

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนอรพินพิทยา ผู้ศึกษาได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life)
2. มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎี

##### แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นองค์ประกอบหรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในภาพรวม (Quality of Life) หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า มีนักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น ดังนี้

Walton (1974) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โคนแบ่งเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึงสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวตน

5. ลักษณะงานมีส่วนร่วมส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) หมายความว่า งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง วิธีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม (The Total Life Space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การกำจัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

จากแนวคิด Human Development Index (HDI) ของ UNDP (อ้างถึงในสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2551, หน้า 6) และได้แบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 5 มิติ ดังนี้

มิติ 1: ผลประโยชน์การทำงาน ตัวชี้วัดได้แก่ อัตราค่าจ้างเฉลี่ย สัดส่วนของลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ สัดส่วนของลูกจ้างที่ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ นอกเหนือ จากค่าจ้างปกติ การได้รับการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมายในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ

มิติ 2: สภาพการทำงาน ตัวชี้วัดได้แก่ การปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของเจ้าของกิจการ อัตราการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน และการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน

มิตี 3: การมีส่วนร่วมในองค์กรแรงงาน ตัวชี้วัดได้แก่ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของลูกจ้าง

มิตี 4: ความมั่นคงในการทำงาน ตัวชี้วัดได้แก่ อัตราการว่างงาน และอัตราการเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม

มิตี 5: ความสงบสุขในการทำงาน ตัวชี้วัดได้แก่ อัตราการร้องทุกข์ของลูกจ้าง อัตราลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการพิพาทแรงงาน/ ข้อขัดแย้ง และอัตราวันทำงานสูญเสียเนื่องจากการนัดหยุดงาน/ปิดงาน

**มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of work Life: MS-QWL) (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, 2552: ออนไลน์)**

Management System of Quality of Work Life: MS-QWL เป็นมาตรฐานระบบการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย ข้อกำหนด (Requirements) และแนวทางปฏิบัติ (Guideline) เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปใช้ควบคุมปรับปรุง และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา เพื่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์กรที่ต่อเนื่องที่ต่อเนื่อง ยั่งยืน และครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

โดยสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ (สม.) สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ส.อ.ท.) ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อร่วมจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตจากการทำงานในสถานประกอบการ โดยมีระยะเวลาตั้งแต่กันยายน พ.ศ.2546 เป็นต้นมา ซึ่งได้มีการพัฒนาร่างมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) โดยอาศัยมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับโลกเป็นแนวทางการจัดทำ อันได้แก่ เครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHOQOL-100) และข้อกำหนดในลักษณะของระบบการบริหารจัดการของระบบการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001:1999) และมาตรฐานต่างๆที่มีอยู่มาประยุกต์กับร่างมาตรฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ และสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตคนทำงานสำหรับคนไทยให้เป็นที่ยอมรับมีความเหมาะสม และนำไปปฏิบัติอย่างแพร่หลาย และเพื่อพัฒนาระบบดูแลสุขภาพกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณของคนทำงานในสถานประกอบการเน้นการบูรณาการเชื่อมโยง โดยมี "คน" เป็นศูนย์กลาง

ระบบจะเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ผลและปัจจัยที่มีผลต่อคนทำงานทั้ง 4 ด้าน นั่นคือ ร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ โดยพิจารณาจากความจริงที่ว่า เราจะควบคุม และดูแลในเรื่องใดอย่างถูกต้องและสมเหตุสมผลได้ก็ต่อเมื่อเราสามารถตอบตัวเราเองได้ว่า เรื่องที่เราต้องการดูแลหรือควบคุมนั้นอยู่ที่ไหน กิจกรรมใด และมีอะไรบ้าง ดังนั้นการ วิเคราะห์และปัจจัยที่มีผลต่อคนทำงาน จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำขึ้นในขั้นตอนแรกๆและอาจเรียกได้ ว่าเป็นหัวใจหรือก้าวแรกสำหรับการเดินทางเข้าสู่การดูแลด้านคุณภาพชีวิตคนทำงาน ซึ่ง ภายหลังการวิเคราะห์จึงจะเกิดเป็นกิจกรรม มาตรการ หรือ โครงการต่างๆที่มีเหตุมาจากผลที่ได้ จากข้อสรุปของการวิเคราะห์ดังกล่าว เพื่อที่จะทำให้การแก้ไขปัญหาหรือดูแลคุณภาพชีวิตของ คนทำงานนั้นตรงประเด็นสอดคล้องและเหมาะสมกับปัจจัยต่างๆจากการวิเคราะห์มากที่สุด

ทั้งนี้คุณภาพชีวิตของคนทั่วไป และคุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถาน ประกอบการเหมือนกันในเรื่องการทำให้คุณภาพชีวิตของตนเองดีที่สุด และจะมีความแตกต่างกันในเรื่องความอิสระในการทำงานและด้านความรู้สึกรักของจิตใจ จึงสามารถอธิบายความหมาย ของปัจจัยทั้ง 6 ด้านในการดำเนินการ อันเป็นมิติที่มีความสำคัญในการวัดระดับคุณภาพชีวิต การทำงาน ดังตาราง

**ตารางที่ 1** แสดงการผสมผสานปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ที่นำไปสู่ MS-QWL (สถาบันเสริมสร้างขีด ความสามารถมนุษย์, 2552: ออนไลน์)

ปัจจัย	ความหมาย
1. ด้านร่างกาย	การมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ สามารถจัดการต่ออาการปวดหรือเจ็บป่วยเล็กน้อยได้ สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการปวดเมื่อยได้ มีความ กระปรี้กระเปร่าและความกระฉับกระเฉงในการทำงาน สามารถ ทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่มี มีกำลังใจการทำงานเพียงพอโดย ไม่เป็นภาระของผู้อื่น ได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวันมี เวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัย	ความหมาย
2. ด้านจิตใจ	การมีสุขภาพจิตดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีการจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ฟังพอใจในตนเอง ยอมรับและเพียงพอในสิ่งที่มี มีความมั่นใจในตนเอง และทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จได้ มีสติ ปัญญาความจำดี ไม่หลงลืม มีสมาธิในการทำงาน สามารถปลอดโยน และให้กำลังใจคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน และมีกำลังใจในการทำงาน ไม่มีความกดดัน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	การมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำงานบางอย่างแทนกันได้ รับผิดชอบหน้าที่ในงานโดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการเสนอข้อคิดเห็นของผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมพิเศษที่หน่วยงานจัดให้
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงานและระหว่างการเดินทางจากบ้านไปทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาดถูกสุขลักษณะ อยู่ใกล้บ้าน สามารถเดินทางสะดวก มีแหล่งบริการและอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น หน่วยรักษาพยาบาล มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงินให้หน่วยงาน มีช่องว่างรับรู้ข้อมูล ข่าวสารและความรู้ต่างๆ มีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสม ละมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ

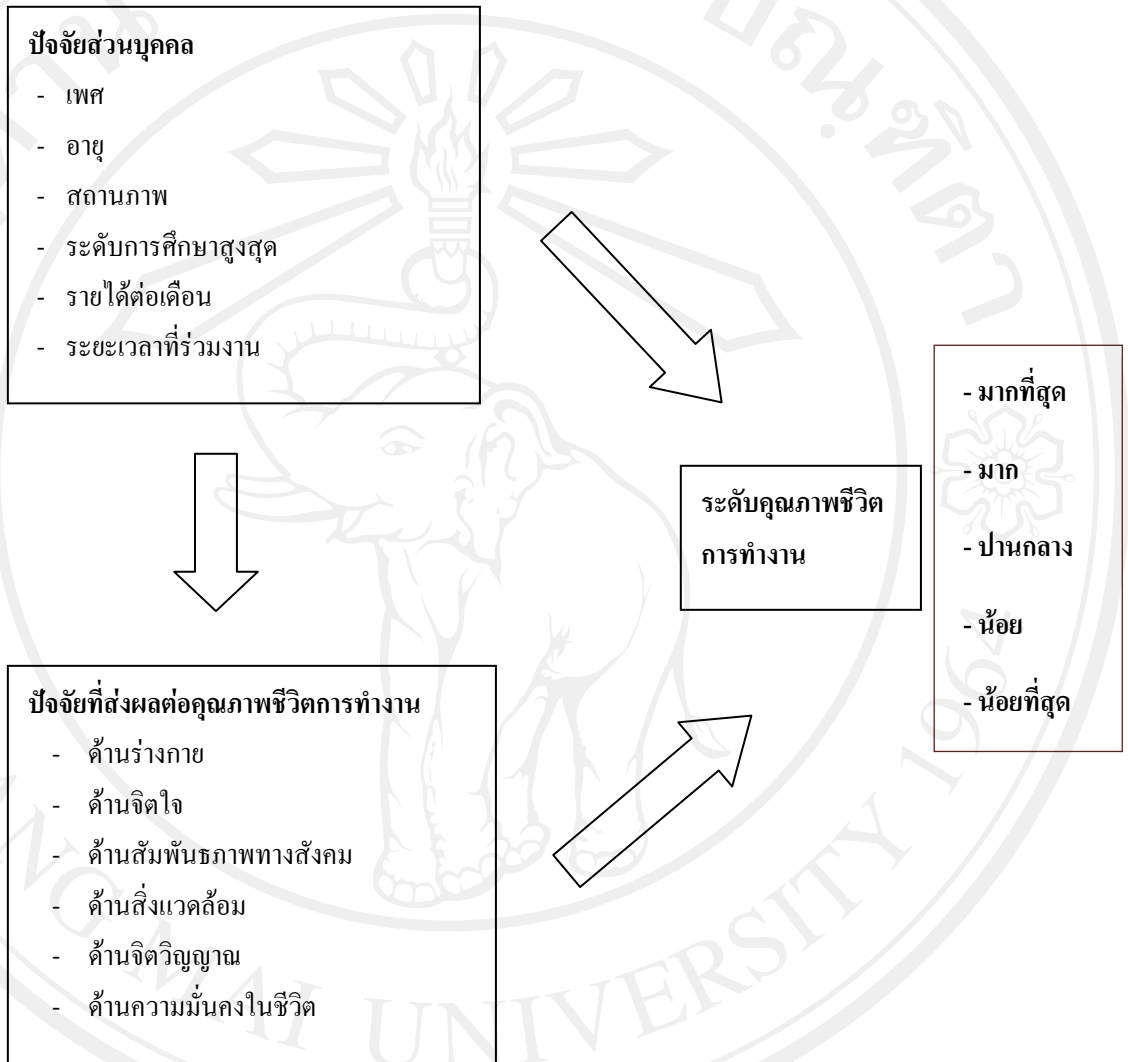


ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัย	ความหมาย
5. ด้านจิตวิญญาณ	<p>การมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจในการสถานการณ์ประกอบการ มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในการบริหารจัดการของผู้บริหาร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถ ภูมิใจในผลงานที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีงามปกป้องชื่อเสียงของสถานประกอบการ ตลอดจนมีโอกาสได้ใช้ และได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน</p>
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	<p>การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอใช้จ่ายในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้สินเกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็นและไม่ช่วยให้มีความมั่นคงของในระยะยาว มีเงินออมเมื่อเกษียณจากงานมีสวัสดิการที่ดี เหมาะสมและครอบคลุม มีการตรวจร่างกายประจำปีฟรี มีการเลื่อนปรับตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือนตามความสามารถเพื่อประกันความมั่นคงในงาน ตลอดจนงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สะดวกสบายไม่หนักหรือเหนื่อยจนเกินไป</p>

จากนิยามของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ปัจจัยข้างต้น ผู้ศึกษาได้ใช้ความหมายตามแนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ ภายใต้องค์ประกอบและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องดำเนินการให้เกิดองค์ประกอบเหล่านั้น และการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรจนไปถึงชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

### กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ผลการศึกษา



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ผลการศึกษา

วิเคราะห์ผลการศึกษา โดยจำแนกเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ร่วมงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต และนำทั้ง 2 ปัจจัยมาหาความสัมพันธ์ร่วมกัน แล้วนำมาวัดค่าแบ่งเป็นคุณภาพชีวิต 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด



## 1. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาเอกชน (อภิสิทธิ์ กฤษเจริญ, 2551)

### 1. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาเอกชน

#### 1.1 นโยบายการรับนักเรียนภาครัฐ เนื่องจากรัฐไม่มีการกำหนดสัดส่วนการรับ

นักเรียนระหว่างภาครัฐและเอกชน ivo อย่างชัดเจน แม้ว่าจะมีการเรียกร้องจากสภาการศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ซึ่งได้เรียกร้องให้กระทรวงศึกษาธิการ วางแผนการรับนักเรียนในปีการศึกษา 2548 ล่วงหน้าร่วมกับภาคเอกชน เพื่อไม่ให้โรงเรียนเอกชนเดือนร้อน โดยเฉพาะโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งกำลังได้รับผลกระทบจากนโยบายการรับนักศึกษาจากนโยบายรับนักศึกษาไม่มีจำกัดของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รวมทั้งมีการประกาศนโยบายการรับนักเรียนเป็นรายปี ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จากรายงานการติดตามการดำเนินงานตามนโยบายการศึกษาของรัฐบาลครบรอบปีที่ 3 (พ.ศ. 2547) พบว่าสถานศึกษาของภาครัฐมีอัตราส่วนแตกต่างกับโรงเรียนเอกชนทุกระดับอย่างมาก เมื่อภาครัฐไม่กำหนดสัดส่วนการรับนักเรียนจึงทำให้เกิดปัญหาการรับนักเรียนในโรงเรียนเอกชนทุกระดับ เช่น สายอาชีพ นโยบายรัฐบาลรับไม่จำกัดจำนวน นักเรียนต้องการเรียนสาขาใดต้องได้เรียน ซึ่งเป็นจุดเน้นของสำนักงานอาชีวศึกษา ส่งผลให้นักเรียนในสายอาชีพเข้าศึกษาในสถานศึกษาภาครัฐเป็นจำนวนมาก นอกจากนั้นจากรายงานการติดตามการดำเนินงานตามนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547 : 78) พบว่า สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีนโยบายในการรับนักเรียน นักศึกษาในระดับ ปวช. และปวส. ในปีการศึกษา 2548 โดยไม่มีการสอบคัดเลือก แต่จะใช้การทดสอบความถนัดของเด็กแทน นอกจากนั้นจากนโยบายการขยายโอกาส เปิดการศึกษาในระดับสูงขึ้น อัตราการศึกษาต่อในโรงเรียนเอกชนจึงลดลง ประกอบกับการที่รัฐบาลโดยกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายโรงเรียนรูปแบบใหม่เกิดขึ้น เช่น โรงเรียนสองภาษา โรงเรียนต้นแบบ โรงเรียนวิถีพุทธ การเปิดวิทยาลัยการอาชีพ การเปิดสอนหลักสูตรอาชีวศึกษาที่หลากหลาย ฯลฯ อีกทั้งมีงบประมาณสนับสนุนโรงเรียนในลักษณะดังกล่าว การพัฒนา ICT ในโรงเรียนระดับต่าง ๆ ซึ่งต้องใช้งบประมาณที่สูงในการพัฒนาโรงเรียนดังกล่าว โรงเรียนเอกชนที่ไม่มีทุนในการพัฒนาจึงมีจำนวนลดน้อยลงตามลำดับ ซึ่งโรงเรียนเอกชนขนาดเล็กหลายแห่งต้องปิดกิจการ ทั้งนี้เพราะความไม่เท่าเทียมกันทางโอกาสการจัดการศึกษา ซึ่งโรงเรียนรัฐบาลได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างเต็มที่ ในทางตรงกันข้ามโรงเรียนเอกชนต้องลงทุนจัดการศึกษาด้วยตนเองทั้งหมด แม้รัฐจะช่วยเหลือด้านเงินอุดหนุนก็ตาม

1.2 กฎระเบียบต่าง ๆ มีจำนวนมาก จึงเป็นข้อจำกัดที่ทำให้โรงเรียนไม่สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพและไม่สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกา

ภิวัดน์ ปัจจุบันการศึกษาการศึกษาเอกชนอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ซึ่งยังมีได้มีการปรับปรุงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งเนื่องจากการปฏิรูปการศึกษาทำให้สำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนยังมีได้มีบทบาทชัดเจนต่อการส่งเสริมการศึกษาเอกชน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูง ทำให้ขาดการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง แก้ไข กฎระเบียบต่าง ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน เช่น ข้อจำกัดของการจัดตั้งโรงเรียนสองภาษา และกฎระเบียบเกี่ยวกับผู้สอนชาวต่างชาติ เป็นต้น ซึ่งมีข้อกำหนดจากกฎระเบียบของทางราชการหลายประการนอกจากนั้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ส่วนที่ 3 การบริหารและการจัดการศึกษาเอกชน มาตรา 44 ระบุให้การศึกษาเอกชนเป็นนิติบุคคล และมีคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามกำหนดในกฎกระทรวง มาตรา 45 ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับ และทุกประเภทการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษา ถึงเวลาปัจจุบันการดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังกล่าวก็ยังมีได้มีความคืบหน้าในส่วนของการศึกษาเอกชน การดำเนินงานดังกล่าวซึ่งต้องอยู่ภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเขตพื้นที่ขาดความเข้าใจ ความรู้ในการศึกษาเอกชน อีกทั้งสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนซึ่งสังกัดสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการยังขาดบทบาทที่ชัดเจน จึงทำให้เกิดปัญหาเชิงนโยบาย และความสับสนต่อการปฏิบัติของโรงเรียนเอกชน

### 1.3 โรงเรียนเอกชนส่วนหนึ่ง ต้องรับเด็กที่มาจากครอบครัวยากจนหรือมีรายได้น้อย

ทำให้ไม่สามารถเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนได้และ หรือ เก็บได้ไม่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ รายงานการวิจัยที่กองนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวโน้มของการศึกษาเอกชนประเภทสามัญในอนาคต (2538, หน้า 3) พบว่า โรงเรียนเอกชนโดยทั่วไปมีฐานะการเงินทรุดลง โดยเฉพาะ โรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก เนื่องจากรายได้จากค่าธรรมเนียมลดลง อันเป็นผลมาจากการลดลงของจำนวนนักเรียน ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลกระทบจากนโยบายการขยายการจัดการศึกษาของภาครัฐ และอีกส่วนหนึ่งมาจากคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนเอง จึงส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียนเอกชนในภาพรวม และจากรายงานผลการวิจัย

การศึกษาสถานภาพทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543) พบว่า สถานภาพทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียนใน โรงเรียนเอกชนมีรายได้ประจำของผู้ปกครองนักเรียนใน โรงเรียนเอกชนส่วนมากน้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือน ผู้ปกครองนักเรียนไม่มีรายได้พิเศษ และรายได้ของกลุ่มสมรสของผู้ปกครองนักเรียนน้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือนเช่นกัน เมื่อเปรียบเทียบรายได้รายจ่ายของครอบครัวนักเรียน พบว่า ส่วนมากมีรายจ่ายสูงกว่ารายได้ โดยมีค่าใช้จ่ายในการศึกษาบุตร ผู้อยู่ในอุปการะ เป็นค่าใช้จ่ายส่วนตัว 1,550 บาทต่อเดือน เป็นค่าเล่าเรียน 4,860 บาทต่อภาคเรียน สำหรับภาวะหนี้สินของผู้ปกครองนักเรียนเอกชน พบว่า กลุ่มที่ไม่มีหนี้สินมากกว่ากลุ่มที่มีหนี้สิน ส่วนสาเหตุของการมีหนี้สินของผู้ปกครองนักเรียนเกิดขึ้นในรายการอื่น ๆ ที่มีได้มีสาเหตุจากค่าใช้จ่ายการศึกษาของบุตรหลาน เช่น ประสบความล้มเหลวในการดำเนินธุรกิจ เป็นต้น และแหล่งหนี้สินของผู้ปกครองนักเรียน ส่วนมากเป็นหนี้สินกับญาติ หรือเพื่อนส่วนในเรื่องการเก็บออมเพื่อการศึกษาบุตร หรือผู้อยู่ในอุปการะ พบว่า ส่วนมากผู้ปกครองไม่มีการเก็บออม ผู้ปกครองมีความต้องการความช่วยเหลือจากรัฐบาลในด้านค่าเล่าเรียน ด้านหนังสือแบบเรียนและแบบฝึกหัด ด้านเครื่องแบบนักเรียน ด้านอาหารกลางวัน และด้านบริการรถรับส่งนักเรียน

แม้ว่าในปัจจุบันรัฐได้จัดสรรเงินอุดหนุนให้แก่โรงเรียนเอกชนก็ตามแต่การวิจัย เรื่องการศึกษาสภาพปัญหาค่าใช้จ่ายของสถานศึกษาและผู้ปกครองภายหลังมีการจัดสรรเงินอุดหนุนรายหัวจากรัฐบาลของ อมรวิรัช นาคทรพรพ และคณะ (2547, หน้า 9) พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ประสบปัญหาภายหลังมีการจัดสรรเงินอุดหนุนรายหัว ความไม่พอเพียงของงบประมาณ โดยสถานศึกษาส่วนใหญ่รวมทั้งกรรมการสถานศึกษาเห็นตรงกันว่า ค่าใช้จ่ายต่อหัวที่รับน้อยกว่างบประมาณดำเนินการที่เคยรับหรือที่เคยใช้อยู่ โดยไม่มีความแตกต่างระหว่างโรงเรียนรัฐและเอกชน โดยโรงเรียนขนาดใหญ่จะประสบปัญหามากกว่า

**1.4 การสนับสนุนด้านวิชาการโรงเรียนเอกชนได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐค่อนข้างน้อย** เนื่องจากรัฐมีงบประมาณจำกัด จึงไม่สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนได้อย่างทั่วถึง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยี ซึ่งพัฒนาไปอย่างรวดเร็วได้ โรงเรียนจึงจำเป็นต้องช่วยตนเองมากขึ้น โรงเรียนขนาดเล็กและ หรือ โรงเรียนที่เก็บค่าธรรมเนียมการเรียนไม่สูงนัก จึงประสบปัญหาในเรื่องนี้นอกจากนี้ในการจัดการศึกษาบางประเภท เช่น การอาชีวศึกษาจำเป็นต้องมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อให้ นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ ซึ่งต้องลงทุนสูง โรงเรียนจึงไม่สามารถจัดหาให้เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน

**1.5 ด้านบุคลากร ครูโรงเรียนเอกชนส่วนหนึ่งได้รับเงินเดือนไม่เต็มตามวุฒิ และ** หรือไม่มีบัญชีเงินเดือนที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในอาชีพ จึงเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ครูเข้า-ออก บ่อย และมีการลาออกระหว่างปีการศึกษา ประกอบกับนโยบายภาครัฐที่มีการสอบบรรจุเพื่อคัดเลือกบุคลากรครูเข้าสู่ระบบราชการ ซึ่งส่งผลให้ครูโรงเรียนเอกชนสมัครเข้าสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ ทำให้เกิดการขาดครู โรงเรียนเอกชนต้องรับสมัครบุคลากรครูเพื่อดำเนินการสอนต่อไปได้ เพื่อกิจการของโรงเรียนที่มีบุคลากรครูเป็นส่วนสำคัญสามารถดำเนินกิจการไปได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อผู้เรียน กอปรกับครูเห็นว่าการเข้ารับราชการมีความมั่นคงมากกว่าการเป็นครูโรงเรียนเอกชน อันแสดงให้เห็นถึงความไม่เสมอภาคในการจัดการศึกษาระหว่างภาครัฐและเอกชนอย่างชัดเจน อีกทั้งการขึ้นอัตราเงินเดือนของข้าราชการ ซึ่งส่งผลต่อการขึ้นอัตราเงินเดือนของครูโรงเรียนเอกชนตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ ศธ. 0211.1/ 11697 ถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เรื่องการกำหนดอัตราเงินเดือนของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งกำหนดอัตราเงินเดือนตามประกาศกำหนดอัตราเงินเดือนของผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547 เป็นต้นไป การประกาศใช้อัตราเงินเดือนใหม่พ้นกำหนดเวลาที่โรงเรียนจะยื่นคำร้องขอเปลี่ยนแปลงค่าธรรมเนียมการเรียน จึงทำให้โรงเรียนบางแห่งไม่สามารถปรับอัตราเงินเดือนให้แก่ครูตามอัตราใหม่ได้ เนื่องจากโรงเรียนยังเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนในอัตราเดิม ซึ่งได้มีการร้องเรียนต่อหน่วยราชการ เป็นต้น นอกจากนี้ยังประสบปัญหาการขาดแคลนครูในบางสาขาวิชา เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ

**1.6 หน่วยงานอื่นและองค์กรเอกชนต่างประเทศสามารถเข้ามาจัดการศึกษาหรือเปิดธุรกิจการศึกษา และวิชาชีพต่าง ๆ โดยเฉพาะศึกษานอกระบบ ได้มากขึ้นตามแนวทางของ WTO** ซึ่งประเทศไทยเป็นสมาชิก WTO ทำให้ประเทศไทยต้องเปิดการค้าเสรี ทำให้โรงเรียนมีคู่แข่งมากขึ้น การที่รัฐบาลเปิดการค้าเสรีภายใต้กรอบการค้าของ WTO ซึ่งประเทศไทยเป็นสมาชิก การเปิดเขตการค้าเสรี (Free Trade Area: FTA) ซึ่งเป็นการตกลงเพื่อจะลดอุปสรรคทางการค้าระหว่างประเทศให้เหลือน้อยที่สุดเพื่อให้เกิดการค้าเสรีระหว่างกันและกัน การศึกษาอยู่ในส่วนของสินค้าประเภทบริการที่อยู่ในข่าย FTA ด้วยเช่นกัน เมื่อประเทศไทยเปิดเสรีด้านการค้าดังกล่าว ทำให้ต่างชาติสามารถเข้ามาดำเนินการจัดการศึกษาในประเทศไทยได้ เมื่อเปิดโอกาสเช่นนี้ ทำให้การศึกษาในประเทศไทยเกิดการแข่งขันมิใช่เฉพาะแข่งขันกันเองเท่านั้น แต่เป็นการแข่งขันในระดับสากลมากขึ้น กล่าวคือ เกิดการแข่งขันทางการจัดการศึกษาระหว่างเอกชนด้วยกัน การแข่งขันกับภาครัฐและต่างประเทศที่มาลงทุนจัด



การศึกษาในประเทศไทย แบบการแข่งขันโดยเสรีภายใต้ระบบคุณภาพ

## 2. ปัญหาและอุปสรรคของหน่วยงานที่ดูแลการศึกษาเอกชน

### 2. ปัญหาและอุปสรรคของหน่วยงานที่ดูแลการศึกษาเอกชน

**2.1 บุคลากรในหน่วยงาน** ทั้งส่วนกลางและภูมิภาคมีน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนโรงเรียนที่ต้องดูแล ทำให้ไม่สามารถออกนิเทศโรงเรียนได้อย่างทั่วถึง และยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง เช่น ด้านอาชีวศึกษา หรือวิชาชีพต่าง ๆ จึงไม่สามารถแนะนำเชิงวิชาการให้โรงเรียนได้ ทำให้โรงเรียนขาดที่ปรึกษา นอกจากนั้นยังเกิดความสับสนในแง่ของการปฏิบัติ ทั้งนี้เนื่องจากสภาพปัจจุบันมีการเปลี่ยนระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ กอปรกับความไม่ชัดเจนของสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ทำให้โรงเรียนเอกชนอยู่ภายใต้การดูแลของเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษาขาดความรู้ ความเข้าใจในการศึกษาเอกชน

**2.2 ระบบข้อมูลสารสนเทศ** ยังไม่มีประสิทธิภาพทำให้ไม่สามารถใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาการศึกษาเอกชนได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้เนื่องจากการขาดการประสานงานระหว่างกระทรวงศึกษาธิการ สำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ทำหน้าที่ดูแลโรงเรียนเอกชน

**2.3 ผู้บริหารระดับสูงเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ** ทำให้ขาดความต่อเนื่องในนโยบาย การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงบ่อยครั้งทำให้เกิดความไม่แน่นอนทางด้านนโยบาย สับสนต่อการปฏิบัติ และทำให้เกิดความล่าช้าต่อการพัฒนาการศึกษาเอกชน ซึ่งคาบเกี่ยวกับนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐ

## 3. สภาพสังคมที่มีผลกระทบต่อการศึกษาเอกชน

สังคมไทยในปัจจุบันและอนาคตมีการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก พบว่า

### 3.1 ด้านกฎหมายและนโยบายรัฐบาล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ให้ความสำคัญกับการศึกษา โดยมีเจตนาที่จะให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนในชาติ และต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย นอกจากนั้นยังได้กำหนดสิทธิของชนชาวไทยใน มาตรา 43 ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการ

รับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาอบรมของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพและเอกชนภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ ย่อมได้รับความคุ้มครอง ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติให้บุคคลมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษา นอกจากนั้นใน มาตรา 81 รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษา อบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษา ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาการต่าง ๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ

### 3.2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรก ที่ได้กำหนดบทบาทบัญญัติเกี่ยวกับความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษา สิทธิหน้าที่ทางการศึกษา ระบบการศึกษา แนวทางการจัดการศึกษา การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรฐานและการประกันคุณภาพ ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทรัพยากรและการลงทุน และ เทคโนโลยีทางการศึกษา ทั้งนี้ในการจัดการศึกษาให้ยึดหลักให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัด ซึ่งนอกเหนือจากรัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่วนอื่น ๆ ทั้งนี้จะต้องมีเอกภาพเชิงนโยบายและหลากหลายการปฏิบัติ สำหรับการศึกษาเอกชนได้กำหนดว่าการบริหารและการจัดการศึกษาเอกชน ซึ่งสามารถเปิดสอนได้หลากหลายรูปแบบ ให้มีความเป็นอิสระ มีการกำกับ ติดตามประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของรัฐ สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องเป็นนิติบุคคล มีคณะกรรมการบริหาร โดยรัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือการยกเว้นภาษีและสิทธิประโยชน์อื่นที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ส่วนที่ 3 การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชน มาตรา 43-46 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 21-22)

### 3.3 นโยบายรัฐบาล

#### 3.3.1 นโยบายของรัฐบาลทุกรัฐบาล ได้กำหนดให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมจัด

การศึกษา โดยมีการให้การอุดหนุนส่งเสริมและช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ของประเทศในช่วงนั้น ๆ เพื่อเป็นการจูงใจและพัฒนาคุณภาพ การจัดการ



ศึกษาให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้กับเอกชนได้ร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษา

**3.3.2 การวางแผนจัดตั้งโรงเรียน** บางครั้งมีผลกระทบจากผู้มีอำนาจที่ต้องการให้สร้างโรงเรียนในเขตพื้นที่ เพื่อสร้างความเจริญในท้องถิ่นทำให้แผนการจัดตั้งโรงเรียนของรัฐไม่แน่นอน ส่งผลให้เอกชนไม่กล้าลงทุนจัดตั้งสถานศึกษา รวมทั้งการจัดเขตการสร้างโรงงานอุตสาหกรรม หรือ เขตก่อสร้างต่าง ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน เช่น บริเวณใกล้กับโรงเรียนมีการก่อสร้างร้านเกมส์ แหล่งบันเทิง โรงงานที่ก่อให้เกิดมลภาวะทางเสียง กลิ่น ขยะมูลฝอย เป็นต้น

**3.3.3 นโยบายการรับนักเรียน** นักศึกษาในสถานศึกษาของรัฐไม่แน่นอนมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้เอกชนไม่มั่นใจในการเข้ามาลงทุนจัดการศึกษา

**3.3.4 นโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษาของรัฐ** ที่มุ่งให้นักเรียนทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ทำให้โรงเรียนของรัฐในทุกสังกัดขยายตัวเพื่อรองรับนโยบาย ทำให้นักเรียนในโรงเรียนเอกชนลดลงโดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนอาชีวศึกษา

**3.3.5 นโยบายที่กำหนดให้โรงเรียนมัธยมเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา** ดังนั้นโรงเรียนมัธยมภาครัฐส่วนใหญ่ที่เป็นโรงเรียนขยายโอกาสจึงรับนักเรียนที่จบมัธยมศึกษาปีที่ 3 เข้าเรียนต่อมัธยมศึกษาปีที่ 4 ทั้งหมด ทำให้นักเรียนหันไปเรียนสายสามัญมากขึ้น เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้นักเรียนอาชีวศึกษาเข้าใหม่ทั้งภาครัฐและเอกชนลดลง

### 3.4 ด้านสังคม

**3.4.1 ลักษณะวัฒนธรรมไทยที่ค่อนข้างเปิดกว้าง** ทำให้คนไทยรับเอาวัฒนธรรมต่างชาติโดยง่าย เกิดความเคลื่อนไหวทางสังคม มีการปรับเปลี่ยนถิ่นที่อยู่ อาชีพ รวมทั้งสถานะทางสังคม ทำให้เกิดการย้ายถิ่นเข้าเป็นแรงงานในต่างเมือง ต่างประเทศ รวมทั้งการประกอบธุรกิจขนาดย่อม จึงมีความต้องการความรู้และการศึกษาเฉพาะทางในการประกอบอาชีพมากขึ้น

**3.4.2 ลักษณะที่ตั้งของประเทศไทยที่เป็นศูนย์กลางของภูมิภาค** เปิดโอกาสให้ไทยเป็นศูนย์กลางของการบริการ การท่องเที่ยว การค้า และการผลิตเครื่องอุปโภคบริโภคเพื่อส่งออกให้กับภูมิภาคนี้ จึงเป็นแนวโน้มที่จะเป็นศูนย์กลางทางการศึกษาในอนาคต

**3.4.3 ประชาชนต้องการให้มีโรงเรียนในท้องถิ่นที่มีคุณภาพ** และเสียค่าเล่าเรียนถูก โดยคาดหวังว่ารัฐจะต้องจัดบริการทางการศึกษา แต่เมื่อรัฐไม่มีงบประมาณเพียงพอที่จะทำให้ทั่วถึงและเอกชนเข้าไปดำเนินการจึงไม่สามารถจัดการศึกษาได้ตามที่ประชาชนต้องการได้

**3.4.4 ในการจัดตั้งโรงเรียนต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน** ให้เหมาะสมต่อการจัดการศึกษา และโรงเรียนไม่สามารถควบคุมสภาพแวดล้อมดังกล่าวได้ ทำให้อาจมีกิจกรรมบางอย่างที่ไม่เหมาะสมไปตั้งอยู่ใกล้โรงเรียน

**3.4.5** โรงเรียนเอกชนต้องแข่งขันทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพกับโรงเรียนของรัฐและโรงเรียนเอกชนด้วยกัน ทำให้โรงเรียนเอกชนขนาดเล็กหรือที่ด้อยคุณภาพต้องประสบปัญหาขาดทุนและล้มเลิกไป

**3.4.6** ไม่มีการกำหนดจำนวนโรงเรียนแต่ละประเภทในเขตพื้นที่ที่ชัดเจน ทำให้บางพื้นที่ที่มีโรงเรียนไม่เพียงพอกับจำนวนประชากร และบางพื้นที่ที่มีโรงเรียนมากเกินไป

### **3.5 ด้านเศรษฐกิจ**

**3.5.1** จากวิกฤตทางเศรษฐกิจทำให้ธุรกิจและอุตสาหกรรมหลายประเภทต้องล้มเลิกกิจการ ลดขนาดลง หรือ เปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการ ก่อให้เกิดปัญหาการว่างงาน การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในกระบวนการผลิต ทำให้แรงงานบางประเภทขาดแคลน นอกจากนี้ยังขาดการวางแผนและประสานงานระหว่างหน่วยงาน ทำให้เกิดความซับซ้อนและขาดแคลนในบางเรื่อง ภายใต้ข้อผูกพันขององค์การการค้าโลก (WTO) และ APEC รวมทั้ง การเปิดเขตการค้าเสรี (FTA) การบริการทางการศึกษาเป็นธุรกิจบริการประเภทหนึ่งที่เปิดโอกาสให้ต่างชาติเข้ามาลงทุนในประเทศไทย โรงเรียนเอกชนจึงต้องปรับตัวจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้นและเป็นสากลมากขึ้น เพื่อแข่งขันกับต่างชาติ

จากการวิเคราะห์สภาพดังกล่าวทำให้เห็นว่าโรงเรียนเอกชนโดยทั่วไปได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านนโยบายของภาครัฐ สภาพเศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ ทำให้โรงเรียนเอกชนต้องปรับตัวเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การที่รู้เท่าทันอนาคต หรือ การเปลี่ยนแปลง ทำให้โรงเรียนเอกชนสามารถอยู่รอด และดำเนินกิจการการเรียนการสอนได้ต่อไปในอนาคต

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**สมพร ใจคำปิ่น (2547)** ซึ่งศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ จากการศึกษาสรุปได้ว่า สิ่งที่ผู้บริหารได้ปฏิบัติคือการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระและมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองทุกครั้ง รวมทั้งมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม แต่สิ่งที่ผู้บริหารไม่ได้ปฏิบัติคือ การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และการจัดแหล่งเรียนรู้ให้บุคลากร ได้พัฒนาตนเอง

**พัชรภรณ์ อามาตร์ (2548)** การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวารินโกฏและโรงเรียนวชิราลัย มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวารินโกฏและโรงเรียนวชิราลัย 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนวารินโกฏและโรงเรียนวชิราลัย 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของครู ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ เงินเดือน รายได้พิเศษต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษา กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู วิธีการศึกษาประกอบด้วยการศึกษาจากเอกสารและการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนวารินโกฏ 24 คน และโรงเรียนวชิราลัย 32 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบด้วยสมมติฐานด้วยค่าสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของครู ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ เงินเดือน รายได้พิเศษต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษา กับคุณภาพชีวิตการทำงานครู โดยใช้ค่าสถิติไคสแควร์ และค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนวารินโกฏส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพสมรส มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ได้รับเงินเดือน 6,000-7,000 บาท มีรายได้พิเศษต่อเดือนน้อยกว่า 1,000 บาท มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีคาบสอนโดยเฉลี่ย 18.61 คาบต่อสัปดาห์ และสอนระดับประถมศึกษา ในขณะที่ครูโรงเรียนวชิราลัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพสมรส มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ได้รับเงินเดือน 6,000-7,000 บาท มีรายได้พิเศษต่อเดือนน้อยกว่า 1,000 บาท มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีคาบสอนโดยเฉลี่ย 18.83 คาบต่อสัปดาห์ และสอนระดับมัธยมศึกษา

**นิติมา นพบุรี (2549)** ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรครูมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลในระดับปานกลาง ซึ่งด้านที่บุคลากรครูพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์

กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสถานภาพของอาชีพ ส่วนด้านที่มีระดับความพึงพอใจน้อยกว่าด้านอื่นๆคือด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน สำหรับภาพรวมของความต้องการในการชำระรักษาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ด้านที่บุคลากรมีความต้องการมากกว่าด้านอื่นๆได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ส่วนด้านที่มีระดับความต้องการน้อยกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัญหาการชำระรักษาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดลำพูน คือ เงินเดือนน้อย ไม่มีการขึ้นเงินเดือนเป็นประจำ ห้องทำงานครุมีน้อยไม่เป็นระเบียบ ไม่มีอุปกรณ์เพียงพอ ผู้บริหารไม่มีความเป็นกันเอง เพื่อนร่วมงานไม่มีความสามัคคีในการทำงาน ผู้บริหารควรมีการพบปะพูดคุยกับครู รับฟังข้อคิดเห็นต่างๆ ควรมีกิจกรรมที่ทำร่วมกันเป็นหมู่คณะ และควรรีให้ครูได้มีส่วนร่วมวางนโยบาย เกณฑ์การพิจารณาการทำงานและร่วมในการประเมินเพื่อความมั่นใจในการทำงาน

**คุณนางค์ สนธิเปล่งศรี (2553)** ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (Management System of Quality of Work Life : MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด จำนวน 57 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล 2) คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 7 ด้านตามกรอบแนวคิดของ MS-QWL ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม 3) ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยการทดสอบค่าแจกแจงแบบที (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยวิธีวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก คือ ด้านสิ่งแวดล้อม รองลงมาคือ ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านร่างกาย ด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงในชีวิต และศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกงาน/ฝ่าย และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายแตกต่างกัน ระดับ

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน

**กาญจนาภา ศรีบุญเรือง (2553)** ศึกษาสภาพปัจจัย และศึกษาแนวทางพัฒนา การชำระรักษาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนจังหวัดลำพูน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดลำพูน 21 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 502 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแจกแจงความถี่ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อสภาพความเหมาะสมของปัจจัยการชำระรักษาบุคลากร โดยรวม 7 ด้าน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ด้านสถานภาพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมของงาน ด้านนโยบายขององค์กร ด้านการบริหารงาน ด้านความมั่นคง ด้านเงินเดือน สำหรับแนวทางพัฒนาตามความคิดเห็นที่น้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านเงินเดือน ควรปรับเปลี่ยนให้ได้ตามวุฒิการศึกษา และปรับเงินเดือนขึ้นทุกปี การพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน ควรพิจารณาตามอายุการทำงาน ผลงาน และความรับผิดชอบ

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น จะพบว่า มีทั้งผู้ที่ใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton และแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ ในการศึกษา ผู้ศึกษาจึงได้นำแนวคิดทั้งสองมาเปรียบเทียบตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังตาราง

**ตารางที่ 2** เปรียบเทียบตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างแนวคิดของ Richard E. Walton และ MS-QWL(สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, 2552: ออนไลน์)

ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน	Walton (1973)	MS-QWL (2008)
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	✓	✓
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	✓	✓
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	✓	✓
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	✓	✓
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	✓	✓
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	✓	✓



ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน	Walton (1973)	MS-QWL (2008)
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดย ส่วนรวม	✓	✓
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับ สังคมโดยตรง	✓	✓
9. ด้านร่างกาย	–	✓
10. ด้านจิตใจ	–	✓

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่าแนวคิดของ Richard E. Walton มีตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งหมด 8 ตัวแปร แต่แนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์มีตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งหมด 6 ตัวแปร แต่เมื่อเปรียบเทียบความหมายและเนื้อหาของแต่ละตัวแปรแล้ว พบว่า แนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์จะมีเนื้อหาที่ครอบคลุมมากกว่าเนื้อหาของ Richard E. Walton เนื่องจากได้เพิ่มความสำคัญของปัจจัยทางด้านร่างกายและด้านจิตใจมากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเห็นว่าการนำแนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีความเหมาะสมมากกว่า เพราะครอบคลุมคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบัน และมองคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมากขึ้น โดยแนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สถาบันอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้มีการพัฒนาร่างมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System for Quality of Work Life : MS-QWL) โดยอาศัยมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับโลกเป็นแนวทางในการจัดทำอันได้แก่ เครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHOQOL-100) และข้อกำหนดในลักษณะของระบบการบริหารจัดการของระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย (OHSAS 18001 : 1999) และมาตรฐานต่างๆ ที่มีอยู่มาประยุกต์กับร่างมาตรฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการและสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตคนทำงานสำหรับประเทศไทยให้เป็นที่ยอมรับมีความเหมาะสม

#### หลักการของ Happy 8 ความสุขแปดประการ

จากโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) เพื่อมาใช้เป็นแนวทางเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพ ทักษะในการทำงาน



และความสุขในการใช้ชีวิตของพนักงาน โดยเห็นว่าแนวทางในการพัฒนาพนักงานขององค์กรที่สำคัญคือ การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตของพนักงานและครอบครัวด้วยหลักการของ Happy 8 ความสุขแปดประการ อันประกอบด้วย

1. Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่า ถ้ามนุษย์ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งจะรับมือกับ ปัญหาที่จะเข้ามาได้ เป็นอย่างดี

2. Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันเนื่องจากมีความเชื่อว่าความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้

3. Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่อาศัย มีความรัก ความปรองดอง สามัคคีกัน ต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

4. Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการที่คนทำงานหากไม่รู้จักสรรหาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

5. Happy Brain (หาความรู้) มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานเพราะเชื่อว่า ถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดัน ช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

6. Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่า หลัก ธรรมคำสอนของศาสนา เป็นสิ่งที่จะช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี และมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง

7. Happy Money (ปลอดภัย) มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักใช้ วิธีเงิน ไม่ใช้สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

8. Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดี ในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการทำงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่ทำพอเพียง)