

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาคุณภาพคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอรพินพิทยา ใช้แนวคิดตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (MS-QWL) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต รวมถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ของบุคลากรโรงเรียนอรพินพิทยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้านถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานในภาพรวม

วิธีการศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากการใช้แบบสอบถามบุคลากรโรงเรียนอรพินพิทยา จำนวน 88 คนและข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือ บทความ และข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ต และได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ การหาความสัมพันธ์ของข้อมูล (Crosstab) การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอย (Regression Analysis)

การศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอรพินพิทยา ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอรพินพิทยา ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตชีวิตการทำงานโดยสามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 87.50 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 31.80 มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 65.90 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 70.50 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 70.50 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปี มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40

ส่วนที่ 2 ปัจจัยข้อมูลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอรพินพิทยา และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากร โรงเรียนอรพินพิทยา มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.63 และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านร่างกาย

พบว่า บุคลากร โรงเรียนอรพินพิทยา มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.66 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ ในปีที่ผ่านมาท่านไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงกระปี้กระเป่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และปัจจัยย่อยด้านร่างกายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87

2. ปัจจัยด้านจิตใจ

พบว่า บุคลากร โรงเรียนอรพินพิทยา มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.81 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ ความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และปัจจัยย่อยด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม

พบว่า บุคลากร โรงเรียนอรพินพิทยา มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.68 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก คือ การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆของทางโรงเรียน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

พบว่า บุคลากร โรงเรียนอรพินพิทยา มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 สามารถเดินทางมายังโรงเรียนได้

อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และการยอมรับในกฎระเบียบของทางโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทางโรงเรียน ได้ให้ข้อมูลและความรู้ ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

5. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

พบว่า บุคลากรโรงเรียนอรพินพิทยา มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.89 โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความรู้สึกว่างานของตนเองมีคุณค่า แก่สังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่โรงเรียนอรพินพิทยา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และการทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

6. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

พบว่า บุคลากร โรงเรียนอรพินพิทยา มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.01 โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 การสร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และการจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 และปัจจัยย่อยความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43

7. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

พบว่า บุคลากร โรงเรียนอรพินพิทยา มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

ผลของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอรพินพิทยา จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย มีคะแนนที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าเพศหญิง ทั้ง 6 ด้านที่ทำการวัด

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอรพินพิทยา จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกาย กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีคะแนนมากที่สุด ด้านจิตใจ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีคะแนนมากที่สุด ด้านสัมพันธภาพทางสังคม กลุ่มที่มีอายุ 51 - 60 ปี มีคะแนนมากที่สุด ด้านสิ่งแวดล้อม กลุ่มที่มีอายุ 51 - 60 ปี มีคะแนนมาก

ที่สุด ด้านจิตวิญญาณ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปีและกลุ่มที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีคะแนนมากที่สุด ด้านความมั่นคงในชีวิต ที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีคะแนนมากที่สุด

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอรพินพิทยา จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านร่างกาย กลุ่มที่มีระดับการศึกษา ม.ปลาย/ปวช. มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านจิตใจ กลุ่มที่มีระดับการศึกษา ม.ปลาย/ปวช. มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านสัมพันธภาพทางสังคม กลุ่มที่มีระดับการศึกษา ม.ปลาย/ปวช. มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านสิ่งแวดล้อม กลุ่มที่มีระดับการศึกษา ม.ปลาย/ปวช. และสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านจิตวิญญาณ กลุ่มที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความมั่นคงในชีวิต กลุ่มที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอรพินพิทยา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน ด้านร่างกาย กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน 5,001 - 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านจิตใจ กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน 5,001 - 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านสัมพันธภาพทางสังคม กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท และมากกว่า 15,001 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านสิ่งแวดล้อม กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน 5,001 - 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านจิตวิญญาณ กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน 5,001 - 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความมั่นคงในชีวิต กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน 5,001 - 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอรพินพิทยา จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ด้านร่างกาย กลุ่มที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านจิตใจ กลุ่มที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านสัมพันธภาพทางสังคม กลุ่มที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านสิ่งแวดล้อม กลุ่มที่มีอายุการทำงาน 5 – 7 ปี และ 7 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านจิตวิญญาณ กลุ่มที่มีอายุการทำงาน 5 – 7 ปี และ 7 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความมั่นคงในชีวิต กลุ่มที่มีอายุการทำงาน 5 – 7 ปี และ 7 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนอรพินตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในครั้งนี้ได้นำมาอภิปรายผลการศึกษาเปรียบเทียบกับการศึกษาของนิติมา นพบุรี (2549) ที่ศึกษาเรื่องการชำระรักษาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดลำพูน และของกาญจนาภา ศรีบุญเรือง (2553) ที่ศึกษาสภาพปัจจัย และศึกษาแนวทางพัฒนา การชำระรักษาบุคลากรของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำพูน เนื่องจากเป็นโรงเรียนเอกชนในจังหวัดลำพูนเหมือนกันและมีมาตรฐานการทำงานที่คล้ายกัน พร้อมทั้งเปรียบเทียบกับการศึกษาของคณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด ที่นำกรอบแนวคิดทฤษฎีเดียวกันมาทำการศึกษา ในครั้งนี้ จึงทำให้สามารถสรุปประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

บุคลากร โรงเรียนอรพินมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด ของคณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) แต่พบว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่ พนักงานบริษัทฯ มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด ซึ่งอาจเป็นเพราะการศึกษาทั้งสองมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยที่แตกต่างกัน เนื่องโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่ให้ความรู้สภาพแวดล้อมในที่ทำงานจึงมีมาตรฐานดูดีกว่า บริษัทนิธิฟู๊ดส์ จำกัด ซึ่งเป็นโรงงานผลิต

เมื่อพิจารณาปัจจัยทางด้านร่างกาย พบว่า ปัจจัยย่อยด้านการออกกำลังกาย สม่ำเสมอ เป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด ของคณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ควรที่จะต้องมีการพัฒนาปรับปรุง เนื่องจากการออกกำลังกายของบุคลากร โรงเรียนอรพิน พืทยายังมีน้อย และการออกกำลังกายที่เพียงพอมีผลต่อสุขภาพ และส่งผลต่อคุณภาพชีวิต

เมื่อพิจารณาปัจจัยทางด้านจิตใจ พบว่า ปัจจัยย่อยด้านความสามารถเป็นที่พึงของคน ในครอบครัวเป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของสมพร ใจคำป็น (2547) ซึ่งศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ จากการศึกษาสรุปได้ว่า สิ่งที่ผู้บริหารได้ปฏิบัติคือการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระและมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ทุกครั้ง รวมทั้งมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม

เมื่อพิจารณาปัจจัยทางด้านสัมพันธภาพทางสังคม พบว่า ปัจจัยย่อยด้านการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆของทางโรงเรียนอยู่ในระดับมาก มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร โรงเรียนอรพินพืทยา สอดคล้องกับการศึกษาของนิติมา นพบุรี (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องการชำระรักษา

บุคลากรของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารควรมีการพบปะพูดคุยกับครู รับฟังข้อคิดเห็นต่างๆ ควรมีกิจกรรมที่ทำร่วมกันเป็นหมู่คณะเพื่อสร้างความสามัคคี เนื่องจาก การที่บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนจะทำให้มีความรู้สึกที่ดีต่อสภาพทางสังคมใน การทำงานและมีความผูกพันที่ดีต่อสถานที่ทำงาน

เมื่อพิจารณาปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของคณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่าปัจจัยด้านสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัย เป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน เพื่อ ตระหนักถึงสภาพการทำงานให้ปลอดภัยเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ เป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

เมื่อพิจารณาปัจจัยทางด้านจิตวิญญาณ พบว่า ความรู้สึกว่างานของตนเองมีคุณค่า แก่ สังคม อยู่ในระดับมาก การทำงานในโรงเรียน รวมถึงการเป็นครูผู้สอนให้ความรู้ ให้อาณาแก่ เยาวชนเป็นความรู้สึกที่มีมากที่สุดโรงเรียน ซึ่งแตกต่างจากคณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ที่ พบว่าความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทและทีมผู้บริหารเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดในด้านจิต วิญญาณ

เมื่อพิจารณาปัจจัยทางด้านความมั่นคงในชีวิต พบว่า ความต้องการการได้รับการเลื่อน ขึ้นเงินเดือน หรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับน้อย แสดงถึงความต้องการในการเลื่อนเงินเดือน และความต้องการการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกาญจนาภา ศรีบุญเรือง (2553) ศึกษาสภาพปัจจัย และศึกษาแนวทางพัฒนา การธำรงรักษามูลค่าของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำพูน ที่พบว่าควรปรับเปลี่ยนให้ได้ตามวุฒิการศึกษา และปรับเงินเดือนขึ้นทุกปี การพิจารณา ปรับขึ้นเงินเดือน ควรพิจารณาตามอายุการทำงาน ผลงาน และความรับผิดชอบ

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนอรพินพิทยา มีข้อค้นพบดังนี้

1. จากการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตโดยรวมของบุคลากร โรงเรียนอรพินพิทยา มีคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับมาก
2. จากการวัดสำรวจถึงปัจจัยด้านจิตวิญญาณ พบว่าบุคลากร โรงเรียนอรพินพิทยา มีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อสังคมสูง และเป็นด้านที่พบว่าสูงที่สุดในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ โดยเนื่องมาจาก การทำงานในโรงเรียน ถือว่าเป็นสถานที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ให้กับเยาวชนอนาคตของชาติ
3. แม้ว่าในปีที่ผ่านมาบุคลากร โรงเรียนอรพินพิทยา มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลน้อยมาก แต่ยังคงมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ คือ ไม่มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอเท่าที่ควร และไม่พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอเท่าที่ควร
4. บุคลากร โรงเรียนอรพินพิทยา มีความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ในโรงเรียนนี้และมีความมั่นใจในความมั่นคงของโรงเรียน และก็มีพนักงานจำนวนน้อยมีความคิดเห็นที่จะลาออกจากงานเพื่อไปหางานใหม่
5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ ซึ่งพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับสูง
6. ปัจจัยทางด้านจิตใจ ในปัจจัยย่อยด้าน ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน และ ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน เป็น 2 ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
7. ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม ในปัจจัยย่อยด้าน ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่โรงเรียนจัดให้ และปัจจัยย่อยด้าน การให้ข้อมูลความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ เป็น 2 ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนอรพินพิทยา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ซึ่งบุคลากรมีความคิดเห็นในปัจจัยดังกล่าวในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดใน 6 ปัจจัย กลับมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งในรายละเอียดพบว่า บุคลากรยอมรับว่ารายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง แต่ยังคงมีความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานและเป็นโอกาสสร้างความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร โรงเรียนอรพินพิทยาควรกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนให้พนักงานทำการสอบเลื่อนตำแหน่งประกอบกับ การนำความรู้ที่มีในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน สร้างงานที่มีคุณภาพ และมีคุณค่าต่อโรงเรียน เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมและเป็นเกณฑ์ในการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไป

2. เนื่องจากบุคลากรบางส่วนได้มีความคิดที่จะสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาว แต่ในปัจจุบันยังไม่มีความสามารถในเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็น จนทำให้เกิดการสร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ดังนั้นทางโรงเรียน ควรส่งเสริมให้บุคลากรนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การณรงค์การออมและการใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล แนะนำการทำบัญชีครัวเรือน แนะนำการเก็บออมเงินอย่างถูกวิธี เป็นต้น

3. เนื่องจากบุคลากรบางส่วนมีความคิดว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้ ยังไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเท่าที่ควร ดังนั้นทางโรงเรียน ควรมีวิธีการสำรวจความต้องการในลักษณะงานที่ทำตั้งแต่กระบวนการรับสมัครงาน คือ สอบถามความต้องการของพนักงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งว่ามีความชอบในงานส่วนไหน และเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานจริงได้สักระยะหนึ่งแล้วโรงเรียนอาจทำการสอบถามใหม่ เพื่อดูความเหมาะสมต่อไป หรือทางโรงเรียนอาจมีนโยบายในการสร้างศักยภาพในการทำงานที่หลากหลายและองค์ความรู้ใหม่เพื่อสร้างให้บุคลากรมีความรู้หลากหลายด้าน และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ให้แก่บุคลากร

4. เนื่องจากบุคลากรบางส่วนยังมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ คือ ไม่มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอเท่าที่ควร และไม่มีเวลาพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอเท่าที่ควร ดังนั้นทางโรงเรียนอรพินพิทยา ควรมีการกระตุ้นในเรื่องสุขภาพจิตดี สุขภาพกายแข็งแรง ด้วยการให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ การจัดห้องออกกำลังกายไว้สำหรับให้บุคลากรได้ออกกำลังกายหลังเวลา

เลิกงาน หรือจัดลานกิจกรรมนันทนาการ เช่น การเดินแอโรบิก โดยเชิญชวนประชาชนในท้องถิ่น ร่วมออกกำลังกายด้วยกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีอีกทางหนึ่ง

5. เนื่องจากบุคลากรบางส่วนยังไม่สามารถมีวิธีสำหรับการจัดการกับความเครียดในการทำงาน และ ยังไม่กล้าที่จะปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานนั้น ดังนั้นทางโรงเรียนอรพินพิทยา ควรที่จะมีการกำหนดวันเพื่อการประชุมเปิดใจสำหรับในการทำงานแต่ละเดือนโดยมีผู้บริหารเป็นผู้รับฟังและเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงอาจเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าปรึกษาเป็นการส่วนตัวได้ตลอดเวลา เพื่อสร้างความสุขในชีวิตการทำงานมากยิ่งขึ้น

6. เนื่องจากบุคลากรบางส่วนยังไม่พึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางโรงเรียนอรพินพิทยาจัดให้ และการให้ข้อมูลความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ ดังนั้นทางโรงเรียนอรพินพิทยา ควรที่จะจัดห้องพักผ่อนให้สำหรับบุคลากร ซึ่งอาจเป็นห้องอาหารที่มีโทรทัศน์ เครื่องเสียง ไมโครเวฟ ตู้เย็น โซฟาสำหรับพักผ่อน หรือมินิเตเลสารเพื่อการผ่อนคลาย พร้อมทั้งนี้ในเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ทางโรงเรียนอรพินพิทยาควรทำการอบรมพนักงานเบื้องต้น ว่าหากเกิดปัญหา ขึ้นควรแก้ไขอย่างไร และควรทำป้ายประกาศชี้แนะแนวทางไว้ในบอร์ดแจ้งข่าวแก่บุคลากร เช่น หากเกิดไฟไหม้ ควรทำอย่างไร หรือ หากมีการโจรกรรม ควรจะทำอย่างไร เป็นต้น

7. นอกจากปัจจัยทางด้านความมั่นคงในชีวิตแล้ว ทางโรงเรียนอรพินพิทยาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและปรับปรุงในปัจจัยด้านจิตวิญญาณและด้านจิตใจ ให้เพิ่มมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเช่นกัน

โดยปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ทางโรงเรียนอรพินพิทยา ควรเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างความศรัทธาในตัวเองค์กรให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งโรงเรียนอรพินพิทยาอาจนำเอาหลักวิธีการสร้างค่านิยม (Core Value) ในองค์กรเข้ามาใช้ โดยแบ่งออกเป็น ค่านิยมเชิงเป้าหมาย (Terminal Value) และค่านิยมเชิงวิธีการ (Instrumental Value) ซึ่งค่านิยมทั้งสองประเภทนี้ ต้องไม่ขัดแย้งกัน พร้อมทั้งนี้ควรนำเอาตัวผู้บริหารองค์กรในแต่ละสายงานของโรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จมาเป็นต้นแบบ (Role Model) ในการสื่อสารให้บุคลากรทุกคนมองเห็นและเป็นแนวทางในการปฏิบัติตาม เพราะจากคำกล่าวที่ว่าผู้นำนั้นเปรียบเสมือนต้นแบบของจิตวิญญาณทั้งหมดขององค์กร (Leader is the spirit of the Organization) นั่นเอง

ปัจจัยด้านจิตใจ นั้น ทางโรงเรียนอรพินพิทยา อาจนำเอาหลักการทางศาสนาในเรื่องมลลชีวิต 35 ประการเพื่อเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจ อย่างเช่น ความพึงพอใจในสิ่งที่ตนมี หรือหนทางแห่งการดับทุกข์ เป็นต้น พร้อมนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระ

เจ้าอยู่หัวมาเป็นต้นแบบในการปฏิบัติตน โดยทางโรงเรียนอรพินพิทยา ควรสนับสนุนในเรื่องของสื่อต่างๆเช่น หนังสือ นิตยสาร แผ่นพับ ใบปลิว หรือสื่อเฉพาะต่างๆในสำนักงานโดยอาจจัดเป็นพื้นที่สีขาวไว้สำหรับบริการพนักงานในเวลาว่าง สามารถยืม กลับไปอ่านที่บ้านได้

8. ทางโรงเรียนอรพินพิทยาอาจนำแนวคิด “ ความสมดุลของชีวิต” ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขมาปรับใช้ในการกำหนดนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรเข้าใจถึงความสมดุลของชีวิต ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการทำงานที่ดี (Work Skill) และมีทักษะการใช้ชีวิตที่ดี (Life Skill) ควบคู่กันไป ดังนั้น ทางโรงเรียนอรพินพิทยา ต้องเพิ่มคุณค่าของคนให้เกิดความสามัคคี มุ่งเน้นความสุขในการอยู่ร่วมกัน มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานร่วมกัน พัฒนางานร่วมกัน เสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน จึงจะส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีได้ รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตัวพนักงานและผู้บริหาร โดยทางทีมผู้บริหารควรออกมาสร้างความเชื่อมั่น วิสัยทัศน์ แนวโน้มอนาคตในการทำงานให้แก่บุคลากรได้รับทราบ เพื่อสร้างความมั่นใจในความมั่นคงของทาง โรงเรียนอรพินพิทยามากยิ่งขึ้น เพื่อส่งผลต่อการลดอัตราการลาออกของบุคลากร

โรงเรียนอรพินพิทยาอาจนำเอาแนวคิดการสร้างองค์การแห่งความสุข ทั้ง 8 ประการของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) มาใช้เป็นแนวทางเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงเรียนอรพินพิทยา ให้เพิ่มมากขึ้น ดังนี้

1. สุขภาพกาย (Happy body) ทางโรงเรียนอรพินพิทยา ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง โดยมีการจัดห้องหรือพื้นที่ไว้ให้บริการ รวมถึงการสนับสนุนการตรวจสุขภาพประจำปี

2. น้ำใจงาม (Happy heart) ทางโรงเรียนอรพินพิทยาควรปลูกฝังการทำงานที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ ต่อกัน โดยที่ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบในการกระทำ

3. ทางสายกลาง (Happy relax) โรงเรียนอรพินพิทยาควรเป็นต้นแบบในการกระทำซึ่งไม่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานมีการผ่อนคลาย ไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือการใช้ชีวิตก็ตาม

4. พัฒนาสมอง (Happy brain) ทางโรงเรียนอรพินพิทยาควรจัดให้มีการอบรม และให้ความรู้ในงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพและความก้าวหน้าในอนาคต

5. ศาสนาและศีลธรรม (Happy soul) ทางโรงเรียนอรพินพิทยาอาจนำเอาหลักทางศาสนา คำสอนต่างๆ เข้ามาใช้ในบริหารงานและการดำเนินชีวิต ความสุขของคนทำงานเกิดได้จากธรรมะ จริยธรรม และความซื่อสัตย์ เป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์

6. **ปลอดภัย (Happy money)** ทางโรงเรียนอรพินพิทยาคารส่งเสริมให้บุคลากร นำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การรณรงค์การออมและการใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล แนะนำการทำบัญชีครัวเรือน เป็นต้น

7. **สร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี (Happy family)** ทางโรงเรียนอรพินพิทยาคารสนับสนุนสถาบันครอบครัวซึ่งเป็นสถาบันหลัก ด้วยการจัด โครงการเพื่อครอบครัวขึ้น เช่น การให้ทุนการศึกษาของบุตรพนักงาน รวมถึง ครอบครัวตัวอย่าง เป็นต้น

8. **ความสุขที่เกิดจากสังคม (Happy society)** โรงเรียนอรพินพิทยาคารจัดกิจกรรมเพื่อสังคมในพื้นที่บริเวณที่ตั้งของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ เช่น กิจกรรมทำความสะอาด กิจกรรมทางพุทธ ศาสนา โครงการรณรงค์ต่างๆ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีแก่คนในสังคม