

คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จังหวัดฉะเชิงเทรา

(Quality of Worklife of Childcare Personnel in
the Childhood Development Centers, Chachoengsao Province)

ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม*

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา พื้นที่ปฏิบัติงาน ขนาดขององค์กร บริหารส่วนตำบล และศึกษาแนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ความถี่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าวิกฤต และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างใช้การทดสอบ LSD

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ขนาดขององค์กร บริหารส่วนตำบล ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่ การเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ การเน้นมาตรฐานด้านความปลอดภัยเพิ่มมากขึ้นและการจัดสถานที่ไม่ให้เกิดความแออัดคับแคบ ส่งเสริมด้านการศึกษาต่อ การบรรจุเป็นข้าราชการประจำ การจัดกิจกรรมเพื่อพบปะสร้างความสัมพันธ์ในชุมชนเปิดโอกาสให้มีอิสระทางความคิดในการพัฒนางาน เพิ่มโอกาสพักผ่อนในช่วง

*นิสิตระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ปิดภาคเรียน และการ มอบรางวัลในโอกาสต่าง ๆ
เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ ผู้ดูแลเด็ก/
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดฉะเชิงเทรา

Abstract

The purposes of this research were to study and compare the quality of work life, as classified by age, work experience, educational level, work area, sub-district administrative organization size, as well as to explore how to improve the quality of work life of Childcare personnel in the Childhood Development Centers, in Chachoengsao Province. The sample consisted of 205 Childcare personnel in the Childhood Development Centers in Chachoengsao Province. The instrument used for the data collection was five-point rating-scale questionnaire relating to the quality of work life. The statistics used for analyzing the data were frequency, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance and least significant difference.

The results of the study were as follows:

1. Overall, the quality of work life of childcare personnel in the Childhood Development Center in Chachoengsao Province was rated at a high level.

2. The comparison of quality of work life of Childcare personnel in the Childhood Development Centers, as classified by age, work experience, educational level, sub-district administrative organization size showed no significant difference. However, there was a significant difference at the .05 level when classified by work area.

3. The methods for improving quality of work life of Childcare personnel in the Childhood Development Centers in Chachoengsao Province were to increase remuneration to match with current economic conditions, emphasize safety standards and provide more spacious area to reduce congestion, provide support for furthering education, recruit as government officials, organize activities to promote better relationship in the community, open to ideas on work development, provide more holidays during school holiday break, provide awards in to boost morale.

Keyword: Quality of work life/ Childcare personnel/
Childhood development center

บทนำ

การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมส่งผลให้คนมีคุณภาพทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรซึ่งเป็นความปรารถนาของมนุษย์ทุกคน แต่เนื่องจากภาวะปัจจุบันที่กำลังเผชิญกับวิกฤตการณ์ในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งกำลังทวีความรุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่สามารถจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีทุกคนได้ สภาพสังคมไทยในปัจจุบันมีความอ่อนแอ ขาดความมั่นคง ขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ทำให้ประชากรมีชีวิตที่ขาดคุณภาพ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของสังคมและประเทศชาติโดยรวม กำลังคนที่มีคุณภาพย่อมไม่อาจคาดหวังได้ว่าจะสามารถสร้างสรรค์สิ่งใดๆ ให้มีคุณภาพได้ เพราะตนเองก็ยังอยู่ท่ามกลางชีวิตที่ขาดคุณภาพ ชีวิตจะดีงาม มีความสุข ชาติจะเจริญรุ่งเรืองมั่นคง สังคมจะร่มเย็นด้วยปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือการพัฒนา

คนคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาองค์กร เนื่องจากมีผลกระทบทั้งต่อตัวบุคคลและการดำเนินกิจกรรมขององค์กร เพราะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของคน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดขององค์กร เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่น ๆ และเป็นผู้ทำให้การบริหารงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำที่ว่า “คนที่มีคุณภาพเป็นกุญแจสำคัญ ที่จะไขไปสู่ความสำเร็จขององค์กร” (กิ่งแก้ว ปาจริย, 2540, หน้า 279)

ผู้ดูแลเด็กนับเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้ดูแลเด็กเป็นผู้สร้างเด็กให้เป็นคนที่มีคุณภาพมีความสามารถที่จะพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ต่อไปได้ในอนาคตเนื่องจากผู้ดูแลเด็กมีความใกล้ชิดกับเด็กเป็นอย่างมาก รองจากพ่อแม่เด็ก ทำหน้าที่ในการอบรม เลี้ยงดู ถ่ายทอดความรู้ ความดี และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อเด็ก ตลอดจนดูแลส่งเสริมพัฒนาการของเด็กให้มีความเจริญงอกงามตามวัยและเติบโตเป็นพลเมืองดีและมีคุณภาพ ผู้ดูแลเด็กจึงต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่ดีจึงจะสามารถทำหน้าที่ดูแลเด็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา ปัจจุบันประสบปัญหาต่าง ๆ หลายด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ทำให้ผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่ต้องหางานพิเศษทำในช่วงเวลาว่างหรือช่วงวันหยุด ทำให้การพักผ่อนไม่เพียงพอ รู้สึกเหนื่อยล้าในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพของงานลดน้อยลง ด้านสวัสดิการไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับสภาพการดำรงชีวิต เนื่องจากผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างชั่วคราว ไม่ได้บรรจุเป็นพนักงานประจำหรือเป็นข้าราชการ

สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จึงไม่ได้รับเหมือนพนักงานที่ได้รับการบรรจุทำให้ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานไม่มีตามไปด้วย เพราะเมื่อครบกำหนดสัญญาจ้าง ก็จะต้องมีการสรรหาพนักงานใหม่ ทำให้เกิดการว่างงานขึ้นได้ นอกจากนี้ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไม่ได้รับการยอมรับนับถือเหมือนข้าราชการครู ซึ่งส่งผลให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่เต็มกำลังความสามารถ

จากความสำคัญและปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานและใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ให้การศึกษา อบรม เลี้ยงดูเด็กเล็กเพื่อให้เกิดความพึงพอใจมีความสุขทั้งกายและใจ ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เด็กได้รับการพัฒนาคุณภาพดียิ่งขึ้นตามไปด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา พื้นที่ปฏิบัติงาน และขนาดขององค์กรบริหารส่วนตำบล
3. เพื่อศึกษาแนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิต การทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา พื้นที่

ปฏิบัติงาน และขนาดขององค์การบริหาร ส่วนตำบลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ สรุปโดยย่อดังนี้

ดนัย ไชยโยธา(2534, หน้า 137 หน้า 178-186) การจัดการศึกษาในปัจจุบันประชาชนควรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้วยเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชนมากที่สุด เพราะการปฏิบัติงานในสังคมเป็นการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและการปฏิบัติงาน ซึ่งการประสานความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเป็นการสร้างประโยชน์แก่ทุก ๆ ฝ่าย ช่วยลดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และย่อมทำให้เกิดผลดีตามมา

แน่นน้อย ชูนิกร (2546) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมเดช พยัคฆ์สังข์ (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 1 พบว่า เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1.ขอบเขตของเนื้อหา เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิง (Huse & Cumming, 1985, pp. 237-238) 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม, ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย,ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน, ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์ ในการปฏิบัติงาน, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 242 ศูนย์ ปีการศึกษา 2549 จำนวนผู้ดูแลเด็กทั้งสิ้น 445 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 205 คน โดยกำหนดจำนวนตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) และดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามพื้นที่ปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 10 อำเภอ 1 ถึงอำเภอ โดยแต่ละพื้นที่ปฏิบัติงานใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ, ประสบการณ์การทำงาน, ระดับการศึกษา, พื้นที่

ปฏิบัติงาน และขนาดขององค์การบริหาร ส่วนตำบล

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิต การทำงานของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม, ด้านสิ่งแวดล้อมที่ ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย, ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน, ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการ ทางสังคม, ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์ในการ ปฏิบัติงาน, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ แบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา ใน 8 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะ ทั้ง 8 ด้านเพื่อให้คุณภาพชีวิตของ ผู้ดูแลเด็กดีขึ้น

วิธีการเก็บข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย ตนเองจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดจำนวน 205 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 205 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามที่ได้รับ กลับคืน นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และ บันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์และ สมมติฐานของการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย คอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยใช้ค่าสถิติดังนี้

1. วิเคราะห์ คุณภาพชีวิตการทำงาน ของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัด ฉะเชิงเทรา ทั้ง 8 ด้าน ด้วย คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. เปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงาน ตามตัวแปรที่กำหนด ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ การทำงาน ระดับการศึกษา พื้นที่ปฏิบัติงาน ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยตัวแปร ด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ใช้การทดสอบค่าวิกฤตที่ (t -test) ส่วนพื้นที่ ปฏิบัติงาน ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่าง รายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

3. วิเคราะห์แนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิต การทำงาน ของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา ใช้การวิเคราะห์ความถี่ (Frequency)

ผลการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สรุปผลได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละรายด้าน พบว่าด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ความสอดคล้องของรายได้สุทธิกับสภาพ เศรษฐกิจในปัจจุบัน อยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่นๆ

อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสิ่งแวดล้อมที่
ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย สถานที่ทำงาน
จัดเป็นระเบียบ มีความสะอาด สวยงาม
ถูกสุขลักษณะ สภาพแวดล้อมที่ทำงาน มีความ
เหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ
ปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ด้าน
การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
การได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ
การได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้
ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ
อยู่ในระดับมากด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

ในงาน มีความภาคภูมิใจกับหน้าที่การงานที่
ปฏิบัติในขณะนี้ อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ
อยู่ในระดับปานกลางด้านการบูรณาการทางสังคม
อยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านความมีระเบียบ
กฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
มีโอกาสร่อนคลายความตึงเครียดในระหว่างปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับ
มากด้านการปฏิบัติงานในสังคม อยู่ในระดับมาก
ทุกข้อดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 คะแนนเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก
ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา รายด้านและรายข้อ

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม				
1	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.06	0.82	ปานกลาง
2	อัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.06	0.80	ปานกลาง
3	ความเพียงพอของเงินเดือนที่ได้รับกับค่าใช้จ่าย	2.54	0.79	ปานกลาง
4	ความสอดคล้องของรายได้สุทธิกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.41	0.92	น้อย
5	ได้รับความยุติธรรมด้านสวัสดิการต่าง ๆ	3.07	0.91	ปานกลาง
รวม		2.83	0.69	ปานกลาง
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย				
1	สถานที่ทำงานจัดเป็นระเบียบ มีความสะอาด สวยงาม ถูกสุขลักษณะ	3.47	0.65	ปานกลาง
2	สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความเหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.49	0.80	ปานกลาง
3	อาคารสถานที่ปฏิบัติงานมีความมั่นคงแข็งแรง	3.59	0.88	มาก
4	การจัดอาคารสถานที่มีความปลอดภัย	3.61	0.84	มาก
5	บรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.60	0.82	มาก
รวม		3.55	0.63	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน				
1	การได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.34	0.79	ปานกลาง
2	การได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความรู้และความถนัด	3.53	0.65	มาก
3	ความมีอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อปฏิบัติงาน	3.68	0.69	มาก
4	การได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ	3.47	0.70	ปานกลาง
5	การได้มีโอกาสใช้ความรู้จากการฝึกอบรมเพื่อการปฏิบัติงาน	3.59	0.73	มาก
รวม		3.52	0.56	มาก
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน				
1	มีโอกาสดำเนินการส่งเสริมความก้าวหน้าจากการฝึกอบรมศึกษาต่อ	3.29	0.92	ปานกลาง
2	งานที่ทำมีความก้าวหน้าและมั่นคง	3.03	1.01	ปานกลาง
3	การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง	3.39	0.79	ปานกลาง
4	มีความภาคภูมิใจกับหน้าที่การงานที่ปฏิบัติในขณะนี้	3.82	0.77	มาก
5	การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปโดยระบบคุณธรรม	3.20	0.85	ปานกลาง
รวม		3.35	0.63	ปานกลาง
ด้านการบูรณาการทางสังคม				
1	งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ได้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้ปกครองนักเรียน	3.99	0.73	มาก
2	มีส่วนรับรู้และรับผิดชอบในความก้าวหน้าของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.83	0.74	มาก
3	ได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชนในการปฏิบัติงาน	3.96	0.72	มาก
4	การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน	3.93	0.76	มาก
5	สถานที่ทำงานมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรในการปฏิบัติงาน	3.93	0.86	มาก
รวม		3.93	0.59	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน				
1	สิทธิอันชอบธรรมได้รับการคุ้มครองโดยระเบียบ กฎหมายของหน่วยงาน	3.61	0.82	มาก
2	ความชัดเจนในอำนาจหน้าที่โดยกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน	3.53	0.76	มาก
3	ผู้ร่วมงานมีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน	3.80	0.79	มาก
4	มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นต่อระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติงาน	3.63	0.75	มาก
5	มีความรู้ความเข้าใจกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน	3.63	0.70	มาก
รวม		3.64	0.63	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน				
1	สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันเวลาและมีคุณภาพ	3.76	0.65	มาก
2	การมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	3.64	0.72	มาก
3	มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.82	0.78	มาก
4	มีเวลาพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	3.60	0.87	มาก
5	มีโอกาสผ่อนคลายความตึงเครียดในระหว่างปฏิบัติงาน	3.41	0.90	ปานกลาง
รวม		3.65	0.57	มาก
ด้านการปฏิบัติงานในสังคม				
1	การได้รับโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน	3.63	0.71	มาก
2	การมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในหน่วยงานอื่น	3.65	0.67	มาก
3	ความเข้าใจอันดีของผู้ปกครองนักเรียนต่อการปฏิบัติงาน	3.85	0.68	มาก
4	การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	3.84	0.68	มาก
5	ผู้ปกครองนักเรียนมีความเชื่อถือศรัทธา	3.91	0.67	มาก

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ พื้นที่การปฏิบัติงานและขนาดองค์กรบริหาร ส่วนตำบลพบว่า

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุมากและอายุน้อย ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ดูแลเด็กที่มีอายุมาก มีคุณภาพชีวิตการทำงาน สูงกว่าผู้ดูแลเด็กที่มีอายุน้อย สำหรับด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีประสบการณ์การทำงานมากและประสบการณ์การทำงานน้อย โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ดูแลเด็กที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน สูงกว่าผู้ดูแลเด็กที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป สำหรับด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.4 คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม ไม่แตกต่างกัน

2.5 คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.6 แนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้ดูแลเด็กได้เสนอแนะแนวทางปรับปรุงในแต่ละด้านเพื่อให้คุณภาพชีวิตการทำงาน ดีขึ้น ได้แก่ เพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ เน้นมาตรฐานด้านความปลอดภัยและจัดสถานที่ไม่ให้เกิดความแออัดคับแคบ ส่งเสริมด้านการศึกษาต่อ มีการบรรจุเป็นข้าราชการประจำ จัดกิจกรรมเพื่อพบปะสร้างความสัมพันธ์ในชุมชน เปิดโอกาสให้มีอิสระทางความคิดในการพัฒนางาน เพิ่มโอกาสพักผ่อนในช่วงปิดภาคเรียน และมีการมอบรางวัลในโอกาสต่างๆ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยดังกล่าวนำมาซึ่งการอภิปรายผลดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับที่ทำให้ผู้ดูแลเด็กเกิดความพึงพอใจ ในขณะที่ต้องเผชิญกับภาวะแวดล้อมทั้งเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และเนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กำลังจะถูกพัฒนาให้กลายเป็นศูนย์เด็กเล็ก น่ายุ่

ซึ่งจะมีการพัฒนาในทุกๆ ด้าน ส่งผลให้ผู้ดูแลเด็กได้รับการดูแลและพัฒนาตามไปในระดับหนึ่งด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมเดช พยัคฆ์สังข์ (2548) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ค่าตอบแทนที่ผู้ดูแลเด็กได้รับอยู่ในระดับที่ยังไม่เพียงพอมากนัก เมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ความสามารถในการปฏิบัติงาน และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 261) ที่กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทนจะต้องจ่ายอย่างเป็นธรรม คือการที่จะต้องยึดหลักว่าพนักงานทุกคนจะได้รับการจ่ายอย่างเป็นธรรม ทั้งนี้โดยเปรียบเทียบกับกำลังความพยายามความสามารถ ตลอดจนความรู้ที่ได้รับจากการอบรมและอื่น ๆ สำหรับด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานที่อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะผู้ดูแลเด็กเป็นเพียงพนักงานจ้าง ไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ จึงยังไม่มี ความก้าวหน้าและความมั่นคงเท่าที่ควร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสอดคล้องของรายได้สุทธิ กับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ผู้ดูแลเด็กต้องเผชิญกับค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ มีภาระทางการเงินเพิ่มขึ้น ในขณะที่รายได้ไม่ได้เพิ่มขึ้น ทำให้ต้องประสบปัญหาด้านการเงิน ก่อให้เกิดปัญหาหนี้สินตามมา

2. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของผู้ดูแลเด็กที่มีอายุมากและอายุน้อย ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้ดูแลเด็กที่มีอายุมากและอายุน้อย มีการปฏิบัติงานเหมือนกัน มีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานคล้ายคลึงกัน -ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แตกต่างกัน โดยผู้ดูแลเด็กที่มีอายุมากมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้ดูแลเด็กที่มีอายุน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้ดูแลเด็กที่มีอายุมากมีช่วงเวลาในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานยาวนานกว่าผ่านประสบการณ์ด้านต่าง ๆ มากกว่า ทำให้มีการสร้างผลงานเกิดความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมากกว่า ผู้ดูแลเด็กที่มีอายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2536, หน้า 170) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่มิได้รับการพัฒนา

3. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีประสบการณ์การทำงานมากและประสบการณ์การทำงานน้อยไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การปฏิบัติงานเป็นผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถฝึกฝนเสริมทักษะการปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงานมากนัก และไม่ว่าผู้ดูแลเด็กจะมีประสบการณ์การทำงานมากหรือมีประสบการณ์การทำงานน้อยก็จะได้รับค่าตอบแทนไม่แตกต่าง

กัน อยู่ในสิ่งแวดล้อมเดียวกัน มีกฎระเบียบและ การปฏิบัติงานเหมือนกัน ส่งผลให้ผู้ดูแลเด็กที่มี ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิต การทำงานไม่แตกต่างกัน

4. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของ ผู้ดูแลเด็ก ที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้ดูแลเด็กที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ปริญญาตรีและตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีหน้าที่ การปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในงานไม่ต่างกัน มีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานเหมือนกัน ส่งผลให้ผู้ดูแลเด็กที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิต การทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงานแตกต่างกัน โดยผู้ดูแลเด็กที่มีระดับ การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิต การทำงานสูงกว่าผู้ดูแลเด็กที่มีระดับการศึกษา ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้ดูแลเด็กที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความคาดหวังว่าจะมีความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงานที่ทำ ซึ่งในสภาพความเป็นจริงอาจจะไม่มี ความก้าวหน้าและความมั่นคงเท่าที่ควร จึงทำให้ เกิดความท้อแท้และไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ผู้ดูแลเด็กที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ปริญญาตรี อาจจะไม่ได้คาดหวังถึงความก้าวหน้า และความมั่นคงมากนัก จึงปฏิบัติงานด้วยความสุข ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงานสูงกว่า ผู้ดูแลเด็กที่มีระดับ การศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป สอดคล้องกับ แนวคิดของ พะยอม วงษ์สารศรี (2533, หน้า 175) ที่กล่าวว่า หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอาศัย หลักความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์

5. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและ เกือบทุกรายด้านของผู้ดูแลเด็กที่มีพื้นที่ปฏิบัติงาน ต่างกัน แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในแต่ละ พื้นที่ปฏิบัติงานมีสภาวะแวดล้อมในด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน มีวิธีการดำรงชีวิตแตกต่างกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก ที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความแตกต่างกัน ตามไปด้วย ซึ่งจากการศึกษา พบว่า ผู้ดูแลเด็ก ในพื้นที่ปฏิบัติงานอำเภอบางคล้าอำเภอแปลงยาว อำเภอพนมสารคาม และ อำเภอราชสาส์น มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมค่อนข้างสูงกว่า ผู้ดูแลเด็กในพื้นที่ปฏิบัติงานอื่นซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ พิชฌาลักษณ์ ภาณุมาศ (2547) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกับ ประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก จำแนกตามเขตพื้นที่ในเมืองและ เขตพื้นที่นอกเมือง แตกต่างกันเมื่อพิจารณา คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงาน ในสังคมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้ดูแลเด็กในแต่ละพื้นที่ต่างก็มีช่วงเวลาในการ ปฏิบัติงานและช่วงเวลาพักผ่อนเท่าเทียมกัน มีโอกาสได้ทำงานส่วนรวมต่อชุมชนและสังคม ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธนิกานต์ มาพะสิรานนท์ (2545, หน้า 36) ที่กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการประสบ ความสำเร็จในหน้าที่การงานนับเป็นเรื่องที่มีความ สำคัญ แต่ทุกคนต่างต้องการเวลาในการพักผ่อน หรือทำกิจกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงาน ด้วยเช่นกันและแนวคิดของดนัย ไชยโยธา(2534, หน้า 137) ที่กล่าวว่า งานสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนับเป็นงานสำคัญเนื่อง จากการจัดการศึกษาในปัจจุบันประชาชนควรมี ส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้วย

6. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของผู้ดูแลเด็ก ในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละขนาด ต่างมีหลักการ กฎเกณฑ์และแนวทางในการบริหารงานไปในทิศทางเดียวกัน มีแบบแผนเดียวกัน ทำให้ผู้ดูแลเด็กมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของแน่น้อย ชูนิกร (2546) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน โดยผู้ดูแลเด็กในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดเล็กมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้ดูแลเด็กในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก มีขอบเขตความรับผิดชอบและปริมาณงานน้อยกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง จึงทำให้ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีปริมาณงานและความรับผิดชอบในระดับที่เหมาะสม เกิดความพอใจทั้งด้านค่าตอบแทนและมีเวลาพักผ่อนมากกว่าส่วนผู้ดูแลเด็กในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดใหญ่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสูงกว่าผู้ดูแลเด็กในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่มีงบประมาณในการบริหารจัดการมากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง

จึงมีความคล่องตัวในการจัดจ้างพนักงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งรวมถึงผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยเช่นกัน ทำให้อัตราส่วนระหว่างผู้ดูแลเด็กและจำนวนเด็กเล็กมีความสมดุลและเพียงพอ ผู้ดูแลเด็กจึงไม่เหน็ดเหนื่อยหรือรับผิดชอบเกี่ยวกับการทำงานมากเกินไป

7. แนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้ดูแลเด็กได้เสนอแนะแนวทางปรับปรุงมากที่สุดในแต่ละด้านเพื่อให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น ได้แก่ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม เสนอแนะให้เพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันผู้ดูแลเด็กต้องเผชิญกับภาวะเศรษฐกิจที่ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้นอย่างมาก ส่งผลให้ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย เสนอแนะให้เน้นมาตรฐานด้านความปลอดภัยและจัดสถานที่ไม่ให้เกิดความแออัดคับแคบ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้ดูแลเด็กต้องเผชิญกับมลภาวะต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจรวมทั้งสถานที่ที่ไม่ได้มาตรฐานเกิดความแออัดคับแคบ ไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เสนอแนะให้ส่งเสริมด้านการศึกษาต่อ ทั้งนี้เนื่องจากผู้ดูแลเด็กต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของตนเองเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นต่อไป ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เสนอแนะให้มีการบรรจุเป็นข้าราชการประจำ ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันผู้ดูแลเด็กมีฐานะเป็นเพียงพนักงานจ้างซึ่งได้รับการต่อสัญญาเป็นรายปี จึงทำให้ผู้ดูแลเด็กเกิดความไม่มั่นใจในความมั่นคงเกี่ยวกับหน้าที่การงาน ด้านการบูรณาการทาง

สังคม เสนอแนะให้จัดกิจกรรมเพื่อพบปะสร้างความสัมพันธ์ในชุมชน ทั้งนี้เนื่องจากผู้ดูแลเด็กต้องการการยอมรับ ทั้งจากผู้ปกครองและชุมชน ในการปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลทำให้เกิดความมั่นใจ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน เสนอแนะให้มีอิสระทางความคิดในการพัฒนางาน ทั้งนี้เนื่องจากแนวทางในการปฏิบัติงานจะถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหาร ซึ่งในบางครั้งผู้ดูแลเด็กไม่สามารถปฏิบัติตามแนวทางต่าง ๆ ได้ทั้งหมด ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายขาดกำลังใจ ดังนั้นการที่ผู้ดูแลเด็กมีโอกาสได้ใช้ความคิดในการพัฒนางานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง จึงเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะทำให้งานมีคุณภาพและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ดูแลเด็กให้ดียิ่งขึ้น ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เสนอแนะให้เพิ่มโอกาสพักผ่อนในช่วงปิดภาคเรียน ทั้งนี้เนื่องจากผู้ดูแลเด็กเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนั้นเมื่อถึงช่วงปิดภาคเรียนปีการศึกษาละ 2 ครั้ง ผู้ดูแลเด็กจำเป็นต้องไปปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลจึงไม่มีเวลาพักผ่อนเหมือนข้าราชการครู รวมทั้งยังไม่มีเวลาจัดเตรียม แผนการสอนหรืองานอื่น ๆ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับเปิดภาคเรียนต่อไป ด้านการปฏิบัติงานในสังคม เสนอแนะให้มีการมอบรางวัลในโอกาสต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ทั้งนี้เนื่องจากผู้ดูแลเด็กเป็นเพียงพนักงานจ้างจึงไม่มีความมั่นใจที่จะทุ่มเทกำลังร่างกายแรงใจอย่างเต็มกำลังความสามารถในการปฏิบัติงานมากนักการมีโอกาสได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และยังเป็นผลทำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธาจากชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรจัดสรรรายได้แก่ผู้ดูแลเด็กให้สอดคล้อง กับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน
2. ควรจัดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบ มีความสะอาด สวยงาม ถูกสุขลักษณะ
3. ควรเปิดโอกาสให้ผู้ดูแลเด็กได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ
4. ควรสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่ผู้ดูแลเด็ก
5. ควรเปิดโอกาสให้ผู้ดูแลเด็กมีส่วนรับรู้ และรับผิดชอบในความก้าวหน้าของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
6. ควรสร้างความชัดเจนในเรื่องอำนาจหน้าที่โดยกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานให้แก่ผู้ดูแลเด็ก
7. ควรให้ผู้ดูแลเด็กมีโอกาสผ่อนคลายความตึงเครียดในระหว่างปฏิบัติงาน
8. ควรเปิดโอกาสให้ผู้ดูแลเด็กเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต การทำงานกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวังกับความเป็นจริงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา

เอกสารอ้างอิง

- กิ่งแก้ว ปาจริย์. (2540). คุณภาพชีวิต. *สารศิริราช*, 49(3), 279.
- ดนัย ไชโยธา. (2534). *พื้นฐานทางสังคมวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนิกันต์ มาณะศิรินันท์. (2545). *เทคนิคการจูงใจพนักงาน*. กรุงเทพฯ: เอ็กชเปอร์เน็ทบุ๊กส์.
- แน่นน้อย ชูนิกร. (2546). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2533). *องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: สุภากรพิมพ์.
- พิชฌลักษณ์ ภาณุมาศ. (2547). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
กับประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. งานนิพนธ์
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2536). *การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมเดช พยัคฆ์สังข์. (2548). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Huse, E. F., & Cumming. (1985). *Organization development and change* (2nd ed.). New York:
East Publishing.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.
Journal of Educational and Psychological Measurement, 30(3), 608.