

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา พื้นที่ปฏิบัติงาน ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล และหาแนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดฉะเชิงเทรา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 445 คน ซึ่งได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และแบ่งชั้นตามพื้นที่ โดยในแต่ละพื้นที่ใช้การสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 3 ตอน ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการ ถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก แบบข้อคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กดีขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากผู้ดูแลเด็ก จำนวน 205 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows

สรุปผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ความสอดคล้องของรายได้สุทธิต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน อยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย สถานที่ทำงานจัดเป็นระเบียบ มีความสะอาด สวยงาม ถูกสุขลักษณะ สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความเหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ การได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ทำทนายความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความภาคภูมิใจกับหน้าที่การงานที่ปฏิบัติในขณะนี้ อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับมาก

ทุกรายข้อ ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกรายข้อ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีโอกาสผ่อนคลายความตึงเครียดในระหว่างปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ด้านการปฏิบัติงานในสังคม อยู่ในระดับมาก ทุกรายข้อ

2. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีอายุมากและอายุน้อย ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยผู้ดูแลเด็กที่มีอายุมาก มีคุณภาพชีวิตการทำงาน สูงกว่าผู้ดูแลเด็กที่มีอายุน้อย สำหรับด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีประสบการณ์การทำงานมากและประสบการณ์การทำงานน้อยไม่แตกต่างกัน

4. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยผู้ดูแลเด็กที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้ดูแลเด็กที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป สำหรับด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

5. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม ไม่แตกต่างกัน

6. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา ในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

7. แนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้ดูแลเด็กได้เสนอแนะแนวทางปรับปรุงในแต่ละด้านเพื่อให้คุณภาพชีวิตการทำงาน

ดีขึ้น ได้แก่ เพิ่มคำตอบแทนให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ เน้นมาตรฐานด้านความปลอดภัยและจัดสถานที่ไม่ให้เกิดความแออัดคับแคบ ส่งเสริมด้านการศึกษาต่อ มีการบรรจุเป็นข้าราชการประจำ จัดกิจกรรมเพื่อพบปะสร้างความสัมพันธ์ในชุมชน เปิดโอกาสให้มีอิสระทางความคิดในการพัฒนางาน เพิ่มโอกาสพักผ่อนในช่วงปิดภาคเรียน และมีการมอบรางวัลในโอกาสต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับที่ทำให้ผู้ดูแลเด็กเกิดความพึงพอใจ ในขณะที่ต้องเผชิญกับภาวะแวดล้อมทั้งเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และเนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำลังจะถูกพัฒนาให้กลายเป็นศูนย์เด็กเล็กน่ายุ่ ซึ่งจะมีการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ส่งผลให้ผู้ดูแลเด็กได้รับการดูแลและพัฒนาตามไปในระดับหนึ่งด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมเดช พยัคฆ์สังข์ (2548) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลงานวิจัยของ สุวรรณ จันทสาร (2543) พบว่า ครูแนะแนวมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก และผลงานวิจัยของ พินันต์ พรประสิทธิ์ (2542) พบว่า ครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านคำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ คำตอบแทนที่ผู้ดูแลเด็กได้รับอยู่ในระดับที่ยังไม่เพียงพอมากนักเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ความสามารถในการปฏิบัติงาน และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 261) ที่กล่าวว่า การจ่ายคำตอบแทนจะต้องจ่ายอย่างเป็นธรรม คือการที่จะต้องยึดหลักว่าพนักงานทุกคนจะได้รับการจ่ายอย่างเป็นธรรม ทั้งนี้โดยเปรียบเทียบกับกำลังความพยายามความสามารถ ตลอดจนความรู้ที่ได้รับจากการอบรมและอื่น ๆ สำหรับด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานที่อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะ ผู้ดูแลเด็กเป็นเพียงพนักงานจ้าง ไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ จึงยังไม่มี ความก้าวหน้าและความมั่นคงเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธนิกันต์ ฆาณะศิรินันท์ (2545, หน้า 38) ที่กล่าวว่า บุคคลทุกคนต่างก็ต้องการความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ผู้บริหารจะต้องพิจารณาอย่างเหมาะสม เพื่อให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และยังเป็น การบำรุงรักษาพนักงานที่ดี ให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการศึกษา พบว่า ความสอดคล้องของรายได้สุทธิกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ผู้ดูแลเด็กต้องเผชิญกับค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ มีการทางการเงินเพิ่มขึ้น ในขณะที่รายได้ไม่ได้เพิ่มขึ้น ทำให้ต้องประสบปัญหาด้านการเงิน ก่อให้เกิดปัญหาหนี้สินตามมา

2. ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของผู้ดูแลเด็กที่มีอายุมากและอายุน้อย ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้ดูแลเด็กที่มีอายุมากและอายุน้อย มีการปฏิบัติงานเหมือนกัน มีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานคล้ายคลึงกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ช่อแพร่ วิทยาเวช (2547) พบว่า พนักงานที่หมุนเวียนไปปฏิบัติงาน ณ หอबंध การบินส่วนภูมิภาค บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ วัฒนธรรม รัชบุรี (2546) พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ พินันต์ พรประสิทธิ์ (2542) พบว่า ครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ทุกกลุ่มอายุ มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ พิพัฒน์ จันทรา (2542) พบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ที่มีกลุ่มอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลงานวิจัยของ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541) พบว่า พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีปัจจัยด้านอายุ ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แตกต่างกัน โดยผู้ดูแลเด็กที่มีอายุมากมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้ดูแลเด็กที่มีอายุน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ดูแลเด็กที่มีอายุมากมีช่วงเวลาในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานยาวนานกว่าผ่านประสบการณ์ด้านต่าง ๆ มากกว่า ทำให้มีการสร้างผลงาน เกิดความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมากกว่าผู้ดูแลเด็กที่มีอายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2536, หน้า 170) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่มิได้รับการพัฒนา

3. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีประสบการณ์การทำงานมากและประสบการณ์การทำงานน้อยไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การปฏิบัติงานเป็นผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถฝึกฝน เสริมทักษะ

การปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงานมากนัก และไม่ว่าผู้ดูแลเด็กจะมีประสบการณ์การทำงานมากหรือมีประสบการณ์การทำงานน้อย ก็จะได้รับคำตอบแทนไม่แตกต่างกัน อยู่ในสิ่งแวดล้อมเดียวกัน มีกฎระเบียบและการปฏิบัติงานเหมือนกัน ส่งผลให้ผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สัตยญา รอดโพธิ์ทอง (2547) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลงานวิจัยของ อนงค์ สระบัว (2546) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากรเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลงานวิจัยของ สุขุม คำแหง (2542) พบว่า ข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดระยอง ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541) พบว่า พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

4. ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของผู้ดูแลเด็ก ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ดูแลเด็ก ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีหน้าที่การปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในงานไม่ต่างกัน มีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานเหมือนกัน ส่งผลให้ผู้ดูแลเด็กที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ช่อแพร วิทยาเวช (2547) พบว่า พนักงานที่หมุนเวียนไปปฏิบัติงาน ณ หอบังคับการบินส่วน ภูมิภาค บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ นพรัตน์ รุณกานต์ (2547) พนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่ายการโดยสารของบริษัทไทยแอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส จำกัด มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ พรศิริ เทียนอุดม (2546) พบว่า ครูต้นแบบที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2542) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ แต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานแตกต่างกัน โดยผู้ดูแลเด็กที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพ

ชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้ดูแลเด็กที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ดูแลเด็กที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความคาดหวังว่าจะมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานที่ทำ ซึ่งในสภาพความเป็นจริงอาจจะไม่มีความก้าวหน้าและความมั่นคงเท่าที่ควร จึงทำให้เกิดความท้อแท้ และไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ผู้ดูแลเด็กที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อาจจะไม่ได้คาดหวังถึงความก้าวหน้าและความมั่นคงมากนัก จึงปฏิบัติงานด้วยความสุข ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานสูงกว่าผู้ดูแลเด็กที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป สอดคล้องกับแนวคิดของ พะยอม วงศ์สารศรี (2533, หน้า 175) ที่กล่าวว่า หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอาศัยหลักความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์

5. ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและเกือบทุกรายด้านของผู้ดูแลเด็กที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานต่างกัน แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในแต่ละพื้นที่ปฏิบัติงานมีสถานะแวดล้อมในด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน มีวิธีการดำรงชีวิตแตกต่างกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความแตกต่างกันตามไปด้วย ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ผู้ดูแลเด็กในพื้นที่ปฏิบัติงานอำเภอบางคล้า อำเภอแปลงยาว อำเภอนมสรวง และอำเภอรามราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมค่อนข้างสูงกว่าผู้ดูแลเด็กในพื้นที่ปฏิบัติงานอื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิชฌาภรณ์ ภานุมาส (2547) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกับประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออก จำแนกตามเขตพื้นที่ในเมืองและเขตพื้นที่นอกเมือง แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ วัฒนธรรม รัชย์ศรี (2546) พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งในแหล่งที่มีสภาพมลพิษต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ดูแลเด็กในแต่ละพื้นที่ต่างก็มีช่วงเวลาในการปฏิบัติงานและช่วงเวลาพักผ่อนเท่าเทียมกัน มีโอกาสได้ทำงานส่วนรวมต่อชุมชนและสังคมใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธนิกันต์ มาณะศิริานนท์ (2545, หน้า 36) ที่กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานนับเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ แต่ทุกคนต่างต้องการเวลาในการพักผ่อนหรือทำกิจกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงานด้วยเช่นกัน และแนวคิดของ คณัช ไชโยธา (2534, หน้า 137) ที่กล่าวว่า งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนับเป็นงานสำคัญเนื่องจากการจัดการศึกษาในปัจจุบันประชาชนควรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้วย

6. ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของผู้ดูแลเด็ก ในองค์การบริหาร

ส่วนตำบลที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละขนาด ต่างมีหลักการ กฎเกณฑ์ และแนวทางในการบริหารงานไปในทิศทางเดียวกัน มีแบบแผนเดียวกัน ทำให้ผู้ดูแลเด็กมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ แฉ่งน้อย ชูนิกร (2546) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลงานวิจัยของ ชูชาติ ชอบชื่นชม (2546) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผลงานวิจัยของ อุษณีย์ รักซ้อน (2543) พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แตกต่างกัน โดยผู้ดูแลเด็กในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดเล็กมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้ดูแลเด็กในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก มีขอบเขตความรับผิดชอบและปริมาณงานน้อยกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง จึงทำให้ผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีปริมาณงานและความรับผิดชอบในระดับที่เหมาะสม เกิดความพอใจทั้งด้านค่าตอบแทนและมีเวลาพักผ่อนมากกว่า ส่วนผู้ดูแลเด็กในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดใหญ่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสูงกว่า ผู้ดูแลเด็กในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่มีงบประมาณในการบริหารจัดการมากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง จึงมีความคล่องตัวในการจัดจ้างพนักงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งรวมถึงผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยเช่นกัน ทำให้อัตราส่วนระหว่างผู้ดูแลเด็กและจำนวนเด็กเล็กมีความสมดุล และเพียงพอ ผู้ดูแลเด็กจึงไม่เหน็ดเหนื่อยหรือรับผิดชอบเกี่ยวกับการทำงานมากเกินไป

7. แนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้ดูแลเด็กได้เสนอแนะแนวทางปรับปรุงมากที่สุดในแต่ละด้านเพื่อให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม เสนอแนะให้เพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระเศรษฐกิจ ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันผู้ดูแลเด็กต้องเผชิญกับภาระเศรษฐกิจที่ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้นอย่างมาก ส่งผลให้ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย เสนอแนะให้เน้นมาตรฐานด้านความปลอดภัยและ

จัดสถานที่ไม่ให้เกิดความแออัดคับแคบ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้ดูแลเด็กต้องเผชิญกับมลภาวะต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ รวมทั้งสถานที่ที่ไม่ได้มาตรฐานเกิดความแออัดคับแคบ ไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เสนอแนะให้ส่งเสริมด้านการศึกษาคือ ทั้งนี้เนื่องจากผู้ดูแลเด็กต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของตนเองเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นต่อไป ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เสนอแนะให้มีการบรรจุเป็นข้าราชการประจำ ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบัน ผู้ดูแลเด็กมีฐานะเป็นเพียงพนักงานจ้างซึ่งได้รับการต่อสัญญาเป็นรายปี จึงทำให้ผู้ดูแลเด็กเกิดความไม่มั่นใจในความมั่นคงเกี่ยวกับหน้าที่การงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม เสนอแนะให้จัดกิจกรรมเพื่อพบปะสร้างความสัมพันธ์ในชุมชน ทั้งนี้เนื่องจากผู้ดูแลเด็กต้องการการยอมรับทั้งจากผู้ปกครองและชุมชนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน เสนอแนะให้มีอิสระทางความคิดในการพัฒนางาน ทั้งนี้เนื่องจากแนวทางในการปฏิบัติงานจะถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหาร ซึ่งในบางครั้งผู้ดูแลเด็กไม่สามารถปฏิบัติตามแนวทางต่าง ๆ ได้ทั้งหมด ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ขาดกำลังใจ ดังนั้นการที่ผู้ดูแลเด็กมีโอกาสดำเนินการคิดในการพัฒนางานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง จึงเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะทำให้งานมีคุณภาพและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ดูแลเด็กให้ดียิ่งขึ้น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน เสนอแนะให้เพิ่มโอกาสพักผ่อนในช่วงปิดภาคเรียน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้ดูแลเด็กเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนั้นเมื่อถึงช่วงปิดภาคเรียนปีการศึกษาละ 2 ครั้ง ผู้ดูแลเด็กจำเป็นต้องไปปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนตำบล จึงไม่มีเวลาพักผ่อนเหมือนข้าราชการครู รวมทั้งยังไม่มีเวลาจัดเตรียมแผนการสอนหรืองานอื่น ๆ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับเปิดภาคเรียนต่อไป ด้านการปฏิบัติงานในสังคม เสนอแนะให้มีการมอบรางวัลในโอกาสต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ทั้งนี้เนื่องจากผู้ดูแลเด็กเป็นเพียงพนักงานจ้าง จึงไม่มีความมั่นใจที่จะทุ่มเทกำลังร่างกายแรงใจอย่างเต็มกำลังความสามารถในการปฏิบัติงานมากนัก การมีโอกาสดำเนินการรับรางวัลจากการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และยังเป็นผลทำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธาจากชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรจัดสรรรายได้แก่ผู้ดูแลเด็กให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน
2. ควรจัดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบ มีความสะอาด สวยงาม ถูกสุขลักษณะ

3. ควรเปิดโอกาสให้ผู้ดูแลเด็กได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ
 4. ควรสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่ผู้ดูแลเด็ก
 5. ควรเปิดโอกาสให้ผู้ดูแลเด็กมีส่วนรับรู้และรับผิดชอบในความก้าวหน้าของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 6. ควรสร้างความชัดเจนในเรื่องอำนาจหน้าที่โดยกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานให้แก่ผู้ดูแลเด็ก
 7. ควรให้ผู้ดูแลเด็กมีโอกาสผ่อนคลายความตึงเครียดในระหว่างปฏิบัติงาน
 8. ควรเปิดโอกาสให้ผู้ดูแลเด็กเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน
- ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป**
1. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบกัน
 2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา
 3. ควรศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวังกับความเป็นจริงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา