



คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สระบุรี*

QUALITY OF WORKING LIFE FOR GOVERNMENT TEACHERS UNDER THE
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SARABURI

¹นภัสสร หมายติดกลาง Napassorn Mhaidklang

²จิตติยาภรณ์ เชาวรากุล Jitiyaporn Chaowarakul ³วัสสิกา รุมาคม Vassiga Rumakhom

^{1,2,3}มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น Saint John's University, Thailand

Corresponding Author E-mail: Ammpx1707@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตาม เพศ รายได้ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาข้อเสนอแนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการครู จำนวน 297 คน และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตาม เพศ รายได้ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ไม่แตกต่างกัน ส่วนขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ข้อเสนอแนะ พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ควรประเมินค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับหน้าที่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อสุขภาพและความปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ควรสร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาต่อเนื่อง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรสร้างระบบการประเมินผลงานที่เป็นธรรมและโปร่งใส ด้านการบูรณาการทางสังคม ควรสร้างความเข้มแข็งในชุมชนเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ควรปรับปรุงระเบียบข้อบังคับให้สอดคล้องกับสภาพการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ครูควรมีเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว และด้านการปฏิบัติงานในสังคม ครูควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต, การทำงาน, ข้าราชการครู



Abstract

The purposes of this research 1) Study the quality of working life for government teachers under the Secondary Educational Service Area Office Saraburi 2) Compare the quality of working life for government teachers under the Saraburi Secondary Educational Service Area Office, classified by gender, income, position, educational background, and size of school. 3) Study the suggestions of government teachers under the Secondary Educational Service Area Office Saraburi that contributes to the development for the quality of working life. The research instrument was a questionnaire. The research sample was 297 government teachers. The statistics used data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test and one-way ANOVA test. The results of the research found that 1) Quality of working life of civil servant teachers Under the jurisdiction of the Saraburi Secondary Educational Service Area Office is at a high level 2) The results of comparing opinions on the quality of working life of civil servant teachers classified by gender, income, position, and educational background are not different. The size of educational institutions is different. Statistically significant at the .05 level. 3) Suggestions of government teachers found that appropriate and fair remuneration, current compensation should be assessed in accordance with duties. Hygienic and safe environment, the school environment should be improved to be conducive for health and safety. Person's ability development, opportunities for continuous learning and development should be created. Advancement and job security, a fair and transparent performance evaluation system should be created. Social integration should build strength in the community for local development. Regulatory aspects of work, regulations should be improved to be consistent with working conditions. The balance between life and work, teachers should have time for personal and family life. The social performance, teachers should have participation in society.

Keywords: Quality of Life, Working, Government Teachers



บทนำ

การศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกประเทศใช้เป็นนโยบายหลักสำหรับการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนามนุษย์ จากที่ผ่านมา "การปฏิรูปการศึกษา" เป็นแนวทางสำคัญนำไปสู่การแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนาการศึกษาให้ดีขึ้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 4 มาตรา 22 บัญญัติไว้ว่า " การจัดการศึกษาต้องยึดหลักให้ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ" ส่วนที่เกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ให้ความสำคัญใน 2 ประการ ดังต่อไปนี้ 1) หมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง 2) มาตรา 55 ว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่นำมาใช้ครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรม โดยเป็นเรื่องของการแก้ปัญหาแรงงานให้ผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (Delamotte และ Takezawa, 1984) คุณภาพชีวิตได้กลายเป็นหัวใจของทิศทางที่เปลี่ยนแปลงในการพัฒนา ด้วยมิติแห่งคุณภาพชีวิตนี้เท่านั้นที่จะช่วยกระตุ้นประคองให้การพัฒนาเป็นไปอย่างยั่งยืน โดยแสดงออกด้วยผลสำเร็จจากการพัฒนาคุณภาพของ "คน" ให้เป็นผู้สมบูรณ์พร้อมทั้งกาย ใจ จิต และปัญญา พร้อมทั้งความสามารถในการสร้างสรรค์ สังคมคุณภาพ สังคมการเรียนรู้ สังคมอันประกอบด้วยความสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่คำนึงถึงการจัดการที่ให้ความสำคัญกับบุคคลในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่มีความสุข ความพึงพอใจ และรู้สึกว่าการทำงานทำให้ชีวิตมีคุณค่า ซึ่ง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลต่อการทำงานสามารถเพิ่มความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง ต่องาน สร้างความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมในงาน และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร อัตราการขาดงาน การลาออกลดลงและสามารถเพิ่มประสิทธิผลของหน่วยงาน (Hackman and Wageman, 1995) คุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี พร้อมทั้ง ความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันเป็นปัจจัยทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์ โดยตรงกับประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานในองค์กร ดังนั้น องค์กรที่มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลต้องเกิดจากสมาชิกทุกคนในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Cascio, 1998) คุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดผลดีในทางจิตวิทยาและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร สอดคล้องกับ Kerse และ Kewley (1993) กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลให้ลดการขาดงานและการลาออกของพนักงานทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น และช่วยสร้างความจงรักภักดี ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจในการปรับเปลี่ยนจะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีความเป็นอยู่ที่ดี และช่วยลดอัตราการลาออกหรือโอดย้าย



ในการพัฒนาครูซึ่งเป็นบุคลากรสำคัญในสถานศึกษา สิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงคือต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของครู และผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานเกิดความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาต่อไปจะเห็นได้ว่าในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมีประสิทธิผล และเพื่อให้ครูได้ทำงานเต็มศักยภาพ สิ่งหนึ่งที่สถานศึกษาควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง คือการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (เชษฐา ไชยเดช, 2550) ด้วยเหตุผลที่ว่า ครูเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษา เพราะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุด หน้าที่ครูที่สำคัญคือการจัดการกระบวนการเรียนรู้ อบรม สั่งสอนผู้เรียนให้เกิดความเจริญงอกงามให้เป็นผู้มีความรู้มีทักษะความสามารถในการเผชิญสถานการณ์ต่างๆ ครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข คุณภาพของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาของผู้เรียนเพราะมีข้อค้นพบจากงานวิจัยหลายฉบับของกลุ่มประเทศองค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนาพบว่านักเรียนที่มีโอกาสได้เรียนกับครูที่สอนเก่งจะมีพัฒนาการที่ก้าวหน้ามากกว่านักเรียนที่เรียนกับครูที่สอนไม่เก่งถึง 3 เท่า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551)

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เป็นองค์การทางการศึกษาขององค์กรหนึ่ง ที่อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวิสัยทัศน์ “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี องค์กรมาตรฐาน บริการด้วยคุณธรรม” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ประกอบด้วย 13 อำเภอ ดังนี้ อำเภอเมืองสระบุรี อำเภอแก่งคอย อำเภอดอนพุด อำเภอพระพุทธบาท อำเภอวิหารแดง อำเภอหนองแค อำเภอหนองโดน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ อำเภอบ้านหมอ อำเภอมวกเหล็ก อำเภอวังม่วง อำเภอเสาไห้ อำเภอหนองแขง มีสถานศึกษาในเขตรับผิดชอบ 21 แห่ง ยังพบว่าเกิดปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อาทิเช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน คุณภาพของสภาพแวดล้อมการทำงานของครู เช่น สภาพห้องเรียน อุปกรณ์การสอน และทรัพยากรการสอนอาจมีปัญหา เช่น ขาดระบบอินเทอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาตนเอง เนื้อหาในการพัฒนาไม่สามารถนำไปใช้ได้ สถานการณ์จริง การนำนโยบายสู่การปฏิบัติขาดความชัดเจน รวมถึงจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ได้ตามกำหนด

จากความสำคัญและปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาค้นคว้าชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เพื่อนำมาเป็นข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้กำหนดแนวทางในการพัฒนาเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตาม เพศ รายได้ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 297 คน กำหนดขนาดโดยใช้ ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ รายได้ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการปฏิบัติงานในสังคม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการครู

4. การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

4.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามแนวคิด Huse & Cummings (1985) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของบุญชม ศรีสะอาด (2560)

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

4.4 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าระหว่าง 0.80 – 1.00 และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4.5 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นมีค่า เท่ากับ 0.82

4.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

5. สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ 1) สถิติหาคุณภาพของเครื่องมือ ความตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 2) สถิติพื้นฐาน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน t- test แบบ Independent samples และ F- test แบบ One way ANOVA รวมทั้งทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการ Least Significant Difference Test : LSD

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ดังนี้



6.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ รายได้ ตำแหน่ง วุฒิ การศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

6.2 วิเคราะห์การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

6.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่า t - test (Independent samples) 2 กลุ่ม

6.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตาม รายได้ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และขนาดของ สถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี Least Significant Difference Test : LSD

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรีอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	4.35	0.28	มาก	3
2	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	4.47	0.25	มาก	1
3	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.26	0.33	มาก	7
4	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.37	0.30	มาก	2
5	ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.25	0.32	มาก	8
6	ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	4.34	0.30	มาก	4
7	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.32	0.31	มาก	5
8	ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	4.31	0.25	มาก	6
	ภาพรวม	4.34	0.15	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (\bar{X} = 4.47) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน (\bar{X} = 4.37) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม (\bar{X} = 4.25)



2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตาม เพศ รายได้ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

2.1 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามเพศ

ด้านที่	รายการ	ชาย		หญิง		t	p-value
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	4.28	0.25	4.44	0.29	4.861*	.000
2	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	4.49	0.25	4.44	0.25	1.836	.067
3	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.22	0.33	4.31	0.33	2.505*	.013
4	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.45	0.27	4.28	0.31	5.010*	.000
5	ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.22	0.29	4.29	0.34	1.901	.058
6	ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	4.36	0.32	4.34	0.27	.637	.524
7	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.35	0.26	4.30	0.36	1.307	.193
8	ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	4.31	0.22	4.33	0.30	.528	.598
	ภาพรวม	4.33	0.14	4.34	0.17	.272	.786

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามรายได้

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามรายได้ โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและ เป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.264	3	.755	10.633*	.000
	ภายในกลุ่ม	20.798	293	.071		
	รวม	23.062	296			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.532	3	.177	2.896*	.035
	ภายในกลุ่ม	17.935	293	.061		



	รวม	18.467	296			
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.251	3	.417	3.884*	.010
	ภายในกลุ่ม	31.450	293	.107		
	รวม	32.701	296			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.171	3	.724	8.398*	.000
	ภายในกลุ่ม	25.243	293	.086		
	รวม	27.414	296			
ด้านการบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.691	3	.564	5.899*	.001
	ภายในกลุ่ม	27.992	293	.096		
	รวม	29.682	296			
ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.332	3	2.111	30.183*	.000
	ภายในกลุ่ม	20.490	293	.070		
	รวม	26.822	296			
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.987	3	.329	3.570*	.015
	ภายในกลุ่ม	27.013	293	.092		
	รวม	28.000	296			
ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.043	3	.014	.216	.885
	ภายในกลุ่ม	19.433	293	.066		
	รวม	19.476	296			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.035	3	.012	.488	.691
	ภายในกลุ่ม	6.941	293	.024		
	รวม	6.976	296			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า การเปรียบเทียบโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามตำแหน่ง

ตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
	ระหว่างกลุ่ม	2.333	3	.778	10.991*	.000



ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม	ภายในกลุ่ม	20.729	293	.071		
	รวม	23.062	296			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ และปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.451	3	.150	2.446	.064
	ภายในกลุ่ม	18.015	293	.061		
	รวม	18.467	296			
ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.409	3	.470	4.399*	.005
	ภายในกลุ่ม	31.291	293	.107		
	รวม	32.701	296			
ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.149	3	.716	8.308*	.000
	ภายในกลุ่ม	25.264	293	.086		
	รวม	27.414	296			
ด้านการบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.363	3	.788	8.447*	.000
	ภายในกลุ่ม	27.320	293	.093		
	รวม	29.682	296			
ด้านระเบียบข้อบังคับในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.380	3	2.127	30.480*	.000
	ภายในกลุ่ม	20.442	293	.070		
	รวม	26.822	296			
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.104	3	.368	4.007*	.008
	ภายในกลุ่ม	26.897	293	.092		
	รวม	28.000	296			
ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.179	3	.060	.904	.439
	ภายในกลุ่ม	19.298	293	.066		
	รวม	19.476	296			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.105	3	.035	1.491	.217
	ภายในกลุ่ม	6.871	293	.023		
	รวม	6.976	296			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสละบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา



ตารางที่ 5 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.480	2	1.240	17.714*	.000
	ภายในกลุ่ม	20.582	294	.070		
	รวม	23.062	296			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.291	2	.145	2.351	.097
	ภายในกลุ่ม	18.176	294	.062		
	รวม	18.467	296			
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.708	2	.354	3.254	.050
	ภายในกลุ่ม	31.992	294	.109		
	รวม	32.701	296			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.628	2	1.314	15.585*	.000
	ภายในกลุ่ม	24.786	294	.084		
	รวม	27.414	296			
ด้านการบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.449	2	.224	2.258	.106
	ภายในกลุ่ม	29.233	294	.099		
	รวม	29.682	296			
ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.063	2	.031	.345	.709
	ภายในกลุ่ม	26.759	294	.091		
	รวม	26.822	296			
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.146	2	.073	.771	.464
	ภายในกลุ่ม	27.854	294	.095		
	รวม	28.000	296			
ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.436	2	.218	3.362*	.036
	ภายในกลุ่ม	19.041	294	.065		
	รวม	19.476	296			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.016	2	.008	.328	.721
	ภายในกลุ่ม	6.961	294	.024		
	รวม	6.976	296			

จากตารางที่ 5 พบว่า จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคมแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



2.5 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 6 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.434	3	1.145	17.08	0.00*
	ภายในกลุ่ม	19.628	293	.067		
	รวม	23.062	296			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูก สุขลักษณะและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.529	3	.176	2.88	0.04*
	ภายในกลุ่ม	17.938	293	.061		
	รวม	18.467	296			
ด้านการพัฒนา ความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.385	3	1.128	11.27	0.00*
	ภายในกลุ่ม	29.315	293	.100		
	รวม	32.701	296			
ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.139	3	1.046	12.63	0.00*
	ภายในกลุ่ม	24.274	293	.083		
	รวม	27.414	296			
ด้านการบูรณาการทาง สังคม	ระหว่างกลุ่ม	5.809	3	1.936	23.74	0.00*
	ภายในกลุ่ม	23.874	293	.081		
	รวม	29.682	296			
ด้านระเบียบข้อบังคับใน การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.355	3	3.118	52.30	0.00*
	ภายในกลุ่ม	17.468	293	.060		
	รวม	26.822	296			
ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.939	3	.646	7.26	0.00*
	ภายในกลุ่ม	26.061	293	.089		
	รวม	28.000	296			
ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.110	3	.037	0.55	0.64
	ภายในกลุ่ม	19.367	293	.066		
	รวม	19.476	296			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.326	3	.442	22.91	0.00*
	ภายในกลุ่ม	5.650	293	.019		
	รวม	6.976	296			

จากตารางที่ 6 พบว่า จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันโดย มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านตาก ต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้าน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ไม่แตกต่างกัน



3. ข้อเสนอแนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ควรประเมินค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับหน้าที่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อสุขภาพและความปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ควรสร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาต่อเนื่อง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรสร้างระบบการประเมินผลงานที่เป็นธรรมและโปร่งใส ด้านการบูรณาการทางสังคม ควรสร้างความเข้มแข็งในชุมชนเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ควรปรับปรุงระเบียบข้อบังคับให้สอดคล้องกับสภาพการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ครูควรมีเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว และด้านการปฏิบัติงานในสังคม ควรให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนมากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีปัจจัยสนับสนุนหลายประการ ได้แก่

1.1 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัยอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากสถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน สถานศึกษามีมาตรการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่ออย่างเข้มงวด และมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสุขอนามัยและความปลอดภัย ปัจจัยเหล่านี้ล้วนเอื้อต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ดังที่รัชนิกร ทองดี (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนอนุราชประสิทธิ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการครูมีสิทธิและโอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งตามผลการปฏิบัติงาน มีโอกาสในการได้รับพัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน เนื่องจากได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการอย่างถูกต้องตามกฎหมายโดยสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ดังที่พรสุดา ไชยเทพา (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของข้าราชการครูโรงเรียนวัดนวลนรดิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่าด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการครูมีรายได้หลักจากเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ซึ่งได้รับการปรับขึ้นอย่างต่อเนื่อง และมีสิทธิได้รับสวัสดิการต่างๆ เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ เงินค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ดังที่อัญชลี วงษ์จันทร์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่าด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ซึ่งช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานมีหลักเกณฑ์ที่ครอบคลุมทุกด้าน มีช่องทางการร้องเรียนและตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ โดยสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมั่นใจและปลอดภัย ดังที่สาธิตยา



หมื่นภักดี (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต พบว่าด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการครูมีเวลาว่างและสามารถจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีเวลาทำงานที่ชัดเจนและเหมาะสม มีสิทธิและโอกาสในการลาประจำปี และสถานศึกษามีกิจกรรมและสวัสดิการต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมนันทนาการ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น โดยสามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสมและมีความสุขทั้งในการทำงานและในชีวิตส่วนตัว ดังที่พิมพ์ประภา อมรกิจภิญญา (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จากในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการปฏิบัติงานในสังคมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและชุมชน มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมและชุมชน เช่น การจัดการศึกษา การฝึกอบรม กิจกรรมจิตอาสา และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดและชุมชนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่อรอุมา ชุ่มเอียด (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในอำเภอพนมส้านงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่าด้านการปฏิบัติงานในสังคม อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการครูมีสิทธิและโอกาสในการได้รับการพัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรมสัมมนา การศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น สถานศึกษามีการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น มีงบประมาณสนับสนุนการจัดอบรมสัมมนา มีแหล่งเรียนรู้และสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ดังที่พัชรินทร์ เกียรติภูมิพัฒน์ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่าด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นทั้งในสถานศึกษาและชุมชน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ทั้งนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สถานศึกษามีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน เช่น มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีกิจกรรมสร้างความร่วมมือ ชุมชนมีทัศนคติที่ดีต่อข้าราชการครู และสนับสนุนให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน โดยสามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การบูรณาการทางสังคมยังส่งผลดีต่อนักเรียนและชุมชนโดยตรง เนื่องจากข้าราชการครูที่ทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถจัดการเรียนการสอนและบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน ส่งผลให้นักเรียนได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น และยังสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนได้อย่างยั่งยืน ดังที่ภัทรกานต์ บุญฤทธิ์ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลาสตูล พบว่าด้านบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับมาก



ด้วยเหตุนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสระบุรีอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีปัจจัยสนับสนุนหลายประการตามที่กล่าวมาข้างต้น ดังที่นิษรา พรสุริวงษ์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน รองลงมาคือ ปัจจัยสุขอนามัยในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตาม จำแนกตาม เพศ พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากความซับซ้อนและความหลากหลายของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในมุมมองที่กว้างขึ้น ปัจจัยเหล่านี้อาจไม่มีผลกระทบที่ชัดเจนต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละด้าน อาจมีความแตกต่างที่สำคัญในบางด้าน เช่น ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม การศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการเข้าใจความต้องการและความท้าทายที่แตกต่างกันของข้าราชการครูในแต่ละกลุ่ม เพื่อการพัฒนาและการสนับสนุนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้นในอนาคต ดังที่อัญชลี วงษ์จันทร์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และวิทยฐานะ พบว่าข้าราชการครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และวิทยฐานะที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตาม จำแนกตามรายได้ พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก 1) ความหลากหลายในปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตการทำงานอาจถูกมองว่าไม่ได้ขึ้นอยู่กับรายได้เพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงปัจจัยอื่นๆ เช่น ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร โอกาสในการพัฒนาอาชีพ ฯลฯ ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยรวม อาจทำให้ความแตกต่างในรายได้ไม่มีผลมากนักต่อความรู้สึกโดยรวมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 2) ความแตกต่างในความคาดหวัง ครูที่มีรายได้ต่างกันอาจมีความคาดหวังที่ต่างกันเกี่ยวกับสิ่งที่พวกเขาคิดว่าคือ 'คุณภาพชีวิตการทำงาน' ทำให้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอาจพบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญ 3) ความแตกต่างในการรับรู้ แม้รายได้จะไม่แตกต่างกัน แต่การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานอาจแตกต่างกันในแต่ละด้าน เช่น ด้าน



สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน, หรือความมั่นคงในงาน ซึ่งอาจทำให้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญ 4) ความแตกต่างในการตอบสนองของแต่ละบุคคล แม้ว่าครูจะมีรายได้ที่คล้ายคลึงกัน แต่แต่ละบุคคลอาจมีประสบการณ์ ความคาดหวัง และการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้การวิเคราะห์เป็นรายด้านอาจเผยให้เห็นความแตกต่างที่มีนัยสำคัญ การทำความเข้าใจผลลัพธ์เหล่านี้อาจต้องการการวิเคราะห์เพิ่มเติมและการสำรวจลึกลงไปในแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อทำความเข้าใจถึงสาเหตุและปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกและความคิดเห็นของครู ซึ่งสอดคล้องกับสาธิตา หมั่นภักดี (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การทดสอบการเปรียบเทียบลักษณะสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต่างกันทางด้านจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก หลายปัจจัยที่ซับซ้อนและเกี่ยวข้องกัน โดยปกติแล้วความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอาจไม่ได้ถูกขับเคลื่อนโดยตำแหน่งเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงปัจจัยอื่นๆ เช่น ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร โอกาสในการพัฒนาอาชีพ ซึ่งเมื่อพิจารณาแยกตามด้านต่างๆ อาจเห็นความแตกต่างที่ชัดเจนมากขึ้น เนื่องจากบางด้านอาจได้รับผลกระทบจากตำแหน่งมากกว่าด้านอื่น หรือมีปัจจัยเฉพาะที่มีผลต่อความรู้สึกและความคิดเห็นของครูในด้านนั้นๆ การที่ผลโดยรวมไม่แตกต่างอาจบ่งชี้ว่าครูให้ความสำคัญกับปัจจัยอื่นในชีวิตและการทำงานมากกว่าตำแหน่ง หรืออาจเป็นเพราะความคาดหวังและการรับรู้ที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลที่ทำให้ความแตกต่างในตำแหน่งไม่ได้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความรู้สึกโดยรวมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังที่กฤษดา ตามประดิษฐ์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของครูพลศึกษาในจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษาวุฒิการศึกษา รายได้ และวิทยฐานะ ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

2.4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก 1) ความคาดหวังและความพึงพอใจ ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันอาจมีความคาดหวังและความพึงพอใจที่ต่างกันต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและโอกาสในอาชีพ ซึ่งอาจไม่ปรากฏชัดเจนเมื่อพิจารณาโดยรวม แต่เมื่อแยกเป็นรายด้านอาจเห็นความแตกต่างที่มีนัยสำคัญ 1) ความหลากหลายของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับวุฒิการศึกษาเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงปัจจัยอื่นๆ เช่น ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และโอกาสในการพัฒนาอาชีพ ซึ่งอาจทำให้ความแตกต่างในวุฒิการศึกษาไม่ได้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความรู้สึกโดยรวมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 3) การรับรู้และค่านิยม ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันอาจมีการรับรู้และค่านิยมที่แตกต่างกันเกี่ยวกับสิ่งสำคัญในการทำงานและชีวิต ซึ่งอาจส่งผลให้พวกเขามีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 4) ความแตกต่างในการตอบสนองของ

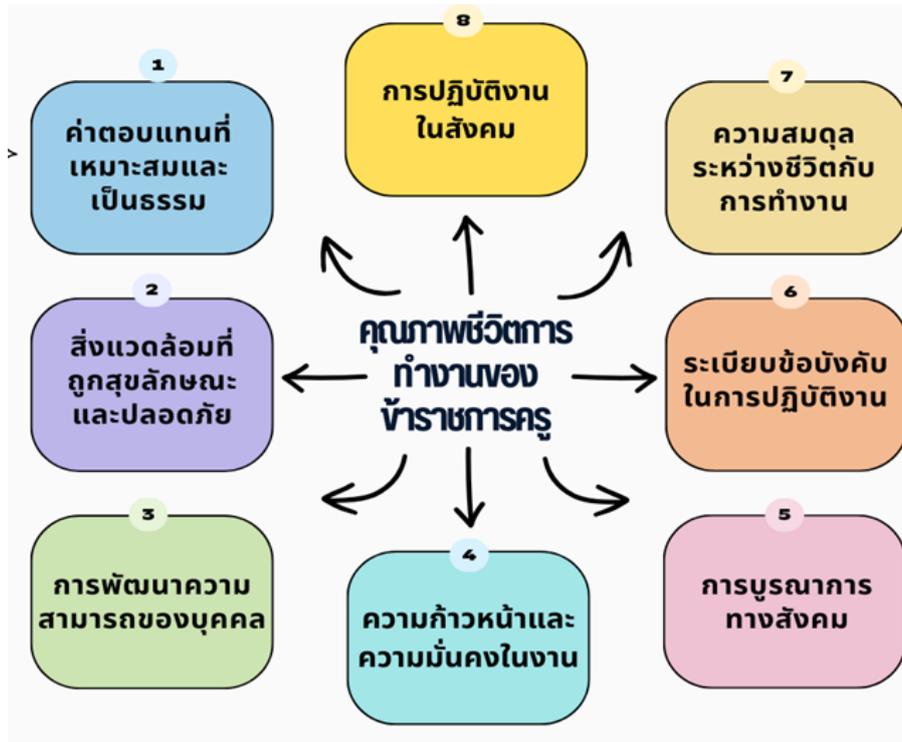


แต่แต่ละบุคคล แม้ว่าครูจะมีวุฒิการศึกษาที่คล้ายคลึงกัน แต่แต่ละบุคคลอาจมีประสบการณ์ ความคาดหวัง และการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้การวิเคราะห์เป็นรายด้านอาจเผยให้เห็นความแตกต่างที่มีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับบอร์อุมา ชุ่มเอียด (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในอำเภอพนมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูในอำเภอพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และอัตราเงินเดือนที่ได้รับ โดยรวมและรายด้าน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก สะท้อนถึงผลกระทบของขนาดของสถานศึกษาต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สถานศึกษาขนาดใหญ่อาจมีทรัพยากรและโอกาสในการพัฒนา มากกว่า แต่อาจมีความซับซ้อนในการบริหารและความกดดันในงานสูงกว่า ในขณะที่สถานศึกษาขนาดเล็ก อาจมีความใกล้ชิดและความเป็นชุมชนมากกว่า แต่อาจขาดทรัพยากรและโอกาสในการพัฒนา ความแตกต่างเหล่านี้ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และความเครียดจากงาน การศึกษานี้ช่วยให้เห็นถึงความจำเป็นในการเข้าใจและตอบสนองต่อความต้องการและความท้าทายที่แตกต่างกันของครูในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นสำหรับข้าราชการครูทุกคน ดังที่กำชัย เสนากิจ (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือด้านจิตวิญญาณ ด้านการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสังคม ด้านสุขภาพ และด้านเศรษฐกิจ และเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านชีวิตส่วนตัวและด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ด้านสุขภาพ ด้านจิตวิญญาณ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสังคมด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้าน ด้านการทำงานไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ด้านจิตวิญญาณ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านการทำงานด้านสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้าน ด้านสุขภาพและด้านเศรษฐกิจ ไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีของ Huse & Cummings (1985) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัยอธิบายได้ว่า แนวคิดทฤษฎีของ Huse & Cummings (1985) ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการปฏิบัติงานในสังคม ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะส่งผลให้ข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นำไปสู่การถ่ายทอดความรู้ความสามารถสู่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา ได้มีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ให้มากขึ้นดังต่อไปนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ควรเริ่มจากการประเมินค่าตอบแทนปัจจุบันให้สอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยพิจารณาจากการเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นในภาครัฐและเอกชน และความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ควรมีการสร้างระบบการประเมินผลงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้ครูที่มีผลงานโดดเด่นได้รับการยอมรับและรางวัลที่สมควร รวมทั้งการพัฒนาโอกาสในการเติบโตทางอาชีพและการสนับสนุนการศึกษาต่อเนื่อง การนำผลการวิจัยไปใช้ในลักษณะนี้จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในอาชีพ ลดอัตราการเปลี่ยนแปลงของครู และส่งเสริมให้เกิดการสอนและผลลัพธ์ทางการศึกษาที่ดีขึ้น



2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ควรเน้นที่การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อสุขภาพและความปลอดภัย โดยอาจรวมถึงการปรับปรุงอาคารเรียน ห้องน้ำ สถานที่ทำงานของครู และพื้นที่สำหรับกิจกรรมต่างๆ ให้มีการระบายอากาศที่ดี นอกจากนี้ควรมีการจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับสุขลักษณะและความปลอดภัยให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อสร้างความตระหนักและความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ฉุกเฉินหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ควรเน้นที่การสร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาต่อเนื่อง โดยการจัดหาและสนับสนุนการฝึกอบรม สัมมนา และการศึกษาต่อเนื่องที่เกี่ยวข้องกับการสอนและการจัดการชั้นเรียน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการสอน นอกจากนี้ควรมีการสร้างระบบการประเมินผลงานที่ช่วยให้ครูตระหนักถึงจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา และให้คำแนะนำที่เป็นรูปธรรมเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การทำเช่นนี้จะช่วยเพิ่มความสามารถและความมั่นใจของครู ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพการสอนและผลลัพธ์ทางการศึกษาที่ดีขึ้น

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรเน้นการสร้างระบบการประเมินผลงานที่เป็นธรรมและโปร่งใส การมอบโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและการปรับเงินเดือนที่สอดคล้องกับผลงานและความสามารถ, และการให้สวัสดิการที่เพียงพอและความคุ้มครองทางสังคม เพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพ การทำเช่นนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจ ลดอัตราการเปลี่ยนแปลงของครู และส่งเสริมให้ครูมุ่งมั่นในการพัฒนาอาชีพของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพการสอนและผลลัพธ์ทางการศึกษาที่ดีขึ้น

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม ควรเน้นการสร้างความเข้มแข็งในชุมชนและโรงเรียนผ่านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในกิจกรรมชุมชนและการพัฒนาท้องถิ่น การสร้างเครือข่ายสังคมที่แข็งแกร่งระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนจะช่วยเพิ่มความรู้สึกของการเป็นหนึ่งเดียวและการสนับสนุนทางสังคม นอกจากนี้การส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการศึกษาและการพัฒนานโยบายจะเพิ่มความรับผิดชอบและความมีส่วนร่วมที่เป็นบวกในสังคม การทำเช่นนี้จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในชุมชน และส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้และการพัฒนาที่ยั่งยืน

6. ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ควรเน้นที่การปรับปรุงระเบียบข้อบังคับให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานและความต้องการของครูในยุคปัจจุบัน การทำเช่นนี้ควรรวมถึงการลดภาระงานที่ไม่จำเป็น การให้ความยืดหยุ่นในการทำงาน, และการส่งเสริมการทำงานที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ควรมีการสร้างช่องทางให้ครูสามารถให้ข้อเสนอแนะและมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ การมีระเบียบข้อบังคับที่เหมาะสมและทันสมัยจะช่วยเพิ่มความมั่นใจและความพึงพอใจในการทำงานของครู และส่งเสริมให้พวกเขามุ่งมั่นในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียน

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ควรเน้นที่การสร้างนโยบายและสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้ครูมีเวลาและพลังงานสำหรับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว นี่รวมถึงการให้ความยืดหยุ่นในการจัดตารางเวลาการทำงาน, การสนับสนุนการหยุดพักเพื่อการฟื้นฟูสุขภาพจิตและร่างกาย, และการจัดหาสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพและครอบครัว การมีความสมดุลที่ดีระหว่างชีวิตกับการทำงานจะช่วยลดความเครียด เพิ่มความพึงพอใจในอาชีพ และส่งเสริมให้ครูมีสุขภาพจิตและร่างกายที่ดี ซึ่งทั้งหมดนี้จะนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพการสอนและผลลัพธ์ทางการศึกษาที่ดีขึ้น

8. ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ควรเน้นที่การส่งเสริมให้ครูมีบทบาทที่แข็งแกร่งและเป็นบวกในชุมชน โดยการสนับสนุนให้พวกเขามีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน การพัฒนานโยบายการศึกษา, และการเป็น



ผู้นำทางความคิดในการปรับปรุงสังคม การทำเช่นนี้จะช่วยสร้างความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้และการพัฒนาที่ยั่งยืน นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในสังคมยังช่วยเพิ่มความภาคภูมิใจและความมุ่งมั่นในอาชีพของครู ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพการสอนและผลลัพธ์ทางการศึกษาที่ดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 สถานศึกษาควรสำรวจรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of ครู สำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ และคุณภาพชีวิตการทำงาน of ครู

2.2 ควรมีการสำรวจและระบุปัจจัยใหม่ๆ ที่อาจมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of ครู โดยอาจรวมถึงเทคโนโลยีใหม่ๆ ในห้องเรียน การเปลี่ยนแปลงนโยบายการศึกษา หรือแม้แต่ผลกระทบจากสถานการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

2.3 การวิจัยควรสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความเครียด แรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมในงาน of ครู รวมถึงการพิจารณาผลกระทบของนโยบายการศึกษา สภาพแวดล้อมในโรงเรียน และความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ผลลัพธ์จากการศึกษาเชิงคุณภาพนี้จะช่วยให้เข้าใจความต้องการและความท้าทายที่แท้จริง of ครู และนำไปสู่การพัฒนาแนวทางปฏิบัติและนโยบายที่ตอบสนองต่อความต้องการเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กฤษดา ตามประดิษฐ์. (2565). การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของครูพลศึกษาในจังหวัดพะเยา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ*. 14(2). 30-38.
- กำชัย เสนากิจ. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงาน of ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*. 15(1). 245-252.
- เชษฐา ไชยเดช. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิชรา พรสุริวงษ์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน of ครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. การประชุมวิชาการระดับชาติ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล” มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ จังหวัดกรุงเทพมหานคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- พรสุดา ไชยเทพา. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงาน of ครูโรงเรียนวัดนวลนรดิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*. 2(1). 1-2.
- พัทธนันท์ เกียรติภูมิพัฒน์. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงาน of ครู กับประสิทธิผล of สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*. 24(1). 331-332.



- พิมพ์ประภา อมรกิจภิญญา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *Journal of Modern Learning Development*. 8(8). 108.
- ภัทริกานต์ บุญฤทธิ์. (2566). ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลาสตูล. *วารสารทัศนมิติทางการศึกษา*. 1(1). 38.
- รัชนิกร ทองดี. (2560). ความคิดเห็นของครูต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนอนุราชประสิทธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข*. นครปฐม: ธรรมดาเพรส.
- สาธิตา หมั่นภักดี. (2564). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*. 7(6). 1-12.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559): ฉบับสรุป*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อรอุมา ชุ่มเอียด. (2563). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในอำเภอพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.
- อัญชลี วงษ์ขันธุ์. (2563). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3*. ใน การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5 การวิจัยเพื่อการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- Cascio, W.F. (1998). *Applied Psychology in Human Resources Management*. 5th ed. Toronto: Prentice Hall Canada.
- Delamotte & Takezawa. (1984). *Quality of Working Life in International Perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Hackman, R. and Suttle, L.J. (1977). *Improving Life at Work: Behavior Science Approaches to Organizational Change*. Santa Monica, California: Goodyear Publishing.
- Huse, E. F. and Cummings T. G. (1985). *Organization Development and Change*. Minnesota: West Publishing.
- Kerce and Kewley. (1993). *Quality of Life Survey: New dissection method and benefit. In Improving organizational surveys: New direction method and applications*. Newbury Park: SAGE Publication.