

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี  
Quality of Work Life of the Teachers in the Primary Schools under the Office  
of Chanthaburi Primary Education Service Areas

จันทร์จุฬา พิสุทธิพงษ์บุรณ์<sup>1</sup> และกิตติ รัตนราช<sup>2</sup>

โรงเรียนวัดบางชัน ตำบลบางชัน อำเภอลอง จังหวัดจันทบุรี<sup>1</sup>  
คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร 10600<sup>2</sup>

E-mail: sci.dream13@gmail.com

Received: February 27, 2020; Revised: March 23, 2020; Accepted: March 23, 2020

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี และนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี จำนวน 338 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย ปีการศึกษา 2561 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่า IOC อยู่ระหว่าง .67 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .81 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตามศักยภาพของบุคลากร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี คือ ควรมีความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน จัดหา วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย ให้ครูสอนในวิชาที่ถนัด สนับสนุนให้ครูได้วิทยฐานะที่สูงขึ้น จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์แก่องค์กร มีระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจน ลดภาระงานครู และให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

### Abstract

This research aimed to study quality of work life of the teachers in the primary schools under the Office of Chanthaburi Primary Education Service Areas and propose guidelines for developing quality of work life of the teachers in the primary schools under the Office of Chanthaburi Primary Education Service Areas.

The samples used in the research were 338 teachers in the primary schools under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Areas in the 2018 academic year. The research instrument was a 5-rating scale questionnaire with the IOC between .67-1.00 and the validity for the whole questionnaire at .81. The statistical instruments were frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The research findings were found as follows.

1. The quality of work life of the teachers in the primary schools in the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Areas in the overall was at a high level. When each aspect was considered, the findings showed that the aspect with the highest mean score was the environment with the hygiene and safety, followed by the development based on the personnel's potential. The aspect with the lowest mean score was the fair and suitable payment.

2. The guidelines for developing the quality of work life of the teachers in the primary schools under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Areas were that the promotion for the salary should be fair, the modern equipment and materials should be provided, the teachers should teach the subjects with their expertise, the teachers should be supported to receive the higher promotion, the activities should be arranged to improve the relationship of the organizations, the clear regulations and rules should be set, the teachers' work assignments should be reduced, and the residents in the communities should participate in arranging activities.

**Keywords:** Quality of Work Life, Primary Schools, the Office of Primary Educational Service Areas in Chanthaburi

## บทนำ

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ

คุณภาพชีวิตส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย (Huse and Cumming 1985) ในการทำงานจะเน้นไปที่การสร้างความสะดวกสบาย สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนมีความสุขกับงาน อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี ซึ่งส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย ในการทำงานจะพบปัญหาต่าง ๆ เป็นต้นว่า ขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ขาดความมั่นคงในหน้าที่การงาน ขาดเวลาส่วนตัว ไม่ได้รับความยุติธรรม ไม่ได้การพัฒนาและเรียนรู้ งานหนักเกินไปและขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา (อารี เพชรผุด 2547) ปัญหาเหล่านี้ถ้าไม่ได้รับการพิจารณาแก้ไข จะบั่นทอนจิตใจและมีผลถึงระบบการทำงาน ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงต่อลูกจ้างชั่วคราวรายปีเป็นอย่างมาก ซึ่งถ้าหากเกิดสภาพปัญหาคุณภาพชีวิต

การทำงานที่ไม่ได้มาตรฐาน มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาพ วิกฤตทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบด้านค่าตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับ และความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ กับค่าครองชีพที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความเจริญก้าวหน้าในการบริหารองค์การอย่างแน่นอน การจัดการศึกษาของสถานศึกษามีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา หลักสูตรและกิจกรรมของสถานศึกษา รวมทั้งสภาพแวดล้อมและการบริการ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่ต้องการได้ คือ ครู ซึ่งมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง 2 ส่วน ได้แก่ คุณภาพของตัวครู และคุณภาพการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้และประเมินผลของครู ครูที่ดีต้องมีความศรัทธาในอาชีพ เมตตาและเอาใจใส่ลูกศิษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีของลูกศิษย์ หมั่นพัฒนาตนเอง เข้ากับผู้ปกครองและชุมชนได้ดีและสิ่งสำคัญที่สุดคือ ครูต้องมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนโดยถ่ายทอดความรู้และต่อยอดความรู้ให้ผู้เรียนได้ มีความสามารถในการเรียนรู้และสามารถพัฒนาตนเองตลอดจนการสอนเพื่อให้บรรลุมาตรฐานการจัดการเรียนการสอน หรือการจัดการเรียนรู้ของครูต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้ตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ครูมีอาชีพต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง หมั่นปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการดำรงชีวิต มีบุคลิกลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์อย่างยั่งยืน พร้อมทั้งจะเจริญเติบโตท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา และเป็นที่ยอมรับของสังคมและประเทศชาติในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2554)

ดังนั้น ผู้ศึกษาค้นคว้า มีความประสงค์ที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพมากขึ้น สภาพสังคม ผู้ปกครอง ชุมชน มีความต้องการให้โรงเรียนทั่วไปและรวมถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จัดการศึกษาเพื่อคุณภาพชีวิต และเพื่อจะได้ทราบว่าความคิดเห็นของ บุคลากรครูที่มีข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลที่ต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่างกันหรือไม่ บุคลากรเหล่านี้มีความรู้สึกพึงพอใจในความเป็นอยู่และมีคุณภาพชีวิตเป็นอยู่อย่างไร ในขณะที่ปฏิบัติงานสอนอยู่ในโรงเรียน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและตัวอย่าง

ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2561 จำนวน 2,779 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์การกำหนดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้ตัวอย่างทั้งสิ้น 338 คน โดยทำการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ตามสัดส่วนจำนวนประชากรของแต่ละโรงเรียน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตรวจสอบรายการและแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามคุณภาพการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี ใน 8 ด้าน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะลักษณะคำถามปลายเปิด ให้ตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 8 ด้าน

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษากรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวคิด คุณภาพการทำงานของครูจากเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ทั้ง 8 ด้าน จำนวน 40 ข้อ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ทำการตรวจสอบขั้นต้น หลังจากนั้น นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

4. นำแบบสอบถามที่ได้ ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อปรับปรุงแก้ไข แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of item Objective Congruence) พบว่ามีค่า IOC ระหว่าง .67 – 1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ในการพิจารณา ที่กำหนดไว้ว่าต้องมีค่า IOC มากกว่า .50 ขึ้นไป

5. ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่ตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้มา

วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (1984) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ .81

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์แล้ว ไปเก็บข้อมูลที่ตัวอย่างในการวิจัย ต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาคุณ ภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี ดังนี้

**ตารางที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล จำแนกเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และเงินเดือน

| สถานภาพส่วนบุคคล |               | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|------------------|---------------|------------|--------|
| เพศ              | ชาย           | 133        | 39.35  |
|                  | หญิง          | 205        | 60.65  |
| อายุ             | ต่ำกว่า 25 ปี | 76         | 22.48  |
|                  | 25-45 ปี      | 158        | 46.75  |
|                  | 45 ปี ขึ้นไป  | 104        | 30.77  |

**ตารางที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล จำแนกเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และเงินเดือน (ต่อ)

| สถานภาพส่วนบุคคล |                    | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|------------------|--------------------|------------|--------|
| ระดับการศึกษา    | ต่ำกว่าปริญญาตรี   | 0          | 0      |
|                  | ปริญญาตรี          | 218        | 64.50  |
|                  | สูงกว่าปริญญาตรี   | 120        | 35.50  |
| เงินเดือน        | ต่ำกว่า 15,000 บาท | 0          | 0      |
|                  | 15,000-25,000 บาท  | 149        | 44.08  |
|                  | 25,001 บาท ขึ้นไป  | 189        | 55.92  |

จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี จำนวน 338 คน จำแนกตามเพศ มีเพศชาย จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 39.35 และเพศหญิง จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 60.65 จำแนกตามอายุ มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 22.48 อายุ 25-45 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 46.75 และอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 จำแนกตามระดับการศึกษา มีระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ระดับปริญญาตรี จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 จำแนกตามเงินเดือน มีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 เงินเดือน 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 44.08 และเงินเดือน 25,001 บาท จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 55.92

**ตารางที่ 2** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี จำนวน 8 ด้าน

| คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี | คุณภาพชีวิตการทำงาน |     |       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----|-------|
|                                                                                                          | $\bar{X}$           | S   | แปลผล |
| 1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม                                                                    | 3.77                | .57 | ดีมาก |
| 2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย                                                          | 4.14                | .63 | ดีมาก |
| 3. ด้านการพัฒนาตามศักยภาพของบุคลากร                                                                      | 4.00                | .60 | ดีมาก |
| 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน                                                                    | 3.92                | .59 | ดีมาก |
| 5. ด้านบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร                                                                       | 3.87                | .64 | ดีมาก |
| 6. ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร                                                                   | 3.85                | .60 | ดีมาก |
| 7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต                                                                    | 3.85                | .60 | ดีมาก |
| 8. ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม                                                                             | 3.83                | .59 | ดีมาก |
| รวม                                                                                                      | 3.90                | .60 | ดีมาก |

จากตารางที่ 2 จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ( $\bar{X} = 4.14$ ) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตามศักยภาพของบุคลากร ( $\bar{X} = 4.00$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ( $\bar{X} = 3.77$ )

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี

| ข้อเสนอแนะ                                             | ความถี่ | ร้อยละ |
|--------------------------------------------------------|---------|--------|
| 1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม                      |         |        |
| 1.1 ควรมีความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน          | 148     | 43.79  |
| 1.2 เงินเดือนไม่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ              | 71      | 21.01  |
| 1.3 เพิ่มเบี้ยกันดารแก่ครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ | 12      | 3.55   |
| 2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย                | 123     | 36.39  |
| 2.1 จัดหา วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย อย่างเพียงพอ          | 74      | 21.89  |
| 2.2 พัฒนาสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ โรงเรียนให้มีความปลอดภัย     | 43      | 12.72  |
| 2.3 บุคลากรมีความสะดวกสบายในการเดินทาง                 |         |        |
| 3. การพัฒนาตามศักยภาพของบุคลากร                        |         |        |
| 3.1 ครูได้สอนในวิชาที่ถนัดและเหมาะสม ตรงตามวิชาเอก     | 120     | 35.50  |
| 3.2 สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น            | 72      | 21.30  |
| 3.3 สนับสนุนให้ครูได้อบรมเพิ่มเติมความรู้              | 25      | 7.40   |
| 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน                      |         |        |
| 4.1 สนับสนุนให้ครูได้วิทยฐานะที่สูงขึ้น                | 81      | 23.96  |
| 4.2 ครูได้รับค่าชมเชยจากผู้บริหาร                      | 72      | 21.30  |
| 4.3 ให้รางวัลตอบแทนบุคลากรที่ทุ่มเทให้กับงาน           | 70      | 20.71  |
| 5. บุรณการทางสังคมภายในองค์กร                          |         |        |
| 5.1 จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์แก่องค์กร         | 89      | 26.33  |
| 5.2 ลดความตึงเครียดในหน่วยงาน                          | 64      | 18.93  |
| 5.3 กระตุ้นให้บุคลากรมีความสามัคคีกัน                  | 23      | 6.80   |
| 6. สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร                     |         |        |
| 6.1 มีระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจนและเหมาะสมในองค์กร     | 106     | 31.36  |
| 6.2 บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น                 | 45      | 13.31  |
| 6.3 ยอมรับความคิดเห็นของบุคลากร                        | 25      | 7.40   |

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี (ต่อ)

| ข้อเสนอแนะ                                             | ความถี่ | ร้อยละ |
|--------------------------------------------------------|---------|--------|
| <b>7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต</b>               |         |        |
| 7.1 ลดภาระงานครู จัดสรรบุคลากรให้มาช่วยงานครู          | 132     | 39.05  |
| 7.2 กำหนดช่วงเวลาในการทำงานให้เหมาะสมและชัดเจน         | 98      | 28.99  |
| 7.3 แบ่งงานตามความรับผิดชอบของครูแต่ละคนอย่างเหมาะสม   | 82      | 24.26  |
| <b>8. ชีวิตการทำงานกับสังคม</b>                        |         |        |
| 8.1 ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน | 95      | 28.11  |
| 8.2 จัดกิจกรรมพัฒนาชุมชนร่วมกับผู้ปกครอง               | 32      | 9.47   |
| 8.3 เผยแพร่กิจกรรมภายในโรงเรียนแก่ชุมชน                | 15      | 4.44   |

จากตารางที่ 3 จะเห็นได้ว่าข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 8 ด้าน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีผู้แสดงความคิดเห็นมากที่สุดคือ ควรมีความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน จำนวน 148 คน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีผู้แสดงความคิดเห็นมากที่สุดคือ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยอย่างเพียงพอ จำนวน 123 คน ด้านการพัฒนาตามศักยภาพของบุคลากร ผู้แสดงความคิดเห็นมากที่สุดคือ ควรให้ครูสอนในวิชาที่ถนัดและเหมาะสม จำนวน 120 คน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีผู้แสดงความคิดเห็นมากที่สุดคือ สนับสนุนให้ครูได้วิทยฐานะที่สูงขึ้น จำนวน 81 คน ด้านบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร มีผู้แสดงความคิดเห็นมากที่สุดคือ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์แก่งองค์กร จำนวน 89 คน ด้านสิทธิและหน้าที่ของภายในองค์กร มีผู้แสดงความคิดเห็นมากที่สุดคือ มีระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจนและเหมาะสมในองค์กร จำนวน 106 คน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต มีผู้แสดงความคิดเห็นมากที่สุดคือ ลดภาระงานครู จัดสรรบุคลากรให้มาช่วยงานครู จำนวน 132 คน ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม มีผู้แสดงความคิดเห็นมากที่สุดคือ ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน จำนวน 95 คน

### สรุปผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ( $\bar{X} = 4.14$ ) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตามศักยภาพของบุคลากร ( $\bar{X} = 4.00$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ( $\bar{X} = 3.77$ )

2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี คือ ควรมีความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน จัดหา วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย ให้ครูสอนในวิชาที่ถนัด สนับสนุนให้ครูได้วิทยฐานะที่สูงขึ้น จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์แก่งองค์กร มีระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจน ลดภาระงานครู และให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะครูมีความรู้สึกพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตของตนเอง ที่มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่เอื้อสุขลักษณะและปลอดภัย มีการพัฒนาตามศักยภาพของบุคลากร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บุคลากรทางสังคมภายในองค์กร สิทธิและหน้าที่ของครูภายในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต และชีวิตการทำงานกับสังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปณิชา ภัทธีรากุล (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของอรทัย ไชยหาญ (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของเพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของอัมทิพย์ อนิสตา (2558) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตของครูที่ส่งผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 พบว่า คุณภาพชีวิตของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของปิยฉัตร มั่นจิตร์ (2559) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี ผลปรากฏ ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ครูอยากให้ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings 1985) ที่กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดกำลังใจในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อสุขลักษณะและปลอดภัย โรงเรียนควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร และพัฒนาสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ บริเวณโรงเรียนให้ร่มรื่น น่าอยู่ สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ ที่กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานที่ได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความสะอาด ปลอดภัย ก็จะมีผลต่องานที่ปฏิบัติ ด้านการพัฒนาตามศักยภาพของบุคลากร โรงเรียนนำทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลมาปรับใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและศักยภาพของครู โดยมอบหมายงานให้ครู ได้เหมาะสมกับเวลา บุคคล และลักษณะงาน สอดคล้องกับแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ ที่กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคลนั้น การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าโดยมีการกำหนดเส้นทางเดินของตำแหน่งงาน เพื่อไปสู่วิทยฐานะที่มีความก้าวหน้าขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ ที่กล่าวว่า ความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในเรื่องรายได้และตำแหน่ง ด้านบุคลากรทางสังคมภายในองค์กร โรงเรียนควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ ความสามัคคี แก่บุคลากรภายในองค์กร

เพื่อลดความตึงเครียดจากภาระงานต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ ที่กล่าวว่าผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่นที่มีความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จและมีคุณค่า ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร ควรมีข้อบังคับที่ชัดเจนและเหมาะสมในองค์กร บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระและให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ ที่กล่าวว่า ความยุติธรรมในการบริหารงานนั้น การปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต ควรลดภาระงานอื่น นอกเหนือจากงานสอนให้น้อยลง และควรจัดสรรบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรับผิดชอบงานเหล่านี้โดยตรง สอดคล้องกับแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ ที่กล่าวว่า บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาดำเนินชีวิตโดยรวม มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้านการทำงานกับสังคม โรงเรียนให้โอกาสครูแสดงความรู้ความสามารถแก่สาธารณชนทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงนักเรียน ครู และผู้ปกครองเข้าด้วยกัน สอดคล้องกับแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ ที่กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่นที่มีความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จและมีคุณค่า

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ผู้บริหารควรคำนึงถึงความเหมาะสมระหว่างเงินเดือนกับงานที่ปฏิบัติ รักษาความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการพิจารณา และทำอย่างโปร่งใส
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ผู้บริหารควรจัดหาและปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในสภาพสมบูรณ์ พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน รักษาสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาด ร่มรื่น สวยงาม รวมทั้งอาคารสถานที่เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
3. ด้านการพัฒนาตามศักยภาพของบุคลากร ผู้บริหารควรให้ครูได้สอนในวิชาที่ตนเองถนัดและสนับสนุนในครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารควรให้คำชมเชยหรือรางวัลจากการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
5. ด้านบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ ความสามัคคีแก่บุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อลดความตึงเครียดจากการทำงาน
6. ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน มีการแบ่งหน้าที่กันทำงานอย่างเหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำ
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต ผู้บริหารควรมอบหมายงานและตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับความสามารถของครู และมีความสุขกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน
8. ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่ให้ครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ผู้ปกครองและชุมชนทราบถึงผลการปฏิบัติงานของครู และโรงเรียน เพื่อจะได้เป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะศึกษาปัจจัยต่าง ๆ เช่น ปัจจัยด้านบริหาร ปัจจัยการดูแลตนเอง ด้านจิตใจและข้อคิดเห็นที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในเขตพื้นที่อื่น ๆ เพื่อจะได้นำข้อมูลมาพัฒนาให้ครูมีคุณภาพการทำงานที่ดีขึ้น

2. ควรมีการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติตนของครูในสถานศึกษาเพื่อจะได้ทราบถึงการปฏิบัติตนของครูและเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

### กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.กิตติ รัตนราช อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการและครูผู้สอนของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการนำเครื่องมือไปทดลองใช้และใช้จริง ตามลำดับ

### เอกสารอ้างอิง

- ปณิชา ภัทธีรากุล. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554.
- ปิยฉัตร มั่นจิตร. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559.
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557.
- อรทัย ไชหาญ. การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554.
- อารี เพชรผุด. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์, 2547.
- อัมทิพย์ อนิสดา. คุณภาพชีวิตของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต4. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558.
- Husea, Edgar F. and Thomas G. Cumming. **Organization Development and Change**. New York: WestPublishing, 1985.
- Krejcie, R. V. and D. W. Morgan. "Determining sample size for research activities," **Educational and Psychologteal Measurement**. 30, 3 (1970): 607-610.