

## ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

### ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

FACTORS AFFECTING THE QUALITY OF WORK LIFE OF TEACHERS UNDER PRACHINBURI PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

พัคทรัพย์มิล นาคพันธ์\*, สรรเสริญ หุ่นแสน และ กัญญา เอี่ยมพญา

Pakphimon Nakphan\*, Sunsuen Hunsaeen and Kanporn Aiempaya

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ฉะเชิงเทรา 24000

Program in Educational Administration, Faculty of Education,

Rajabhat Rajanagarindra University, Chachoengsao 24000, Thailand

\*Corresponding Author: Email: pakphimon.rru@gmail.com

รับบทความ 9 สิงหาคม 2567 แก้ไขบทความ 29 กันยายน 2567 ตอรับบทความ 3 ตุลาคม 2567 เผยแพร่บทความ กรกฎาคม 2568

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ 2) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และ 4) ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กำหนดจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่า IOC อยู่ระหว่าง .80-1.00 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ตามลำดับ 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ตามลำดับ 3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้ร้อยละ 65.50 โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Y = .438 + .467X_2 + .297X_1 + .147X_3$$

$$ZY = .509Z_2 + .303Z_1 + .147Z_3$$

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, สภาพแวดล้อม, งานในหน้าที่รับผิดชอบ, คุณภาพชีวิตการทำงานของครู

#### ABSTRACT

This research aimed to 1) examine the level of factors related to organizational culture, environmental conditions, and work responsibilities, 2) investigate the level of the quality of work life of teachers, 3) determine the relationship between the factors of organizational culture, environmental

condition, and work responsibilities with the quality of work life of teachers, and 4) examine the extent to which these factors-organizational culture, environmental condition, and work responsibilities-affect the quality of work life of teachers. The sample, selected through Krejcie and Morgan's table and multi-stage random sampling, consisted of 302 teachers under Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1, in the 2023 academic year. The instrument for data collection comprised a set of questionnaires, with IOC ranging from 0.80 to 1.00, and the reliability of 0.98. Statistics for data analysis comprised frequency, percentages, mean, standard deviation, Pearson's correlation, and multiple regression analysis. The results of the research found that: 1) The factors affecting the quality of work life of teachers were overall at a high level, ranging from most to least: environmental condition, work responsibilities, and organizational culture, respectively. 2) The quality of work life of teachers showed a mean score overall at a high level, ranging from high to low mean scores: Improving personal abilities, social relations, job advancement and stability, work and life balance, and a safe workplace, respectively. 3) The factors related to organizational culture, environmental condition, and work responsibility demonstrated a positive relationship at a high level at the .05 level of significance. 4) Factors affecting the quality of work life of teachers, namely environmental conditions and organizational culture, and work responsibility, were able to predict the quality of life work of teachers at 65.50 percent, which can be written as an equation for raw and standardized scores as follows:

$$Y' = .438 + .467X_2 + .297X_1 + .147X_3$$

$$ZY = .509Z_2 + .303Z_1 + .147Z_3$$

**Keywords:** Organizational Culture, Environmental Condition, Work Responsibilities, Quality of Work Life

## บทนำ

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 นับตั้งแต่ช่วงต้นปี 2563 เป็นต้นมา ได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยอย่างกว้างขวางและรุนแรงในระดับที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน ขณะที่แนวโน้มวิกฤติและภัยพิบัติเกิดขึ้นบ่อยครั้ง และรุนแรงมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ปัญหาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่และระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ลดลง ดังนั้น ภาครัฐจึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพทุนมนุษย์ เพื่อให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาต่อไป (ราชกิจจานุเบกษา, หน้า 8) โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมของการทำงาน เพราะกรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560– 2564) ที่มุ่งเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยการพัฒนามาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2559, หน้า 63) ในขณะเดียวกันคุณภาพของงานจะดีได้ก็ต้องมาจากคุณภาพของคนเป็นที่ตั้ง ซึ่งคนจะมีคุณภาพได้ส่วนหนึ่งก็ต้องมาจากการศึกษาที่มีคุณภาพ เพราะการศึกษาเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการสร้างคุณภาพคน ซึ่งเป็นหน้าที่ของครูผู้สอนที่จะต้องสร้างคุณภาพให้เกิดขึ้นกับตัวผู้เรียนให้ได้ โดยครูผู้สอนจะต้องมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งอนาคตใหม่ที่ครูควรมีทักษะและคุณลักษณะที่รองรับกับการสร้างนวัตกรรมบริหารจัดการชั้นเรียน เพื่อที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียนที่เป็นเยาวชนในยุคใหม่ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา คือ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ ทั้งด้านวิชาการและการดำเนินชีวิต ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูจึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้องค์การเกิดการพัฒนาต่อไป (อรชา อุดม, 2562, หน้า 1007)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของครู ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต โดยครูจะรู้สึกมีความสุขในการทำงาน มีความภูมิใจ ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ มีความอิสระในการทำงานทั้งด้านความคิดและการกระทำ พึงพอใจในความสำเร็จที่ต้องการหรือตามความคาดหวังของครูและรู้สึกว่ามีคุณค่าจากการทำงาน (สาลินี ขาดา, 2556, หน้า 19)

สอดคล้องกับวอลตัน (Walton, 1974, p. 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานนั้น มีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดีองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานทั้งความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อตัวบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ การปฏิบัติงานเป็นการเปิดโอกาสในแสดงออกถึงเขาว์ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต โดยเฉพาะอาชีพครูนั้นควรมีคุณภาพชีวิต ในการปฏิบัติงานที่ดีอย่างยิ่ง เพราะจะส่งผลต่อผู้เรียนซึ่งเป็นอนาคตของชาติในภายภาคหน้าต่อไปและโดยเฉพาะเวลาส่วนใหญ่ของครูจะปฏิบัติหน้าที่ในการสอนจะอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการปฏิบัติงานที่ดี สามารถทำให้การเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งถือได้ว่า การมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีจะช่วยส่งผลต่อผู้เรียนให้มีความสุข อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวมอีกด้วย (ฉิปัตย์ โสถถาวรธรรม, 2561, หน้า 78) ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2559, หน้า 2-3) ระบุว่าการศึกษาอุปสรรคของคุณภาพการศึกษาส่วนหนึ่งที่สำคัญมาจากครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัญหาที่เกิดจากโครงสร้าง ปัญหาการผลิตครู ในด้านหลักสูตรการผลิตครูที่ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง ปัญหาการขาดแคลนครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลน นโยบายการจำกัดอัตรากำลังคนภาครัฐ การเกษียณอายุราชการที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น การขาดแคลนครูในโรงเรียนขนาดเล็กที่เกิดปัญหาครูสอนไม่ครบชั้น ครูมีภาระงานเป็นจำนวนมากที่ไม่เกี่ยวกับการสอน งานการเงิน งานธุรการโรงเรียน โครงการ กิจกรรมประกวดการแข่งขันต่าง ๆ และการถูกลดความสำคัญลงไป ปัญหาที่เกิดจากครูผู้สอน เช่น ปัญหาหนี้สินครู ที่ทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตลดลง ทำให้อุทิศเวลาให้กับการสอนไม่เต็มที่ส่งผลต่อการเรียนของผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา หากเงินเดือนไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ครูก็จำเป็นต้องกู้เงินจากแหล่งต่าง ๆ เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับภรณ์ทิพย์ พิมพ์เดช (2561, หน้า 76) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ด้านการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1, 2563, หน้า 37) พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 การปฏิบัติงานของครูยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีปัญหาเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร อันเนื่องมาจากคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูยังไม่ดีพอ เช่น ครูมีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ภาระหนี้สิน และสภาพแวดล้อมจากการทำงาน ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร สื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัยในการอำนวยความสะดวกกับครูและนักเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน บริเวณพื้นที่ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีจำกัด จำนวนนักเรียนในแต่ละห้องมีจำนวนมาก การบริหารงานมีความซับซ้อน บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลง โยกย้ายบ่อย ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง ครูมีภาระงานและต้องรับผิดชอบงานในและนอกหน้าที่มากเกินไป ข้าราชการครูที่ดีและเก่ง เกษียณอายุราชการก่อนกำหนด

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ดังนั้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งเป็นข้อมูลในการวางแผนกำหนดนโยบาย มาตรการส่งเสริม พัฒนาการบริหารสถานศึกษาและจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านงานในหน้าที่ รับผิดชอบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านงานในหน้าที่ รับผิดชอบส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัย หมายถึง องค์ประกอบที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีสถานะที่องค์การสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์การ เพื่อให้องค์การอยู่ท่ามกลางสังคมที่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ในระยะยาว ในการวิจัยครั้งนี้ พิจารณาจากความคิดเห็นของครู ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่

ปัจจัยด้านองค์การ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของครู ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียนและชุมชน มีความเชื่อมั่นในการทำงาน การกำหนดนโยบายการบริหารงาน เปิดให้โอกาสครูได้เลือกปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความต้องการของตน มีการยกย่องชมเชยในผลงานความสำเร็จของครู ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์ของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนมีความสะดวกสบาย อาคารสถานที่ภายในสถานศึกษามีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีแสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสมในการทำงาน มีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินงาน มีความพร้อมของวัสดุ สื่อ อุปกรณ์ มีเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการทำงานมีบรรยากาศในการทำงานเกื้อหนุนในการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างเต็มที่ บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม

ปัจจัยด้านงานในหน้าที่ รับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสนับสนุนลักษณะงานของครูที่ต้องปฏิบัติ มีการจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน มีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู หมายถึง ลักษณะการทำงานของครู ที่ทำงานได้อย่างมีความสุข โดยปราศจากความเครียดในการทำงาน มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาตัดสินใจในการทำงาน มีสภาพสถานที่ทำงานที่ถูกสุขอนามัยและมีความปลอดภัยในขณะปฏิบัติงาน โดยประเมินจากความคิดเห็นของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง ครูได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ โดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานอย่างเต็มที่ มีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ช่วยในการพัฒนาความรู้ความสามารถของครู ครูได้รับโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้ ครูมีการนำเสนอผลงานจากความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาสถานศึกษา

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ครูได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มขีดความสามารถของตนเอง ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมการขอมีวิทยฐานะ หรือเลื่อนวิทยฐานะ การเปลี่ยนสายงาน ครูให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมาย ครูได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้นในแต่ละรอบการประเมินเงินเดือน ครูมีสวัสดิการที่เหมาะสมกับงานในหน้าที่ ครูไม่ถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบ

ความสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง ครูได้รับการยอมรับของผู้ร่วมงาน มีรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีความเป็นกันเองเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสทำงานร่วมกันเสมอ ครูมีความรู้สึกว่ามีภาระงานที่แบ่งกันรับผิดชอบ และมีความรักสมัครสมานสามัคคีกันในการทำงาน

สภาพการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง ครูได้รับการรักษาความปลอดภัยและมีระบบป้องกันภัยอันตราย ครูมีห้องทำงานและสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ครูปฏิบัติงานอยู่ภายใต้อาคารสถานที่ที่มีความมั่นคงแข็งแรง ครูมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ครูมีมาตรการรักษาความปลอดภัยภายในเป็นอย่างดี

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ครูมีความพึงพอใจกับลักษณะงานและปริมาณงานที่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิต มีการแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม และครูสามารถบริหารเวลาในการทำงานและชีวิตครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

### หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

สาลินี ชาดา (2556, หน้า 19) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของครู ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต โดยครูจะรู้สึกมีความสุขในการทำงาน มีความภูมิใจ ยึดมั่นผูกพันกับการสอน มีความอิสระในการทำงานทั้งด้านความคิดและการกระทำ พึงพอใจในความสำเร็จที่ต้องการหรือตามความคาดหวังของครูและรู้สึกว่าคุณค่าจากการทำงาน

สุพาภรณ์ ทิพย์โอสถ (2558, หน้า 10-11) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและระดับความรู้สึกของครูที่ปฏิบัติการสอนซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม มีสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ได้รับโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพความเป็นมนุษย์ ได้รับโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง มีการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน

ณัฐพงษ์ชัย วัชรพงศ์ธร (2564, หน้า 24) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู หมายถึง สภาพการณ์ที่ครูผู้สอนในโรงเรียนมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานอันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองที่ดีในการทำงาน มีค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมถูกลักษณะและปลอดภัย จัดให้มีการพัฒนาความสามารถ มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีการบูรณาการทางสังคมและทำงานร่วมกัน มีการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน เกิดสมดุลของชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

Cummings & Worley (2001, pp. 236-239) ได้เสนอตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงและความก้าวหน้า คือ รางวัลภายนอกเป็นรางวัลที่นอกเหนือจากการทำงาน ที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และเงินเดือนที่สูงขึ้น หรือมีสถานภาพในการทำงานดีขึ้น
2. การพัฒนาความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง นั่นคือ โรงเรียนมีนโยบายแผนการพัฒนา และฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ เช่น การศึกษาต่อ การประชุมสัมมนา การดูงาน เป็นต้น
3. ความสัมพันธ์ด้านสังคม คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับ การร่วมมือกันทำงาน และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศการทำงานที่ดีไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะปราศจากการถือคติ และการทำลายซึ่งกันและกัน การมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะความสัมพันธ์เป็นทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนับสนุน ร่วมมือ มีความจริงใจต่อกัน และทำงานเป็นทีม ไม่มีการแบ่งกลุ่มในองค์กร การทำงานเป็นทีม ลักษณะการทำงานเป็นแบบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การทำงานร่วมกัน และการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผยระหว่างสมาชิกในองค์กร
4. พฤติกรรมการทำงานที่มีระเบียบ หลักเกณฑ์ในการทำงานที่ชัดเจน คือ ครูมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไรซึ่งย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมของโรงเรียนนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใดยอมรับในความขัดแย้งทางความคิดรวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ครู มีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

5. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว คือ บุคคลจะต้องการความสมดุล โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทางมีสัดส่วนที่เหมาะสม ระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเอง งาน ครอบครัว การพักผ่อน การสังสรรค์ และอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม ไม่ก่อให้เกิดปัญหาในอนาคต

วีชรพงษ์ แสนมาโนช (2564, หน้า 669) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีสัมพันธ์ภาพที่ดี มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร รวมถึงผู้บริหารและบุคลากรมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน จะทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กรด้วย

2. ด้านความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและจัดให้ครูมีอิสระในการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีอิสระในความคิด โรงเรียนให้อิสระในการทำงานกับครู ไม่ว่าจะเป็นการให้ครูมีอิสระในการกำหนดระยะเวลาทำงานของตนเอง สามารถคิดริเริ่มงานด้วยตนเอง กำหนดรูปแบบ วิธีการทำงานของตนเอง โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ วิธีการประเมินการทำงานต่าง ๆ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงานได้อย่างอิสระ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารได้อย่างอิสระ จะส่งผลให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

3. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ด้วยการวางผังอาคารสถานที่อย่างเหมาะสม มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินจากการปฏิบัติงาน มีแสงสว่างที่เพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน มีความสะอาดและสุขภาวะที่ดี ซึ่งหากสถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมย่อมส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความทุ่มเทในการทำงาน และพร้อมที่จะอุทิศกำลังกาย แรงใจ ในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การมีความผูกพันต่อองค์กรของครูต่อไป

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม มีการกำหนดแผนการดำเนินการเพื่อพัฒนาความก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพ ได้รับโอกาสให้มีความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ก็จะส่งผลให้ครูในโรงเรียนมีความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

Harper (1987, p. 158) มีแนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ปัจจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ การศึกษา การฝึกอบรม ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะสายงาน เหตุผลในการเข้าสู่วิชาชีพ

2. ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ปัจจัยการผลิต ข้อตกลง ระเบียบ ข้อบังคับ บรรยากาศขององค์กร และการบริหารจัดการ

3. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ งานที่รับผิดชอบ

กาญจนสุตา เพ็งภู (2562, หน้า 167) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ได้แก่

1. ความรับผิดชอบในงาน สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรได้ จะเห็นได้ว่าความรับผิดชอบในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งถ้าหากบุคคลใดมีความรับผิดชอบในงานสูง มักจะได้รับมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ และอาจจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือปรับขึ้นเงินเดือน

2. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรได้ จะเห็นได้ว่าองค์กรมีเป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวทางดำเนินงานที่ชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ทิพย์ โอษฐงาม (2563, หน้า 217) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ได้แก่

1. บรรยากาศขององค์กร หมายถึง การรับรู้ที่มีต่อการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคลากร และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานขององค์กร กระบวนการทำงานในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้

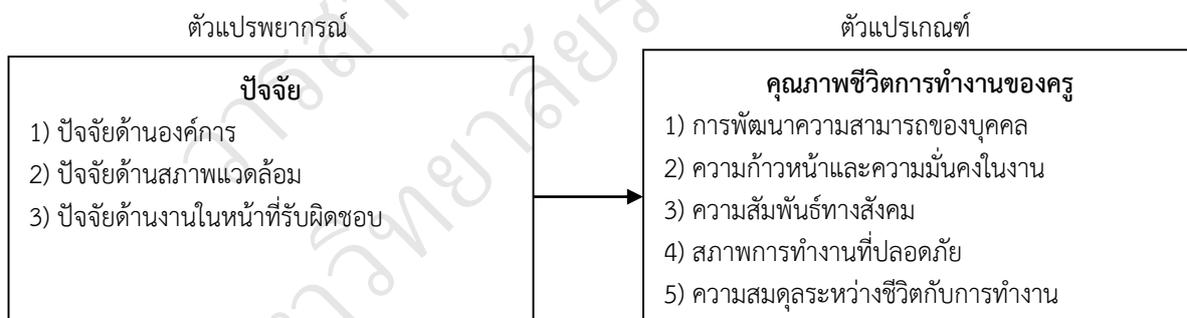
2. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยมความเชื่อทัศนคติความคิด ที่สมาชิกทุกคนในองค์กรรับรู้ร่วมกันโดยสะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรม ทำให้เกิดความเชื่อมั่นความร่วมมือการติดต่อประสานความสัมพันธ์และการมีเป้าหมายร่วมกัน ในความสำเร็จขององค์กร

3. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบ พอใจ หรือมีเจตคติทางบวกต่องาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้เต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

4. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร มีความตั้งใจทำงานทั้งงานในหน้าที่และงานที่นอกเหนือหน้าที่ตน เพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย มีความภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะอุทิศตน เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษา ตัวแปรพยากรณ์ที่ได้จากการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีทั้งหมด 3 ด้าน 1) ปัจจัยด้านองค์กร 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม 3) ปัจจัยด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ ส่วนตัวแปรเกณฑ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากการสังเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 2) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 3) ความสัมพันธ์ทางสังคม 4) สภาพการทำงานที่ปลอดภัย 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้



ภาพประกอบ กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 ใน 5 อำเภอ จำนวน 302 โรงเรียน จำนวน 1,366 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1, 2566, ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็น แบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 90–95) มีรายละเอียด ดังนี้

5 หมายถึง มีปัจจัย อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีปัจจัย อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีปัจจัย อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีปัจจัย อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีปัจจัย อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ลักษณะแบบสอบถามความคิดเห็นเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 90–95) มีรายละเอียด ดังนี้

5 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครู อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครู อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาความถูกต้องของภาษาโดยใช้เทคนิค IOC โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาแบบสอบถาม ผลการพิจารณาได้ค่าอยู่ระหว่าง .80–1.00 ทุกข้อ

2. การค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202–204) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .98

### วิธีรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการ จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. นำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยระบบออนไลน์ จากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 302 ฉบับ

4. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และวิเคราะห์สถิติ ได้แบบสอบถามคืนทั้งหมด 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ค่าความถี่ (Frequency) 2) ค่าร้อยละ (Percentage) 3) ค่าเฉลี่ย (Mean) 4) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) 2) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

	ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู	n = 302		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ปัจจัยด้านองค์การ	4.08	.46	มาก
2.	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	4.14	.49	มาก
3.	ปัจจัยด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ	4.09	.45	มาก
เฉลี่ยรวม		4.10	.40	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีการปฏิบัติทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ( $\bar{X} = 4.14$ ) ปัจจัยด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.09$ ) และปัจจัยด้านองค์การ ( $\bar{X} = 4.08$ )

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

	ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านองค์การ	n = 302		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ผู้บริหารที่มีการดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของครู	4.15	.78	มาก
2.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียนและชุมชน	4.21	.76	มาก
3.	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครู	4.07	.69	มาก
4.	ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานสถานศึกษา	4.01	.65	มาก
5.	ผู้บริหารเปิดโอกาสครูได้เลือกปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความต้องการของตน	4.08	.76	มาก
6.	ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยในผลงานความสำเร็จของครู	4.15	.77	มาก
7.	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์ของโรงเรียน	4.04	.68	มาก
8.	ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.03	.67	มาก
9.	ครูสามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้	4.03	.68	มาก
เฉลี่ยรวม		4.08	.46	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านองค์การ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ ) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียนและชุมชน ( $\bar{X} = 4.21$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยในผลงานความสำเร็จของครู ( $\bar{X} = 4.15$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.01$ )

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านสภาพแวดล้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

	ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านสภาพแวดล้อม	n = 302		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	อาคารสถานที่ภายในสถานศึกษามีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู	4.20	.69	มาก
2.	อาคาร สถานที่ที่มีแสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสมในการทำงานของครู	4.11	.83	มาก
3.	สถานศึกษามีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินงานให้กับครู	4.21	.78	มาก
4.	สถานศึกษามีความพร้อมของวัสดุ สื่อ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้กับครู	4.09	.85	มาก
5.	สถานศึกษามีเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู	4.13	.78	มาก
6.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานเกื้อหนุนในการพัฒนาศักยภาพของครู อย่างเต็มที่	4.18	.70	มาก
7.	บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม	4.06	.70	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.14	.49	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านสภาพแวดล้อม มีการปฏิบัติทั้งโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ ) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ สถานศึกษามีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินงานให้กับครู ( $\bar{X} = 4.21$ ) รองลงมา คือ อาคารสถานที่ภายในสถานศึกษามีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู ( $\bar{X} = 4.20$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย คือ บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ( $\bar{X} = 4.06$ )

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

	ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ	n = 302		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ครูมีการจัดทำแผนการสอนรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้	4.09	.76	มาก
2.	ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.22	.74	มาก
3.	ครูพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ	4.05	.68	มาก
4.	ครูมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.00	.67	มาก
5.	ครูมีการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้	4.06	.76	มาก
6.	ครูมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน	4.13	.74	มาก
7.	ครูมีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู	4.05	.76	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.09	.45	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ มีการปฏิบัติทั้งโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ ) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $\bar{X} = 4.22$ ) รองลงมา คือ ครูมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.13$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ครูมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เป็นต้น ( $\bar{X} = 4.00$ )

2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีน เขต 1

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู		n = 302		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	การพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.25	.53	มาก
2.	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.22	.52	มาก
3.	ความสัมพันธ์ทางสังคม	4.24	.50	มาก
4.	สภาพการทำงานที่ปลอดภัย	4.10	.55	มาก
5.	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.10	.45	มาก
เฉลี่ยรวม		4.18	.45	มาก

จากตาราง 5 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียน มีการปฏิบัติโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ ) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $\bar{X} = 4.25$ ) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ( $\bar{X} = 4.24$ ) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 4.22$ ) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ( $\bar{X} = 4.10$ ) และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ( $\bar{X} = 4.10$ ) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

ตัวแปร	$X_1$	$X_2$	$X_3$	$X$
ปัจจัยด้านองค์การ ( $X_1$ )	1.00			
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ( $X_2$ )	.455*	1.00		
ปัจจัยด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ ( $X_3$ )	.817*	.475*	1.00	
คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ( $Y$ )	.654*	.716*	.635*	.791*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ( $r_{xy} = .791$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ( $r_{x_2y} = .716$ ) ปัจจัยด้านองค์การ ( $r_{x_1y} = .654$ ) และปัจจัยด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ ( $r_{x_3y} = .635$ )

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ดังตาราง 7

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู				
	b	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.438	.160		2.735*	.007
ด้านสภาพแวดล้อม ( $X_2$ )	.467	.036	.509	13.060*	.000
ด้านองค์การ ( $X_1$ )	.297	.058	.303	5.079*	.000
ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ ( $X_3$ )	.147	.060	.147	2.434*	.016
ค่าคงที่ ( $\alpha$ ) = .438					
$R = .810, R^2 = .655, S.E._{est} = .652, F = 188.958$					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อม ( $X_2$ ) ด้านองค์การ ( $X_1$ ) และด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ ( $X_3$ ) สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ ( $R$ ) เท่ากับ .810 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ .655 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ( $S.E._{est}$ ) เท่ากับ .652 ทั้ง 3 ตัวแปรสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 65.50 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = -.438 + .467X_2 + .297X_1 + .147X_3$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z = .509Z_2 + .303Z_1 + .147Z_3$$

#### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผล ดังนี้

1. จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ อรชา อุดม (2562, หน้า 1005) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหินยว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ผลวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหินยว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ทิพย์ โอบุฐงาม (2563, หน้า 217) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ประภาพรรณ สิงห์เรือง (2566, หน้า 502) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เป็นสภาวะที่ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เกิดประสิทธิภาพและส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570 ที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ 5 การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มิได้มีการพัฒนาการเรียนรู้อีก การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อันตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย ผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความ

เชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู พร้อมทั้งให้สถานศึกษาจัดการการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจัดการเรียนรู้เชิงรุกและมีระบบวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายยืดหยุ่นตอบสนองความถนัดและความสนใจของผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1, 2566, หน้า 75) จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพย์ โอษฐงาม (2563, หน้า 217) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ผลวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วัชรพงษ์ แสนมาโนช (2564, หน้า 669) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พฤษ รุ่งเจริญวัฒนกิจ (2566, หน้า 108) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ได้มีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศ โดยมีการกำหนดเป้าหมายเป้าหมายให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน เป็นผู้เรียนรู้ ผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็งของประเทศ มีการกำหนดพันธกิจในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการการศึกษาระดับและและการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีเทคโนโลยีดิจิทัล มุ่งให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้หน่วยงานและสถานศึกษาได้รับการพัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1, 2566, หน้า 29) อีกทั้งครูผู้สอนในโรงเรียนมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานอันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองที่ดีในการทำงาน มีค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมถูกลักษณะและปลอดภัย จัดให้มีการพัฒนาความสามารถ มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีการบูรณาการทางสังคมและทำงานร่วมกัน มีการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน เกิดสมดุลของชีวิตในการทำงาน (ณัฐพงษ์ชัย วัชรพงศ์ธร, 2564, หน้า 24) และสถานศึกษาได้มีการกำหนดโครงสร้างการทำงาน ภาระงานของข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564, หน้า 1) ทำให้มีระบบการทำงานที่ชัดเจนและเป็นสัดส่วน ทำให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบกับคุณภาพการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ อารียา การดี (2562, หน้า 131) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลวิจัยองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ พฤษ รุ่งเจริญวัฒนกิจ (2566, หน้า 108) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านงานในหน้าที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีระบบการบริหารงาน

องค์การ เป็นปัจจัยด้านองค์การที่เกิดจากครูมีการเคารพในสิทธิของบุคลากรทุกคนและยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องซึ่งด้านการจัดสรรงบประมาณและการแต่งตั้งบุคลากรในการดำรงตำแหน่งต่าง ๆ และให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจแก่บุคลากรทุกคน (เสาวลักษณ์ กมลศิลป์, 2560, หน้า 280–281) อีกทั้งอาคารสถานที่ภายในสถานศึกษามีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีความเหมาะสม ด้านสถานที่ตั้งวัสดุ อุปกรณ์ ภายในสถานศึกษามีความเพียงพอต่อการเรียนการสอน มีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินงาน สถานศึกษามีการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม (ธัชธรรมาภรณ์ อธิไกรมงคล, 2562, หน้า 49) และผู้บริหาร ครู บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ และได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือปรับขึ้นเงินเดือน ส่งผลให้บุคคลนั้นมีความพึงพอใจ หรือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง (กาญจนาสุดา เพ็งภู, 2562, หน้า 167) จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สามารถอธิบายเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านสภาพแวดล้อม สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพย์ โอบุชงาม (2563, หน้า 217) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม บรรยากาศขององค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ พงษ์ รุ่งเจริญวัฒน์ (2566, หน้า 108) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ได้มีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินงานให้กับครู อาคารสถานที่ภายในสถานศึกษามีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานเกื้อหนุนในการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างเต็มที่ อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดให้มีคุณภาพ ยั่งยืน สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่โดยเฉพาะโรงเรียนคุณภาพประถมศึกษา และมัธยมศึกษา โรงเรียนที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ และสถานศึกษาตามโครงการพระราชดำริ มีการบูรณาการการบริหารจัดการทุกภาคส่วนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ขยายผลนวัตกรรมที่ใช้ในการบริหารจัดการการศึกษาจากพื้นที่นวัตกรรมสู่พื้นที่อื่น ๆ ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สนับสนุน พัฒนา และส่งเสริมสภาพแวดล้อม รวมไปถึงบรรยากาศในการเรียนให้กับครู และนักเรียนในโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1, 2566, หน้า 32) และจากอาคารสถานที่ภายในสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีความเหมาะสม ด้านสถานที่ตั้งวัสดุ อุปกรณ์ ภายในสถานศึกษามีความเพียงพอต่อการเรียนการสอน มีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินงาน สถานศึกษาที่มีการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคมทำให้ครูที่ปฏิบัติการสอนเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ธัชธรรมาภรณ์ อธิไกรมงคล, 2562, หน้า 49) สิ่งแวดล้อมถูกลักษณะและปลอดภัยทำให้ครูผู้สอนในโรงเรียนมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน (ณัฐพงษ์ชัย วัชรพงศ์ธร, 2564, หน้า 24) จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านสภาพแวดล้อม สามารถส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านองค์การ สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพย์ โอบุชงาม (2563, หน้า 217) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ผลวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

ศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ พฤต รุ่งเจริญวัฒน์กิจ (2566, หน้า 108) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีผู้บริหารที่มีการดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของครู ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียนและชุมชน มีความเชื่อมั่นในการทำงาน การกำหนดนโยบายการบริหารงาน เปิดให้โอกาสครูได้เลือกปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความต้องการของตน มีการยกย่องชมเชยในผลงานความสำเร็จของครู มีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนระดับปฐมวัย และการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นรายบุคคล เป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการศึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของสังคมอย่างต่อเนื่อง ประสานงานร่วมกับหน่วยงานอื่น และมีการระดมทรัพยากรเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมให้มีคุณภาพและเกิดการบูรณาการอย่างยั่งยืน เพิ่มโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับประชากรวัยเรียนและผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2566, หน้า 36) นอกจากนี้ยังเน้นเรื่องการทำงานเป็นทีม จะสนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนา และไขความรู้อะไรก็ตามที่เพื่อผลงาน และการพัฒนาเริ่มใหม่ ๆ อยู่เสมองานที่ปฏิบัติร่วมกันเป็นทีมจะถูกจัดเป็นงานโครงการ โดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างองค์กร การร่วมทีมเพื่อนำความรู้ ความสามารถที่หลากหลายของบุคลากรจากหลายฝ่าย หลายสวนงานมาร่วมมือกัน (สุพจน์ พานทอง, 2560, หน้า 191) จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู ด้านองค์การ สามารถส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพย์ โอบุชงาม (2563, หน้า 217) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ผลวิจัยพบว่า ความพึงพอใจงานในหน้าที่รับผิดชอบส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ พฤต รุ่งเจริญวัฒน์กิจ (2566, หน้า 108) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านงานในหน้าที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การสนับสนุนการปรับปรุงหลักสูตรและการพัฒนาครู สายสามัญ ปฐมวัย การศึกษาพิเศษ การศึกษาตามอัธยาศัย ให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ สนับสนุนการพัฒนาระบบและกระบวนการบริหารจัดการ จัดการกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและระบบการนิเทศการศึกษา และการสอนงานของคุณครูที่เลี้ยงในสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาครูครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน มีการศึกษานิเทศ รูปแบบวิธีการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสอดคล้องกับ digital literacy และสมรรถนะครูในทุกด้าน พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2566, หน้า 34) ทำให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ มีความรับผิดชอบต่องานสูง ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ และอาจจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือปรับขึ้นเงินเดือน ส่งผลให้บุคคลนั้นมีความพึงพอใจ หรือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง (กาญจนาสุดา เฟื่องภู, 2562, หน้า 167) จากเหตุผลดังกล่าว ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของคุณครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

### องค์ความรู้ใหม่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู เป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู เป็นสภาวะที่ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เกิดประสิทธิภาพและส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของคุณครู ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูมาก



ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม รองลงมา คือ ปัจจัยด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ และปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านองค์การ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานสถานศึกษา ครูควรมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์ของโรงเรียน สามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ มีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครู เปิดให้โอกาสครูได้เลือกปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความต้องการของตน

2. จากผลการศึกษา พบว่า คุณภาพการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย โรงเรียนควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน มีห้องทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ห้องทำงานและสภาพแวดล้อมที่ครูปฏิบัติงานมีความเหมาะสม อาคารสถานที่ของโรงเรียนมีความมั่นคงแข็งแรง ห้องทำงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน โรงเรียนควรมีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัย โรงเรียนควรมีมาตรการรักษาความปลอดภัยภายในเป็นอย่างดี

3. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ครูควรออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน มีการจัดทำแผนการสอนรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ มีการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ มีการพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

4. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังเช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรมีส่งเสริมครูออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน มีการจัดทำแผนการสอนรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ สถานศึกษา มีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอในการดำเนินงานของครู มีการจัดอาคารสถานที่ภายในสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียนและชุมชน มีการยกย่องชมเชยในผลงานความสำเร็จของครู ส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การ สภาพแวดล้อม และงานในหน้าที่รับผิดชอบของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1
3. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (ฉบับที่แก้ไขปรับปรุงตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2564)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กาญจนสุดา เพ็งภู. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 5(1), 167–177.

- ณัฐพงษ์ชัย วัชรพงศ์ธร. (2564). องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(1), 179–194.
- ทิพย์ โยษฐงาม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 14(2), 217–226.
- ธัชฎณพงค์ อธิไกรมงคล. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์*.
- ธิปไตย โสถถาวรณ. (2561). การศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนโมเดลคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 12(28), 76–84.
- นภารัตน์ พิมพ์เดช. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ประภาพรพรณ สิงห์เรือง. (2566). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 8(2), 501–512.
- พฤต รุ่งเจริญวัฒน์กิจ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *Journal of Modern Learning Development*, 8(8), 108–126.
- “แผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด-19 พ.ศ. 2564–2565.” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 137 ตอนพิเศษ 305 ง. หน้า 3. 30 ธันวาคม 2563.
- วัชรพงษ์ แสนมาโนช. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 6(2), 663–678.
- สาลินี ชาดา. (2556). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนธนาคารอสมลิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- สุพจน์ พานทอง. (2560). *พรหมวิหาร 4 แนวคิดเชิงบูรณาการในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ พธ.ด. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุภาภรณ์ ทิพย์โฮสธ. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. (2563). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. ปราจีนบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1.
- \_\_\_\_\_. (2566). *รายงานด้านบุคลากร (ภาพรวมทั้งเขตพื้นที่)*. เข้าถึงได้จาก <http://www.bigdata.prachin1.go.th/858-2/>. 1 มิถุนายน 2566.
- \_\_\_\_\_. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566–2570) ของ สพป. ปราจีนบุรี เขต 1*. ปราจีนบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2559). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์การศึกษา: ระเบียบวาระแห่งชาติ*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560–2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- เสาวลักษณ์ กมลศิลป์. (2560). องค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาลนครและเทศบาลเมืองในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2. *รมยสาร*, 15(3), 275–284.
- อรชา อุดม. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหินยว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 1005–1017.
- อริยา การดี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของและบุคลากรทางการศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ รพ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5<sup>th</sup> ed.). New York: Harper Collins Publishers.

- Cummings T. G., and Worley, C. G. (1997). *Organization Development and Change* (6<sup>th</sup> ed.). South-Western College Publishing.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement*, 30, 608.
- Likert, R. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son.
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 15(5), 12–16.

วารสารบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร