

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุราษฎร์ธานี เขต 3

Comparison of quality of life at work of government teachers in primary schools
under the office of Suratthani Educational Service Area 3

¹อุษา งามมีศรี, ^{2*}ละมุล รอดขวัญ, ³เกษม โต๊ะนาย และ ⁴ประทีป มากมิตร

¹Usa Ngammeesri, ^{2*} Lamun Roodkhuwan, ³ Kasem Thonay and ⁴Prateep Markmit

¹²⁴วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
โรงเรียนบ้านศาลาแก้ว

¹²⁴College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

³Salakeo School

E-mail: ¹ngammeesri@gmail.com, ²rodkhwan.la@gmail.com, ³salakeo@thaimail.com, ⁴markmitr@yahoo.com

Tel 0819794350

Received August 20, 2022; Revised September 26, 2022; Accepted September 29, 2022

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามแนวคิดของวอลตันเป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัยคือ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 226 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบแบ่งชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง ได้แก่ ค่าทีและค่าเอฟ ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ที่มีสถานภาพ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน

องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้ คือ แนวทางที่จะช่วยให้ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น 8 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 5) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคม 6) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน; ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

Abstract

This Article aimed to compare the quality of working life of government teachers in primary schools under the office of Suratthani Educational Service Area 3. This study employed a quantitative approach. Data were collected from questionnaires administered with 226 government teachers. The data were statistically analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and content analysis. The research results were found that government teachers in primary schools under the office of Suratthani Educational Service Area 3 with different status, educational qualifications and work experience did not have a different quality of working life.

The new body of knowledge gained was a guideline to help government teachers in primary schools. Under the office of Suratthani Educational Service Area 3, the quality of working life was improved in 8 aspects, namely 1) reasonable and fair compensation 2) working conditions that take into account safety and health promotion 3) development Person's ability 4) security and advancement at work 5) participation and acceptance of society 6) democracy at work 7) life-work balance and 8) The nature of work that is beneficial to society.

Keywords: Quality of life at work; Government teachers; The office of Suratthani Educational Service Area 3

บทนำ

การปฏิรูประบบราชการ การบริหารงานภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการและการให้บริการอย่างมากและต่อเนื่อง เพื่อให้ใกล้เคียงกับภาคเอกชนโดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (good governance) เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่ความทันสมัย รวดเร็ว เทียบธรรม โปร่งใส ชัดเจน อันนำมาซึ่งประโยชน์สุขของประชาชน ดังนั้นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐก็ต้องปรับบทบาทหน้าที่ของตนเองให้มีความสอดคล้องกับการทำงานขององค์กร ซึ่งการปฏิบัติงานภาคราชการนั้นข้าราชการของรัฐทุกคนต้องระดมความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท อดทน เสียสละ เพื่อให้การปฏิบัติงาน การให้บริการแก่ประชาชนและการพัฒนาท้องถิ่น เป็นไปด้วยการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน (ประกอบ จิรานุกุลสวัสดิ์, 2562)

ข้าราชการครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมมนุษย์ให้เกิดความเรียบร้อยก่อให้เกิดการพัฒนาชีวิตที่เจริญก้าวหน้าและมั่นคง ข้าราชการครูจึงถูกมองจากสังคมโดยทั่วไปว่า เป็นผู้กำหนดคุณภาพชีวิตของคนในสังคมและจุดมุ่งหมายสูงสุดของการพัฒนาประเทศ คือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรให้อยู่ดีมีกินดีมีความสุขมีความสงบเรียบร้อย ทำให้ประเทศชาติมีความมั่นคงทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรมการเมืองและการปกครองแต่ที่ผ่านมามีภาพรวมของการพัฒนาขาดความสมดุลทำให้มีผลกระทบต่องานชีวิต และความเป็นอยู่ของประชากรซึ่งส่งผลอย่างยิ่งต่อคุณภาพชีวิตของทุกคนในสังคมตัวข้าราชการครูเองก็ได้รับผลกระทบจากวิกฤตนี้

เช่นกันการให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานอันจะส่งผลต่อการพัฒนาทางการศึกษาของเยาวชนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นสาระสำคัญที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้ข้าราชการครูมีบทบาทสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ทั้งในและนอกสถาบันการศึกษา (กรองกาญจน์ เอกพิพัฒน์วงศ์, 2560)

จากการศึกษาข้อมูลด้านการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ในปีการศึกษา 2561 พบว่า ในโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดจำนวน 34 โรงเรียนมีผลการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาบางเรื่องยังมีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่น่าพอใจได้แก่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์และภาษาอังกฤษ ข้าราชการครูยังไม่ปรับปรุงวิธีการเรียน การสอนใหม่ ๆ ที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางและการวัดผลตามสภาพที่แท้จริง การพัฒนารูปแบบและกระบวนการเรียนการสอนที่ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นการใช้สื่อประกอบการสอนทุกกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นต้นปัญหาอุปสรรคส่วนหนึ่งที่สำคัญเนื่องมาจากบุคลากร ซึ่งเป็นข้าราชการครูผู้ปฏิบัติการสอนส่วนใหญ่ไม่ได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถที่ตนเองถนัดโรงเรียนจำนวนมากประสบปัญหาด้านอัตราค่าจ้างรวมทั้งปฏิบัติการกิจต่าง ๆ นอกเหนือจากการสอนมากข้าราชการครูมีเวลาพักผ่อนและเตรียมการสอนน้อยมีการขอย้ายตนเองจากที่ทำงานในบางอำเภอแต่ละปีเป็นจำนวนมาก เช่น อำเภอชัยบุรีและอำเภอพระแสง บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานหลายแห่งมีความไม่เหมาะสมสวัสดิการและรายได้ที่ข้าราชการครูได้รับไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมต่อการครองชีพปัจจุบันข้าราชการครูต้องกู้หนี้ยืมสินจากแหล่งเงินกู้ต่าง ๆ เป็นจำนวนมากการดำรงชีวิตที่ขาดปัจจัยพื้นฐานเช่นบ้านรถยนต์และโทรศัพท์เป็นต้นทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการครูยังไม่เป็นที่น่าพอใจและก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน

บทความวิจัยนี้นำเสนอผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ตามแนวคิดของวอลตันเป็นกรอบการวิจัย เพื่อให้ข้าราชการครูได้เห็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองและปรับปรุงในแต่ละด้านให้ดียิ่งขึ้นอีกทั้งเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาของผู้บริหารระดับสูงที่มีส่วนเกี่ยวข้องใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและกำหนดนโยบายการบริหารจัดการด้านบุคลากรและด้านต่าง ๆ การหาทางช่วยเหลือแก้ไขปัญหของผู้ได้บังคับบัญชาของข้าราชการครูเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดให้ดียิ่งขึ้นเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ให้สูงขึ้นและมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และเป็นที่ยอมรับของสาธารณชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ที่มีสถานภาพ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่
มารีใน 4 ด้าน ตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และศาสนา พบว่า 1) คุณภาพ
ชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มารีโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
ด้านสุขภาพหน้าที่ ด้านสังคมเศรษฐกิจ และด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านครอบครัวอยู่ในระดับปาน
กลาง 2) ครูที่มีสถานภาพต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านสุขภาพหน้าที่ และด้าน
สังคมเศรษฐกิจ 3) ครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และศาสนาต่างกัน มีคุณภาพชีวิต
การทำงานโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน (รุ่งนภา สันติศิรินันต์, 2556) ขณะที่กวรรณ ครุฑปักซี
(2557) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต
1 พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก 2) ระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
จำแนกตามประเภทของโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่า ครูโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชนมีคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานแตกต่างกันในด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร ที่ทำงาน และด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม 3)
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานต่างกันในด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ และด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน
4) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและประเภทของโรงเรียนหลังการควบคุมตัวแปรที่ 1 ทัศนคติที่มีต่อ
ประโยชน์ พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตเชิงพุทธประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ การมีสุขภาพดี การพึ่งพาตนเองทาง
เศรษฐกิจ การได้รับการยอมรับนับถือ และครอบครัวมีความสุข เป็นตัวแปรควบคุมที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการ
ทำงาน ซึ่งการได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกตัวแปร การมีสุขภาพดีมีอิทธิพล
ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเกือบทุกตัวแปรยกเว้นด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับตัวแปรการพึ่งพาตนเอง
ทางเศรษฐกิจมีอิทธิพลต่อตัวแปรด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับและด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและ
ชีวิตโดยรวมตัวแปรการมีครอบครัวมีความสุขมีอิทธิพลต่อด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยด้าน
ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงานด้านสิทธิและ
หน้าที่ของคนในองค์กรที่ทำงาน จากการวิเคราะห์ พบว่า ครูโรงเรียนรัฐบาลและครูโรงเรียนเอกชนมีคุณภาพชีวิต
ในการทำงานด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้าน
การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลแตกต่างกัน และครูที่มี
ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
และด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงานแตกต่างกัน

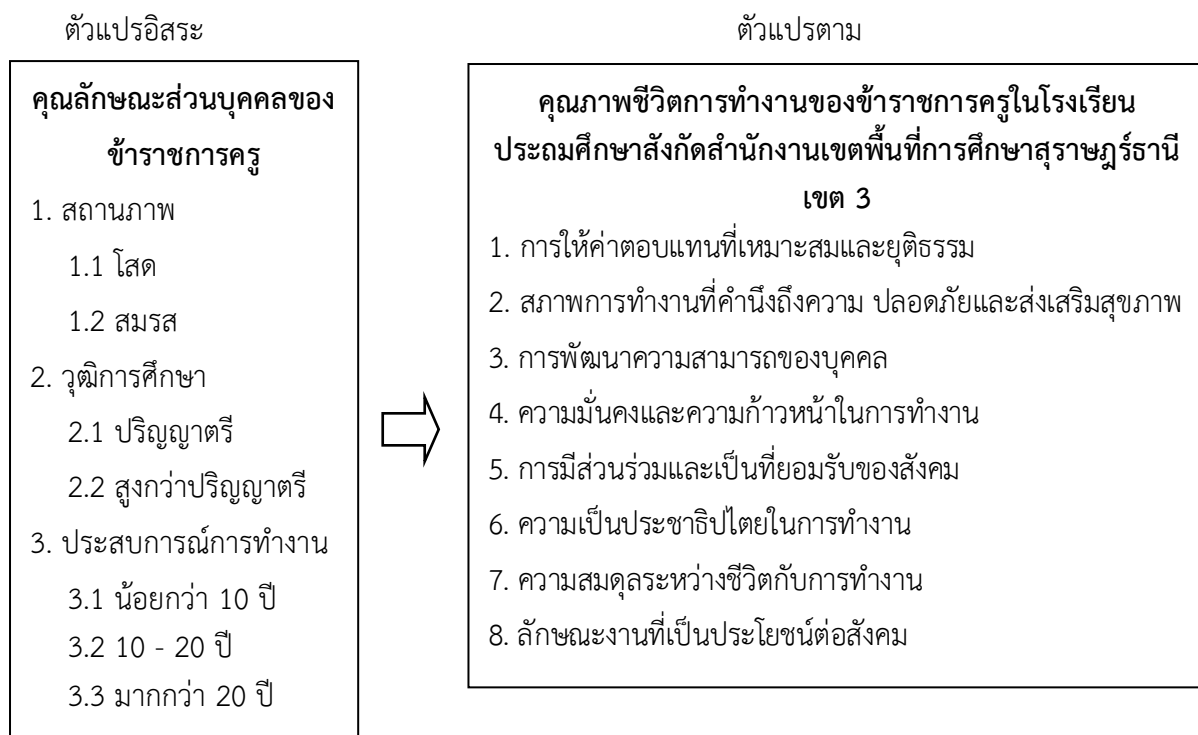
ในส่วนของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูต่างประเทศ Pelsma (2003) ได้วัดความเครียดของครูและ
ความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยมีตัวแปรที่ศึกษา คือ รายได้ ช่วงเวลาการเตรียมการเรียนการสอน
ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และความสนใจของนักเรียน พบว่า ความพึงพอใจ และความเครียดในการทำงานของ
ครูมีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษา และอายุ จึงเสนอแนะให้พัฒนาครูให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียนและ
ความต้องการพิเศษของครูด้วย ขณะที่ Bragger & Others (2005) ศึกษาความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว
วัฒนธรรมระหว่างอาชีพกับครอบครัว และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู พบว่า ความขัดแย้ง
ระหว่างอาชีพครูกับชีวิตครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู
วัฒนธรรมที่ดีระหว่างอาชีพครูกับการดำเนินชีวิตครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ต่อองค์กรของครู และจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า วัฒนธรรมที่ดีระหว่างอาชีพครูและชีวิตครอบครัว

สามารถทำนายความขัดแย้งระหว่างอาชีพครูกับชีวิตครอบครัว และสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูได้ด้วย นอกจากนี้ Terhune (2006) ยังได้ศึกษาประชากรและกลุ่มอาชีพสำคัญ ซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนรัฐมอนทานาพร้อมกับประชากรคนพื้นเมืองโดยศึกษาจากครูจำนวน 404 คน ด้วยแบบสอบถาม พบว่า ระดับคะแนนต่ำสุดขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู คือ คุณค่าการเรียนรู้ของนักเรียน การให้ความช่วยเหลือจากภายนอกโรงเรียน และอาชีพการทำงานของชุมชนท้องถิ่น สำหรับคะแนนสูงสุด คือ การจัดการเรียนการสอนที่ไม่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ และยิ่งไปกว่า ศักยภาพการทำงานของครูจะมีผลต่อการเพิ่มจำนวนนักเรียนในโรงเรียนรัฐมอนทานา

จากผลการวิจัยข้างต้น การทำงานและความเป็นอยู่ของข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้ ซึ่งครูจะต้องมีการดำเนินชีวิตที่เป็นสุข ครูจึงจะมองเห็นว่า งานมีความสำคัญและมีคุณค่าก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงานและยินดีที่จะทำงานให้กับองค์การให้มีความสำเร็จสมบูรณ์ ในขณะที่เดียวกันการที่องค์การจะได้รับประสิทธิภาพของงานที่ดีได้นั้น ก็ต้องสร้างความพอใจให้เกิดกับครูและตอบสนองความต้องการของครู เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีความสุขและจะนำไปสู่การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การให้มีความสำเร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการทำงาน และชี้แนะนโยบายในการบริหารงาน เพื่อให้ครูได้รับรู้และเกิดความพอใจกับปฏิบัติ จึงเป็นที่มาของการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ตามแนวคิดของ Walton (1974) ซึ่งกล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน คือ ด้านการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคม ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด ทฤษฎีในการบริหารงานโรงเรียนที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974) ซึ่งกล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน คือ ด้านการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคม ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถเขียนเป็นแผนภาพประกอบแนวความคิดในการวิจัยได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ประชากร คือ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 529 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3, 2562) กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970) จำนวน 226 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้อำเภอในการแบ่งชั้น จากนั้นสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ตามแนวคิด ทฤษฎีในการบริหารงานโรงเรียนที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974, p. 556) ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1951, p. 202-204) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละด้าน คือ 1) ด้านการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมเท่ากับ 0.83 2) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพเท่ากับ 0.86 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลเท่ากับ 0.86 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานเท่ากับ 0.91 5) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคมเท่ากับ 0.84 6) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน เท่ากับ 0.86 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเท่ากับ 0.86 และ 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเท่ากับ 0.86 รวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง และขอความร่วมมือให้ผู้ตอบกรอกแบบสอบถามให้เรียบร้อย จำนวน 226 ชุด โดยผู้วิจัยดำเนินการส่งและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง การเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนมาจำนวน 226 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหาสำหรับข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม รายละเอียดดังตารางที่ 1
ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะ	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
1. สถานภาพ		
1.1 โสด	69	30.5
1.2 สมรส	157	69.5
รวม	226	100.0
2. วุฒิการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	197	87.2
2.2 สูงกว่าปริญญาตรี	29	12.8
รวม	226	100.0
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
3.1 น้อยกว่า 10 ปี	78	34.5
3.2 10 ปีถึง 20 ปี	82	36.3
3.3 มากกว่า 20 ปี	66	29.2
รวม	226	100.0

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 226 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 69.5 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 87.2 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 36.3

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จากสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ที่มีสถานภาพ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน ผลปรากฏตามตารางที่ 2 - 4
ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามสถานภาพ

ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู	สถานภาพโสด n = 69		สถานภาพสมรส n = 157		T	p
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1	การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	4.05	0.51	4.16	0.41	-1.63	0.10
2	สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.82	0.45	3.92	0.49	-1.39	0.66
		4.01	0.50	4.04	0.47	-0.36	0.71
3	การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.97	0.56	4.09	0.49	-1.56	0.11
4	ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.90	0.48	3.89	0.56	1.60	0.87
5	การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคม	3.74	0.58	3.63	0.74	1.02	0.30

170 | การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

6	ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน	3.93	0.42	3.93	0.46	-0.01	0.99
7	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.05	0.52	4.07	0.45	-0.21	0.82
8	ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม						
	เฉลี่ยรวม	3.93	0.31	3.96	0.35	-0.61	0.54

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามวุฒิการศึกษา

ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู	ปริญญาตรี n = 69		สูงกว่าปริญญาตรี n = 157		t	p
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1	การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	4.11	0.45	4.21	0.41	-1.07	0.28
2	สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย	3.90	0.48	3.85	0.51	0.44	0.65
3	และส่งเสริมสุขภาพ	4.03	0.49	4.03	0.43	0.06	0.94
4	การพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.05	0.52	4.05	0.41	-0.02	0.97
5	ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.90	0.55	3.86	0.47	0.36	0.71
6	การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคม	3.68	0.67	3.57	0.75	0.75	0.45
7	ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน	3.92	0.44	4.03	-1.29	-1.25	0.19
8	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.05	0.48	4.17	-1.34	-0.50	0.18
	เฉลี่ยรวม	3.95	0.34	3.97	-0.27	-1.15	0.78

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามประสบการณ์ทำงาน

ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1	การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.389 45.395 45.785	2 223 225	0.195 0.204	0.956	0.386
2	สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.346 52.544 52.890	2 223 225	0.173 0.236	0.734	0.481
3	การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.293	2	0.146	0.626	0.535

		ภายในกลุ่ม รวม	52.087 52.380	223 225	0.234		
4	ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.118 59.764 59.883	2 223 225	0.059 0.268	0.221	0.802
5	การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.864 65.210 66.074	2 223 225	0.432 0.292	1.477	0.231
6	ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.697 108.129 108.826	2 223 225	0.348 0.485	0.719	0.489
7	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.416 45.778 46.194	2 223 225	0.208 0.205	1.013	0.365
8	ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.365 50.945 51.311	2 223 225	0.183 0.228	0.800	0.451
เฉลี่ยรวมทั้ง 8 ด้าน		ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.013 26.847 26.860	2 223 225	0.006 0.120	0.053	0.948

จากตารางที่ 4 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปแต่ละด้านได้ คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ความต้องการให้มีการปรับบัญชีเงินเดือนใหม่ เงินวิทยฐานะ เงินค่าทำงานล่วงเวลา เงินเพิ่มค่าครองชีพ เงินรางวัล ควรช่วยเหลือภาระหนี้สินของข้าราชการครู โดยรัฐจัดหาสถาบันการเงินที่คิดดอกเบี้ยในอัตราที่ต่ำที่สุด ควรมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้มากขึ้นกว่าปัจจุบัน ค่าตอบแทนรายเดือนที่ได้รับควรให้เป็นบรรทัดฐานเดียวกัน 2) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รัฐควรให้งบประมาณในการสร้างบ้านพักให้ข้าราชการครู หรือให้จ่ายค่าบ้านเช่าให้กับข้าราชการครูที่ต้องเช่าบ้านพักเพื่ออยู่อาศัย ควรให้งบประมาณค่าตอบแทนข้าราชการครูและนักการภารโรงที่มาอยู่เวรยามในเวลากลางคืน 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากร ในเรื่อง การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน จัดหาสื่อ หนังสือ ตำรา อินเทอร์เน็ต จัดบุคลากรเข้าอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานตามความถนัด ความต้องการและความจำเป็น ของหน่วยงาน โรงเรียนควรเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่ข้าราชการครู ตามกำลังความสามารถของโรงเรียน 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน การประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครู ควรประเมินโดยคณะกรรมการเพียงครั้งเดียว ไม่ควรจัดให้มีการประเมินหลายครั้ง หลายคณะกรรมการ ควรมีการส่งเสริมช่วยเหลือ แนะนำ จากบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผู้บริหารควรสร้างขวัญ กำลังใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยยึดพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว คือ เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา 5) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคม ข้าราชการครูต้องการให้โรงเรียนมีบรรยากาศในการ

ปฏิบัติงานที่มีแต่ความรัก ความสามัคคีต่อกัน ทุกคน ข้าราชการครูควรยึดหลักสายกลางในการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูต้องมีความสัมพันธ์กับสังคมรอบด้าน ข้าราชการครูควรรักและห่วงใยนักเรียนเหมือนลูกหลานของตนเอง จำนวนมาก โรงเรียนต้องร่วมมือปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น 6) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน โรงเรียนจำเป็นต้องมีระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน และระเบียบ ข้อบังคับ จะต้องเป็นไปในลักษณะสายกลางไม่ตึงไปและหย่อนไปยืดหยุ่นได้ในบางโอกาส เช่น เวลาเจ็บป่วย หรือมีเหตุสุดวิสัยต่าง ๆ เกิดขึ้น 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ข้าราชการครูควรแบ่งเวลาในการทำงาน และครอบครัวอย่างชัดเจน ในวันหยุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งวันอาทิตย์ โรงเรียนไม่ควรจัดให้มีกิจกรรมอื่นใด เพราะข้าราชการครูควรมีเวลาพักผ่อนกับครอบครัว จะได้เป็นวันครอบครัวอย่างแท้จริง ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมพาข้าราชการครูไปทัศนศึกษานอกสถานที่ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีให้กับข้าราชการครู 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้บริหารและข้าราชการครู ต้องทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีส่วนสนับสนุนส่งเสริมเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนได้ตลอดทั้งปีในงานที่เกี่ยวข้องกับสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม ประเพณี จะทำให้ชุมชนรัก เชื่อถือและศรัทธา

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า 1) จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไปในแนวทางเดียวกัน ประกอบกับในปัจจุบันได้มีการปฏิรูประบบการศึกษา ซึ่งได้มีความเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก ทั้งในเรื่องของการจัดการศึกษา และการปรับฐานเงินเดือนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลให้ครูสามารถดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างไม่ขัดสน สอดคล้องกับนิพนธ์บุญหนัก (2553) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี พบว่า ครูที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับรุ่งนภา สันติศิริรินทร์ (2556) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี ใน 4 ด้าน คือ ด้านสุขภาพหน้าที่ ด้านสังคมเศรษฐกิจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านครอบครัว พบว่าครูที่มีสถานภาพต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมต่างกัน จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสุขภาพหน้าที่ และด้านสังคมเศรษฐกิจ สำหรับด้านจิตวิญญาณและด้านครอบครัวไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับวิสิทธิ์ ทองผาสุก (2551) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการฉีดยาพลาสติก กรณีศึกษา: บริษัท มิทานิ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับรักชนก บุรฮานี (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ดูอิงเวล อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับ นงลักษณ์ เพิ่มชาติ (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง พบว่า ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน 2) จำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถที่ตนมี จึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพครู ทำให้ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สกลรัตน์ ฐพา (2558) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการ

ทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ดูแล เด็ก สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม จำแนกตามคุณลักษณะด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนมทั้งในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ (2556) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี ใน 4 ด้าน คือ ด้านสุขภาพหน้าที่ ด้านสังคมเศรษฐกิจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านครอบครัว พบว่าครูที่มีสถานภาพต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมต่างกัน จำนวน 2 ด้านคือ ด้านสุขภาพหน้าที่ และด้านสังคมเศรษฐกิจ สำหรับด้านจิตวิญญาณและด้านครอบครัวไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ รักชนก บุรฮานี (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท คู่อิงเวล อินเทอร์เน็ต จำกัด พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน 3) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะประสบการณ์ในการทำงานเป็นการพิจารณาในด้านความชำนาญในการปฏิบัติงานมานาน ซึ่งไม่แนบเสมอไปว่าความชำนาญในงานที่ทำระหว่างผู้ที่ทำงานมานานกับผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ในระยะเวลาอันสั้น ใครจะชำนาญงานมากกว่า การพิจารณาความชำนาญงานจึงต้องกระทำอย่างรอบคอบ นอกจากนี้แล้วผู้ที่เข้ามาบริหารราชการใหม่ได้ทราบถึงรายได้และสิทธิประโยชน์ที่พึงได้ จึงทำให้ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสกลรัตน์ ธูพา (2558) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ดูแล เด็ก สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม จำแนกตามคุณลักษณะด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ นิตพร บุญหนัก (2553) ที่ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี พบว่า ครูที่มีตามประสบการณ์การทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับรุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ (2556) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี ใน 4 ด้าน คือ ด้านสุขภาพหน้าที่ ด้านสังคมเศรษฐกิจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านครอบครัว พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมต่างกัน จำนวน 2 ด้านคือ ด้านสุขภาพหน้าที่ และด้านสังคมเศรษฐกิจ สำหรับด้านจิตวิญญาณและด้านครอบครัว ไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

แนวทางที่จะช่วยให้ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น สรุปได้ตามด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม คือ ปรับบัญชีเงินเดือนใหม่ เงินวิทยฐานะ เงินค่าทำงานล่วงเวลา เงินเพิ่มค่าครองชีพ เงินรางวัล ช่วยเหลือภาระหนี้สินของข้าราชการครูด้วยดอกเบี้ยในอัตราที่ต่ำที่สุด จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้มากขึ้น ค่าตอบแทนรายเดือนที่ได้รับควรให้เป็นบรรทัดฐานเดียวกัน
- 2) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือ ให้งบประมาณสร้างบ้านพักหรือค่าบ้านเช่าเพื่ออยู่อาศัย ให้ค่าตอบแทนข้าราชการครูและนักการภารโรงที่มาอยู่เวรยามในเวลากลางคืน
- 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล คือ สำรวจความต้องการในเรื่องการอบรม สัมมนาศึกษาดูงานตามความถนัด ความต้องการและความจำเป็น เชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่ข้าราชการครู จัดหาสื่อ หนังสือ ตำรา อินเทอร์เน็ต

4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน คือ ประเมินวิทยฐานะโดยคณะกรรมการเพียงครั้งเดียว ส่งเสริม ช่วยเหลือ แนะนำ จากบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผู้บริหาร ควรสร้างขวัญ กำลังใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยยึดพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว คือ เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา

5) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคม คือ สร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่มีแต่ความรัก ความสามัคคีต่อกัน ยึดหลักสายกลางในการปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์กับสังคมรอบด้าน รักและห่วงใยนักเรียน เหมือนลูกหลานของตนเอง ร่วมมือปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น

6) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน คือ มีระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน และระเบียบ ข้อบังคับ จะต้องเป็นไปใน ลักษณะสายกลางไม่ตึงไปและหย่อนไปยืดหยุ่นได้ในบางโอกาส เช่น เวลาเจ็บป่วย หรือมีเหตุสุดวิสัยต่าง ๆ เกิดขึ้น

7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ แบ่งเวลาในการทำงาน และครอบครัวอย่างชัดเจน ใน วันหยุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งวันอาทิตย์ ไม่ควรจัดให้มีกิจกรรมอื่นใด เพราะควรมีเวลาพักผ่อนกับครอบครัว จะได้ เป็นวันครอบครัวอย่างแท้จริง ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมพาข้าราชการครูไปทัศนศึกษานอกสถานที่ เพื่อส่งเสริม สุขภาพจิตที่ดีให้กับข้าราชการครู

8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ ผู้บริหารและข้าราชการครู ต้องทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีส่วนสนับสนุนส่งเสริมเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนได้ตลอดทั้งปีในงานที่เกี่ยวข้องกับสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม ประเพณี จะทำให้ชุมชนรัก เชื่อถือและศรัทธา

สรุป

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ 1) ครูได้รับเงินได้รายเดือน เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เงินได้รายเดือนเหมาะสมกับสภาพ เศรษฐกิจในปัจจุบัน ขณะที่เงินได้รายเดือนไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว 2) ครูมีวัสดุและอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่มีความมั่นคงแข็งแรงและมีความปลอดภัย มี นโยบายให้บุคลากรได้ตรวจสุขภาพประจำปี ขณะที่การเดินทางไปกลับระหว่างที่พักกับโรงเรียนยังไม่มี ความสะดวกและปลอดภัยเพียงพอ 3) ครูได้รับโอกาสให้ไปศึกษาดูงานในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ แต่ยังไม่ ได้รับโอกาสไปฝึกอบรมและเพิ่มพูนความรู้บ่อย 4) ครูมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีความเชื่อมั่น และศรัทธาในอาชีพครู แต่ยังขาดการสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของครูแต่ละฝ่าย 5) ครูมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน แต่ยังขาดการส่งเสริมการทำงานด้วย ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 6) ครูมีสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นต่อระเบียบ ข้อบังคับในการ ปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามบุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียนได้น้อย 7) ครูมี เวลาพักผ่อนเพียงพอหลังจากการทำงาน เพียงแต่ความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ การงาน และสภาพชีวิตที่ เป็นอยู่ในขณะนี้ยังค่อนข้างน้อย และ 8) โรงเรียนให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่าง ๆ ของชุมชน อย่างไรก็ตามครูยังได้รับเชิญเข้าร่วมในกิจกรรมของชุมชนเป็นส่วนน้อย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) หน่วยงานต้นสังกัด คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานประจำปีให้ชัดเจน โปร่งใสและเป็นธรรมเพื่อให้โรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา นำไปใช้ได้ในแนวทางเดียวกัน เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ และสามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้เหมาะสมและเป็นธรรม

2) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาควร ดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำแผนพัฒนาครูตาม สภาพปัญหาและความต้องการอย่างต่อเนื่องด้วยรูปแบบ วิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานใน หน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาครูเป็นการเฉพาะ และเพียงพอ สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการครูอย่างแท้จริง

3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรปรับปรุงระบบความปลอดภัยของโรงเรียน โดย การดำเนินการด้านความปลอดภัยภายในโรงเรียนอย่างจริงจัง เช่น ติดตั้งอุปกรณ์ตรวจสอบ ป้องกัน และระบับ ภัยคุกคาม ให้เหมาะสมกับลักษณะอาคารเรียนทั้งหมด และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
- 2) ควรมีการศึกษาระบบด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมสำหรับข้าราชการครู
- 3) ควรมีการศึกษาระบบด้านการพัฒนาความสามารถ ความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงานของข้าราชการ ครู เพื่อต่อยอดแนวความคิดในการศึกษาเรื่องดังกล่าว และเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ครุฑปักชี. (2557). การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กรองกาญจน์ เอกพิพัฒน์วงศ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิภาพของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสตูล.
- นงลักษณ์ เพิ่มชาติ. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- นิตพร บุญหนัก. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สระบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ประกอบ จิรานุกุลสวัสดิ์. (2555). การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. ค้นเมื่อ 23 มิถุนายน 2565 จาก. www.kormor.obec.go.th/arti/arti004.pdf/เอกสาร/.doc
- รักชนก บุรธานี. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบริษัท ดุอิงเวล อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด. (วิทยานิพนธ์การบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.
- รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์. (2556). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี. (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- วิสิทธิ์ ทองผาสุก. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการฉีดพลาสติก กรณีศึกษา : บริษัท มิตานี (ไทยแลนด์) จำกัด*. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.
- สกลรัตน์ ฐพา. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม*. (สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนครพนม.
- Bragger, J. O. & Other. (2005, February 5). *Work-Family Conflict, Work-Family Culture, and Organizational Citizenship Behavior Among Teachers*. Retrieved February 5, 2008, from <http://www.springerlink.com/content/lq15504647q67866/fulltext.pdf>.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and The Internal Structure of Tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Krejcie, R. V., & Daryle, W. M. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Pelsma, D. M. (2003, February 2). *The Quality of Teacher Work Life Survey: A Preliminary Report on a Measure of Teacher Stress and Job Satisfaction and the Implications for School Counselors*. Retrieved February 2, 2008, from http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/1b/e2/89.pdf
- Terhune, M. N. (2006, February 2). *A Study of Demographics and Job-Related Categories That Influence the Quality of Teacher Work Life in Montana Schools with Indigenous Populations*. Dissertation Abstracts International. Retrieved February 2, 2008, from <http://www.lib.umi.com>
- Walton, R. E. (1974). Improving Quality of Work Life. *Harvard Business Review*, 15(5), 12-16.