

คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายกระสัง 3  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2  
QUALITY OF WORK LIFE AMONG CIVIL SERVICE TEACHERS IN THE  
KRASANG 3 SCHOOL NETWORK UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE 2

จิรพงศ์ เสาทอง<sup>1</sup>, จำรัส มุ่งเฝ้ากลาง<sup>2</sup>  
วิทยาลัยนครราชสีมา  
Jeerapong Saotong<sup>1</sup>, Chamrat MungfaoKlang<sup>2</sup>  
Nakhon Ratchasima College  
Corresponding Author E-mail : 6704030302036@nmc.ac.th

(Received : 12 January, 2026; Edit : 25 January, 2026; accepted : 1 March, 2026)

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 113 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านด้านบูรณาการทางสังคม และด้านการปฏิบัติงานในสังคมไม่แตกต่างกัน
3. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานของครู พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิต, การปฏิบัติงาน

### Abstract

The objectives of this research were: 1) to investigate the level of quality of work life among civil service teachers within the Krasang 3 School Network, under the Buriram Primary Educational Service Area Office 2; and 2) to compare their quality of work life based on educational attainment and professional experience. The sample consisted of 113 teachers. The research instrument utilized was a 5-point Likert scale questionnaire, yielding an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging

from 0.67 to 1.00 and a total reliability coefficient of 0.96. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and t-test statistics.

The research findings revealed the following:

1. The overall quality of work life of the teachers in the Krasang 3 School Network, under the Buriram Primary Educational Service Area Office 2, was at a high level.

2. A comparative analysis based on educational attainment indicated significant overall differences at the .05 level, with the exceptions of social integration and social relevance of work life, which exhibited no significant differences.

3. When categorized by professional experience, the overall quality of work life showed no significant differences. However, a statistically significant difference at the .05 level was observed specifically in the dimension of human capacity development.

**Keywords :** Quality of Life, Work Performance

## บทนำ

ปัจจุบันสภาพสังคมไทยอยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้สภาพสังคมคนไทยมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง รวมทั้งด้านการศึกษา ล้วนส่งผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิตและการทำงานของมนุษย์ ทำให้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการดำรงชีวิตของบุคคลเข้ามาอิทธิพลในการกำหนดบทบาทหน้าที่ สังคมไทยอยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ที่การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการศึกษาเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อชีวิตและการทำงานของบุคคล และทำให้ คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญมากขึ้นครูในฐานะบุคลากรสำคัญที่พัฒนาสังคมจึงถูกมองว่าเป็นผู้กำหนดคุณภาพชีวิตของคนในชาติ แม้ว่าการพัฒนาในด้านต่างๆ ที่ผ่านมามีความสมดุล ทำให้คุณภาพชีวิตของประชากรลดลงการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาการศึกษาของเยาวชนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลมากขึ้น ครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมมนุษย์ให้เกิดความเรียบร้อย ก่อให้เกิดความเรียบร้อย ก่อให้เกิดการพัฒนาชีวิตที่เจริญก้าวหน้าและมั่นคง ครูจึงถูกมองจากสังคมโดยทั่วไปว่าเป็นผู้กำหนดคุณภาพชีวิตของคนในสังคมและจุดมุ่งหมายที่สำคัญสูงสุดของการพัฒนาชาติ ก็คือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรให้อยู่ดี กินดีมีความสุข มีความสงบเรียบร้อย ในบริบททางสังคมครูไม่เพียงแต่เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ แต่ยังคงยกย่องให้เป็น ผู้กำหนดคุณภาพชีวิต ของคนในสังคม เพราะการพัฒนาชาติอย่างยั่งยืนเริ่มต้นจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรให้มีความสุขและมั่นคง แม้ว่าที่ผ่านมาการพัฒนาในหลายด้าน จะยังขาดความสมดุล ทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนยังไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง การให้ความสำคัญกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างเร่งด่วน เพราะจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการศึกษาซึ่งเป็นหลักในการพัฒนาเยาวชน ทำให้ประเทศชาติมีความมั่นคง ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษา เศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม และด้านการเมืองการปกครอง แต่ที่ผ่านมามีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ยังขาดความสมดุลทำให้มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของประชากร ทำให้ด้อยในคุณภาพชีวิต ซึ่งไม่เป็นที่พึงปรารถนา การให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของครู จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงาน อันจะส่งผลต่อการพัฒนา การศึกษาของเยาวชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สุธิสสา ทัพขำ, 2553:1-2)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีจุดมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขในกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างมีจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รู้จักสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ เคารพกฎหมาย เคารพสิทธิผลประโยชน์ของส่วนรวม และของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่นและความรู้อันเป็นสากล มีเป้าหมายในการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม เพื่อให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ได้สร้างผลกระทบเชิงบวกอย่างมหาศาลต่อ

วงการศึกษไทย โดยได้วางรากฐานสำหรับการปฏิรูปในทศวรรษต่อมา อย่างไรก็ตาม การนำกฎหมายไปปฏิบัติก็เผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น การขาดความเข้าใจในหลักการของผู้ปฏิบัติงานในบางพื้นที่ ความเหลื่อมล้ำทางทรัพยากรระหว่างโรงเรียนในเมืองและชนบท รวมถึงภาระงานของครูที่เพิ่มขึ้นจากการปฏิรูปกระบวนการจัดการเรียนรู่มุ่งเน้นการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในระบอบประชาธิปไตย รวมถึงการส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น และความรู้อันเป็นสากล อีกทั้งยังส่งเสริมให้คนมีความสามารถในการประกอบอาชีพ พึ่งพาตนเองได้ และใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดจนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งพาตนเองมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (กรมวิชาการ, 2542 : 1)

คุณภาพชีวิตจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ของชีวิตโดยเฉพาะกิจกรรมการทำงานเนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิต ซึ่งจะต้องเป็นการทำงานที่ไม่ผิดกฎหมายทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานของครูจึงจัดเป็นบทบาทหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะในการดำเนินชีวิตประจำวัน และการทำงานจะต้องสนองเป้าหมายของชีวิตทุกคนที่พึงมี คือ การดำเนินชีวิตที่มีความสุข ดังนั้นครูควรได้รับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีคุณค่า คุณภาพชีวิตของครูนั้นสัมพันธ์กับการทำงานอย่างแยกไม่ออก การทำงานที่มีประสิทธิภาพและถูกต้องตามกฎหมายถือเป็นส่วนหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น ครูควรได้รับการส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีคุณค่า ซึ่งแนวคิดนี้คือการผสมผสานระหว่างชีวิตและการทำงานเข้าด้วยกันอย่างกลมกลืน . การที่ข้าราชการครูจะสามารถสอนนักเรียนให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัย ความร่วมมือจากทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครูในโรงเรียน และชุมชน การมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจ และความสามัคคีในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนพัฒนาได้อย่างยั่งยืน แนวคิดในการทำงานเช่นนี้คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางในการทำงานแนวทางหนึ่งทั้งงานและชีวิตจะเกี่ยวข้องผสมผสานกันอย่างกลมกลืน องค์กรที่มีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้ชีวิตการทำงานดี ทำให้การทำงานในองค์กรคุณภาพ การที่จะทำให้ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาลดต้นทุนนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติการสอนประสบความสำเร็จต้องเกิดจากความร่วมมือกันหลายฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครูในโรงเรียนชุมชน ร่วมกันสร้างสรรค์แนวปฏิบัติเพื่อให้งานมีคุณภาพ หากครูที่มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เสียสละเวลา แรงกาย แรงใจให้กับโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่ จะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ณัฐกฤตา บัวทอง, 2554 : 1-2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 227 แห่ง ในพื้นที่อำเภอ 5 อำเภอ มีการจัดทำระเบียบสำนักงานเขตพื้นที่ว่าด้วยเขตพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2561 เพื่อกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยกำหนดให้เขตพัฒนาการศึกษาเป็นองค์ประสาน ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารงานของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ความรับผิดชอบ จำนวน 5 เขตพัฒนาการศึกษาและได้ปรับปรุงระเบียบสำนักงานเขตพื้นที่ว่าด้วยกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 โดยกำหนดให้มีกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 21 กลุ่มเครือข่าย โดยมีผู้บริหารโรงเรียนภายในเขตพัฒนาการศึกษาเป็นคณะกรรมการโดยตำแหน่ง ทำหน้าที่ในการกำกับ ดูแล รับผิดชอบเขตพัฒนาการศึกษา เพื่อให้บริหารจัดการทั้งด้านงานวิชาการด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป มีความคล่องตัว และระดับสถานศึกษาเกิดการมีส่วนร่วม สร้างความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2, 2566 : 9-10)

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลที่จะนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

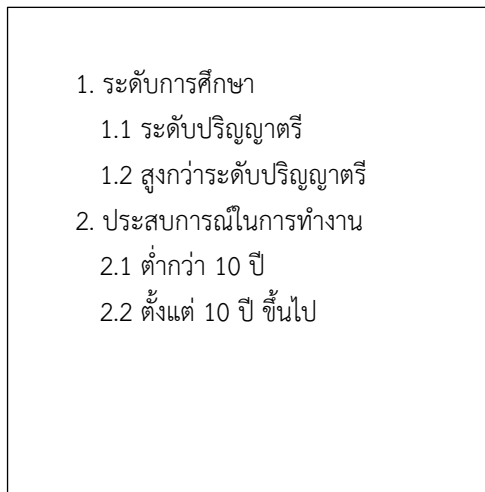
1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

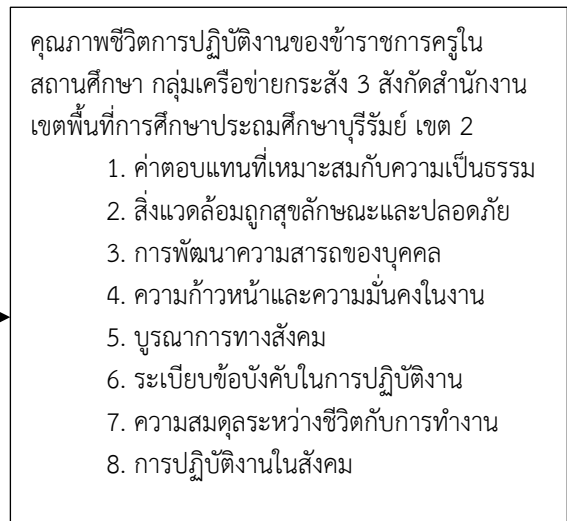
## กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามแนวคิดของ Huse & Cummings (1985: 235 – 238 อ้างถึงใน เสาวรส สันป่าแก้ว 2560:13)

### ตัวแปรอิสระ



### ตัวแปรตาม



## สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แตกต่างกัน

2. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แตกต่างกัน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 160 คน

2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 113 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (1970) และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

## ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

1) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1.1) ระดับปริญญาตรี

1.2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

2) ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น 2 ประกอบด้วย

2.1) ต่ำกว่า 10 ปี

2.2) ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามแนวคิดของ Huse & Cummings (1985, 235-238) ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความเป็นธรรม
- 2) ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
- 3) ด้านการพัฒนาความสามารของบุคคล
- 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 5) ด้านบูรณาการทางสังคม
- 6) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน
- 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- 8) ด้านการปฏิบัติงานในสังคม

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามตรวจรายการ (Check-list) โดยถามถึงระดับการศึกษา และประสบการณ์ของข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ใน 8 ด้าน โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวความคิดของเบสท์ และคาห์น (Best & Kahm, 1993: 247) กำหนดน้ำหนักดังนี้

ให้ 5 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ให้ 4 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

ให้ 3 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ให้ 2 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ให้ 1 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามแนวคิด Huse & Cummings (1985: 199-200) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553: 74 – 84)
3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามโดยพัฒนาจากแบบสอบถามของ ศิริวรรณ ถนอมแนบ (2551: 106-111) และ กิริติกา ต่อพันธ์ (2553:85-87) ได้จำนวนแบบสอบถาม 40 ข้อ
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายกระสัง 4 อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2
8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 40 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96
9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 113 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา และประสบการณ์สอนของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้
  - ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
  - ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก
  - ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
  - ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย
  - ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกระดับการศึกษาและประสบการณ์สอนโดยใช้ค่า t - test (Independent samples)

### ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	4.12	0.63	มาก	8
2	ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย	4.19	0.69	มาก	6
3	ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	4.18	0.69	มาก	7
4	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.27	0.54	มาก	3
5	ด้านบูรณาการทางสังคม	4.34	0.48	มาก	1
6	ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	4.26	0.58	มาก	4
7	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.19	0.60	มาก	5
8	ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	4.32	0.48	มาก	2
ภาพรวม		4.23	0.41	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D.= 0.41) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก (ตามผลจริง) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านบูรณาการทางสังคม ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D.= 0.48) รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D.= 0.48) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D.= 0.54) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D.= 0.58) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D.= 0.60) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D.= 0.69) และด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D.= 0.69) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D.= 0.63)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	4.16	0.64	3.97	0.57	1.422	0.158
2	ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย	4.25	0.68	4.02	0.70	1.537	0.127

3	ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร	4.24	0.68	4.01	0.70	1.497	0.137
4	ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในหน้าที่ การงาน	4.32	0.52	4.11	0.56	1.875	0.063
5	ด้านบูรณาการทางสังคม	4.39	0.46	4.19	0.51	2.008	0.047
6	ด้านระเบียบข้อบังคับในการ ปฏิบัติงาน	4.29	0.56	4.17	0.62	0.940	0.349
7	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	4.24	0.58	4.04	0.64	1.552	0.123
8	ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	4.40	0.46	4.06	0.46	3.454	0.001
<b>ภาพรวม</b>		<b>4.29</b>	<b>0.39</b>	<b>4.07</b>	<b>0.44</b>	<b>2.456</b>	<b>0.016</b>

\*p ≤ .05

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านด้านบูรณาการทางสังคม และด้านการปฏิบัติงานในสังคมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	1 - 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ เป็นธรรม	4.15	0.61	3.98	0.68	1.127	0.262
2	ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูก สุขลักษณะและปลอดภัย	4.24	0.66	4.00	0.77	1.480	0.142
3	ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร	4.26	0.65	3.85	0.75	2.624	0.010
4	ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในหน้าที่ การงาน	4.30	0.51	4.16	0.63	1.041	0.300
5	ด้านบูรณาการทางสังคม	4.36	0.46	4.25	0.56	0.947	0.346
6	ด้านระเบียบข้อบังคับในการ ปฏิบัติงาน	4.27	0.57	4.23	0.61	0.298	0.767
7	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	4.24	0.57	3.99	0.68	1.726	0.087
8	ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	4.36	0.47	4.16	0.53	1.688	0.094
<b>ภาพรวม</b>		<b>4.27</b>	<b>0.39</b>	<b>4.08</b>	<b>0.52</b>	<b>1.985</b>	<b>0.050</b>

\*p < .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย และด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก ข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มาอย่างยาวนาน จึงทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และชุมชนรอบข้าง เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการประสานงานร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้บรรยากาศการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างอบอุ่นและเป็นมิตร ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำ ทั้งนี้เนื่องจาก ข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีการได้รับค่าตอบแทนสอดคล้องกับภาระงานและค่าครองชีพในปัจจุบัน เป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ความพึงพอใจต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างเต็มศักยภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมจึงมีค่าเฉลี่ยต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิทธิฤทธิ์ รวมสุข (2566) ได้ศึกษาการศึกษาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากเรียงลำดับได้ดังนี้ สูงสุด ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน รองลงมาด้านการพัฒนา ความสามารถของบุคคล รองลงมาด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน รองลงมาด้านสภาพการปฏิบัติงาน รองลงมาด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน และต่ำสุด ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามระดับการศึกษาพบว่าด้านบูรณาการทางสังคม และด้านการปฏิบัติงานในสังคมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามักมีทักษะการสื่อสาร การประสานงาน และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และชุมชน ส่งผลให้ครูมีประสบการณ์การเรียนรู้ทางสังคมที่หลากหลายมากกว่า สามารถเข้าใจมุมมองของผู้อื่นและปรับตัวให้เข้ากับบริบทขององค์กรได้ดี ทำให้เกิดความร่วมมือในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนการปฏิบัติงาน และนำไปสู่บรรยากาศที่เอื้อต่อความสุขและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ในส่วนของด้านการปฏิบัติงานในสังคม ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ การอบรม หรือการพัฒนาวิชาชีพมากกว่า ทำให้มีความสามารถในการเผยแพร่ความรู้และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียนและชุมชน ขณะเดียวกัน ครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอาจมีข้อจำกัดด้านโอกาสในการพัฒนา ส่งผลให้ระดับการมีส่วนร่วมทางสังคมหรือความมั่นใจในการปฏิบัติงานในสังคมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิทธิฤทธิ์ รวมสุข (2566) ได้ศึกษาการศึกษาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามเพศ อายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย มักมีความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการสอนและพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เท่าทันกับเทคโนโลยีและนโยบายทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงต้องการแสดงศักยภาพและสร้างความสำเร็จในสายงาน ส่งผลให้มีการเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ในทางตรงกันข้าม ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่าอาจมีความมั่นคงทางตำแหน่งและมีความเชี่ยวชาญในด้านการสอนอยู่แล้ว จึงอาจให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถในระดับที่ต่างจากครูกลุ่มใหม่ โดยมุ่งเน้นการประยุกต์ใช้ประสบการณ์และองค์ความรู้เดิมในการแก้ปัญหาในงานมากกว่าการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งทำให้ระดับการรับรู้ต่อโอกาสในการพัฒนาตนเองอาจแตกต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านภาระงานและอายุงานอาจมีผลต่อความสามารถในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพด้วย ครูที่มีอายุงานมากมักมีภาระงานบริหารหรือความรับผิดชอบในโรงเรียนมากขึ้น ทำให้มีเวลาน้อยในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา ขณะที่ครูรุ่นใหม่มีเวลามากกว่าในการเข้าร่วมกิจกรรมเหล่านี้ ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรีญา แก้วพรม (2555) ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามเพศประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ควรพิจารณาแนวทางในการปรับปรุงระบบค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงานและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมทั้งจัดให้มีสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น เงินรางวัลจูงใจ เบี้ยเลี้ยง หรือโอกาสในการพัฒนาทางวิชาชีพ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ควรจัดให้มีการดูแลรักษาอาคารสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้อยู่ในสภาพที่ดีและพร้อมใช้งานอยู่เสมอ รวมถึงสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ของทั้งครูและนักเรียน เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและความสบายใจ

1.3 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ควรส่งเสริมให้ครูได้รับโอกาสในการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและแนวโน้มทางการศึกษาในยุคใหม่

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ควรจัดให้มีระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่ง รวมถึงควรมีนโยบายส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาตนเองจนก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างเหมาะสมกับความสามารถและผลงาน

1.5 ด้านบูรณาการทางสังคม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกื้อกูลและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ส่งเสริมการปฏิบัติงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา เพื่อสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานที่อบอุ่นและเป็นมิตร

1.6 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมใน การแสดงความคิดเห็น หรือเสนอแนะทางเกี่ยวกับการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ควรจัดระบบการบริหารภาระงานของครูให้เหมาะสม ไม่มากเกินไปจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว

1.8 ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ควรส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของบทบาทหน้าที่ในฐานะผู้ให้ความรู้และแบบอย่างที่ดีแก่สังคม สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของวิชาชีพครูและสร้างประโยชน์แก่สังคมโดยรวม

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตของการวิจัย ไปยังข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ หรือจังหวัดใกล้เคียง เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานในบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและสะท้อนภาพรวมของคุณภาพชีวิตข้าราชการครูในระดับกว้างมากขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในองค์กร หรือความผูกพันต่อวิชาชีพ เพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูได้อย่างรอบด้านมากขึ้น

2.3 ควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อศึกษามุมมองเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์ ความรู้สึก และความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลไปใช้วางแผนและพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูให้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืนในระยะยาว

## เอกสารอ้างอิง

- กขพร รัตนปราการ. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (งานนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี
- กุลชลี จงเจริญ. (2562). การบริหารสภาพแวดล้อมและอาคารสถานที่. ในประมวลสาระชุดวิชาการบริหารวิชาการและทรัพยากรการศึกษา หน่วยที่ 6-12. (พิมพ์ครั้งที่ 2, น 1 - 65). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- เขมินท์ อุ่นศิริ. (2562). คุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- คมทวน สอสะอาด และกนกพร ชัยประสิทธิ์. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา. วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 6(3), 72 - 84.
- จันทร์จุฬา พิสุทธิพงษ์บุรณ์ และกิตติ รัตนราช. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพรรณ, 16(1), 34 - 42.
- دنوسรณ์ คุ่มสุข. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัต). (การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- พฤต รุ่งเจริญวัฒนกิจ, พิมพ์ประภา อมรกิจภิญญา และธัญธรรณ อมรกิจภิญญา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วารสารพัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่, 8(8), 109 - 126.
- วิชุดา สร้อยสุด และคณะ (2564). การจัดการทรัพยากรมนุษย์หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรยุคปัจจุบัน. วารสารพัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่, 6(5), 341 - 350.
- วิภาวรรณ จิตต์พะวงษ์. (2567). การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรามบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและ ท้องถิ่น, 2(3), 2 - 58.
- ศิวพร วิยะวงศ์. (2564). แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนให้เกิดองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างผลงาน และขับเคลื่อนด้วยศักยภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ. (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิตวิทยาลัยการ การ). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.

- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working life). สืบค้นจาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/609-quality-of-working-life>.
- สุนิสา ช่อแก้ว. (2563). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ แนวคิด กระบวนการ เครื่องมือ และกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพาณิชย์ รัตนนท์. (2567). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร. วารสารนิติรัฐ, 2(3), 13 – 24.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. (2568). อำนาจหน้าที่ ภารกิจ และบทบาท. สืบค้นจาก <https://www.br2.go.th>.
- อิทธิฤทธิ์ รวมสุข. (2566). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- Erturk, R. (2014). The effect of teachers' quality of work life on job satisfaction and turnover intentions. *Turkish Journal of Educational Studies*, 2(3), 15–29.
- Hasanati, L., Karima, K., & Surahman, E. (2021). Is the influence of quality of work life on innovative work behavior mediated by happiness at work in teachers? *Journal of Educational Sciences*, 15(4), 102–115.
- Hong, T. T., & Boojang, S. (2010). Relationships between work life quality of teachers with work commitment, stress and satisfaction: A study in Kuching, Sarawak, Malaysia. *Malaysian Journal of Social Sciences*, 6(2), 45–58.
- İlğan, A., Ozu-Cengiz, O., Ata, A., & Akram, M. (2015). The relationship between teachers' psychological well-being and their quality of school work life. *Journal of Education and Practice*, 6(20), 20–28.
- Maslow, Abraham H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Phugalanthi, P., Bharathi, K., & Nakkieran, S. (2011). Quality of work life: Perception of college teachers. *International Journal of Management Research*, 3(1), 25.
- Razzak, M. A., Akgas, M., & Chowdhury, F. (2018). Working life and job satisfaction amongst teachers: An empirical study of public universities in Bangladesh. *Asian Journal of Education and Training*, 4(1), 18–25.