

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปราจีนบุรี
A STUDY OF QUALITY OF WORK LIFE OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER
LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN PRACHINBURI PROVINCE

สุนิษา เกரியบกลาง¹, ไพศาล หวังพานิช², มานะ สินธุวงษานนท์³

มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

Sunisa Kriabklang¹, Paisal Wangpanich², Mana Sinthuwongsanont³

Vongchavalitkul University

Corresponding Author E-mail : sunisa_kri@vu.ac.th

(Received : 29 April, 2026; Edit : 14 May, 2026; accepted : 15 May, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปราจีนบุรี ตามลักษณะพื้นฐานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2568 จำนวน 275 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 6 ด้าน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่น 0.960 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยใช้ t-test, F-test และเมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยมีเพียงด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลเท่านั้นอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามช่วงรุ่น และประสบการณ์ทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่รูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงานของครู, ครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, การเปรียบเทียบตามลักษณะพื้นฐาน

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of quality of work life of teachers in schools under Local Administrative Organizations in Prachin Buri Province; and 2) to compare the quality of work life of these teachers classified by their basic characteristics. The sample group consisted of 275 teachers under Local Administrative Organizations in Prachin Buri Province during the academic year 2025. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire covering 6 aspects, with Item Objective Congruence (IOC) indices between 0.80 - 1.00 and a reliability value of 0.960. Data analysis was conducted using a statistical software package to calculate percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and pairwise comparison using Scheffe's method.

The research findings revealed that

1. The findings indicated that the overall quality of work life of teachers in schools under Local Administrative Organizations in Prachinburi Province was at a high level. Considering each dimension separately, career growth and job security, social integration within the organization, adequate and fair compensation, safe and healthy working conditions, and work-life balance were rated at a high level. In contrast, the dimension concerning the development of human capabilities was the only aspect rated at a moderate level.

2. The findings from the comparative analysis of the quality of work life among teachers in schools under Local Administrative Organizations in Prachinburi Province indicated that overall quality of work life differed significantly at the .05 level across generational groups and work experience categories. In contrast, no significant differences were observed based on the type of Local Administrative Organization.

Keywords : Quality of Work Life of Teachers, Local Administrative Organization Schools, Demographic Comparison

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 โลกได้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ซึ่งขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง เช่น ปัญญาประดิษฐ์ อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง และวิทยาการหุ่นยนต์ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวิถีชีวิตของมนุษย์อย่างกว้างขวาง ภายใต้บริบทของเศรษฐกิจฐานความรู้ที่มุ่งเน้นนวัตกรรมและความสามารถในการแข่งขัน ระบบการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของโลกยุคใหม่ (UNESCO, 2021)

ประเทศไทยยังคงเผชิญกับความท้าทายเชิงโครงสร้างหลายประการ ทั้งด้านความเหลื่อมล้ำ คุณภาพกำลังแรงงาน และข้อจำกัดของระบบราชการ ซึ่งส่งผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดย สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560) ระบุว่า กำลังแรงงานของไทยยังขาดทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานยุคใหม่ ขณะที่ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2565) ได้กำหนดแนวทางพัฒนาประเทศโดยมุ่งสร้าง “กำลังคนสมรรถนะสูง” ผ่านการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งความสำเร็จของเป้าหมายดังกล่าวขึ้นอยู่กับ “ครู” ในฐานะกลไกหลักของการพัฒนาผู้เรียน

ในบริบทนี้ แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร แนวคิดดังกล่าวเริ่มได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบตั้งแต่ช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 โดยเน้นให้ความสำคัญกับมนุษย์ในฐานะทรัพยากรหลักขององค์กร (Davis & Chems, 1975) ทั้งนี้ Walton (1975) อธิบายว่า QWL เป็นสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในหลายมิติ ขณะที่ Nadler & Lawler (1983) มองว่าเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร และ Cascio (2003) ชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความมั่นคงในอาชีพ และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับ Sirgy (2001) ที่ระบุว่า QWL ที่ดีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความยั่งยืนในการทำงานของบุคลากร

สำหรับครู คุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อทั้งประสิทธิภาพการสอนและคุณภาพผู้เรียน ครูที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีจะมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม หากครูเผชิญกับปัญหาด้านเศรษฐกิจ ภาระงานเกินควร หรือสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน ย่อมส่งผลต่อความเครียดและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยตรง

จากการศึกษาสภาพปัญหา พบว่า ครูจำนวนมากประสบปัญหาด้านรายได้และภาระหนี้สิน โดยข้อมูลจาก สหกรณ์ออมทรัพย์ครูจังหวัดปราจีนบุรี จำกัด (2568) ระบุว่าครูในพื้นที่มีหนี้สินรวมกันเป็นจำนวนมาก สะท้อนถึงความเปราะบางทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ ครูยังต้องรับภาระงานที่นอกเหนือจากการสอน เช่น งานธุรการและงานโครงการต่าง

ๆ ส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ตลอดจนความเครียดจากการปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ

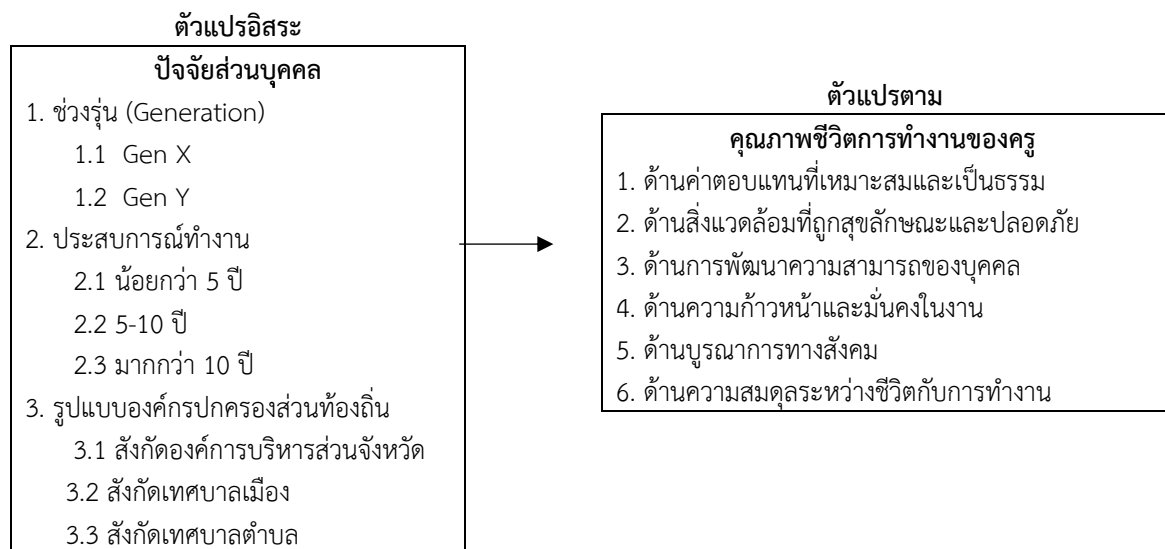
ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อวิเคราะห์ระดับและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างเป็นระบบ อันจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและแนวทางพัฒนาที่เหมาะสม ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของครูให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตาม ช่วงรุ่น ประสบการณ์ทำงาน และรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการและแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cumming, 1985) แล้วนำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก
2. ครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี มีลักษณะพื้นฐานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 16 โรงเรียน และมีจำนวนครู 363 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี ในปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 275 คน ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) ตามรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ลักษณะพื้นฐานของครู ได้แก่

- 1) ช่วงรุ่น (Generation)
 - (1) Gen X
 - (2) Gen Y
- 2) ประสบการณ์ทำงาน
 - (1) น้อยกว่า 5 ปี
 - (2) 5 – 10 ปี
 - (3) มากกว่า 10 ปี
- 3) รูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - (1) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 - (2) สังกัดเทศบาลเมือง
 - (3) สังกัดเทศบาลตำบล

2. ตัวแปรตาม (Depending Variable) ได้แก่ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี 6 ด้าน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการและแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cumming, 1985) ได้แก่

- 1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
- 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย
- 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
- 5) ด้านบูรณาการทางสังคม
- 6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ลักษณะพื้นฐานของครู โดยสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ ช่วงรุ่น ประสบการณ์ทำงาน และรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 39 ข้อ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) ด้านบูรณาการทางสังคม 6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ท (Likert Scale)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบ การสร้างเครื่องมือ

2. สร้างแบบสอบถามขึ้นตามกรอบข้อมูลที่ต้องการศึกษา โดยใช้จำกัดความหรือนิยามปฏิบัติการตามตัวแปรที่กำหนดไว้เป็นหลักในการสร้างคำถามต่าง ๆ ให้ครอบคลุม

ตัวแปรที่ศึกษา โดยเป็นแบบสอบถามชนิดประมาณค่าตามมาตราส่วน (Rating Scales) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบ แนะนำเพื่อการแก้ไข และปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมถูกต้อง รวมทั้งพิจารณาสำนวนภาษาที่ใช้ในข้อความว่าสอดคล้อง และเพื่อให้เครื่องมือมีความตรงในเนื้อหา (Content Validity)

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) และความถูกต้องของเนื้อหา (content) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (index of item objective congruence หรือ IOC) โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นและกำหนดให้มีแบบเลือกตอบ คือ สอดคล้อง ไม่แน่ใจ และไม่สอดคล้อง มีการแทนค่า (ชานินทร์ ศิลปจารุ, 2561) ดังนี้

สอดคล้อง	ให้คะแนนเท่ากับ	+1
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนนเท่ากับ	0
ไม่สอดคล้อง	ให้คะแนนเท่ากับ	-1

โดยค่าดัชนีความสอดคล้องในแต่ละข้อ ค่า IOC ไม่ต่ำกว่า 0.60 ถือว่ามีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ปรากฏว่าข้อคำถาม ทั้ง 39 ข้อ มีค่า IOC ระหว่าง 0.80 – 1.00

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 30 ราย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha Cronbach Method) (Cronbach, 1990 : p.202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.960 และความเชื่อมั่นในแต่ละด้าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2568 โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ประสานงานกับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เพื่อจัดทำหนังสือขออนุญาตไปยังผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากนั้นได้ขออนุญาตผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ครูในโรงเรียนเข้าร่วมตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างผ่านผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อแจกจ่ายแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Form) และแบบเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ให้แก่ครูที่เข้าเกณฑ์

2. ก่อนให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้อธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนการตอบแบบสอบถาม ระยะเวลาที่ใช้ และการเก็บรักษาข้อมูลให้เป็นความลับ พร้อมทั้งแจ้งให้ทราบว่าข้อมูลที่ให้จะถูกใช้เพื่อการวิจัยทางวิชาการเท่านั้น ไม่มีผลต่อการประเมินผลงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้วิจัยได้จัดทำ แบบฟอร์มยินยอมให้ข้อมูล (Informed Consent Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างอ่านรายละเอียดและแสดงความยินยอมโดยสมัครใจ หากไม่ประสงค์เข้าร่วมสามารถปฏิเสธได้โดยไม่ผลเสียใด ๆ หลังจากยินยอมแล้วจึงให้ตอบแบบสอบถาม โดยข้อมูลทั้งหมดจะไม่เปิดเผยชื่อและรักษาไว้เป็นความลับอย่างเคร่งครัด

3. รวบรวมข้อมูลจากครูได้ทั้งหมดจำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 100

4. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยขออนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมของมหาวิทยาลัยก่อนดำเนินการ พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอน และสิทธิของผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้การเข้าร่วมเป็นไปโดยสมัครใจ ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับ รายงานผลในภาพรวม และทำลายข้อมูลส่วนบุคคลหลังเสร็จสิ้นการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี ทั้ง 6 ด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีเกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ของ ไพศาล หวังพานิช, (2558) ดังนี้
 ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มาก
 ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน น้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน น้อยที่สุด
3. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามช่วงรุ่น โดยใช้การทดสอบค่า t-test
4. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกประสบการณ์การทำงาน และรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้การทดสอบค่า F-test เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการเปรียบเทียบ รายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี

ตารางที่ 1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.58	0.95	มาก	3
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.46	0.67	มาก	4
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.33	0.77	ปานกลาง	6
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.63	0.76	มาก	1
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	3.63	0.90	มาก	2
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.42	0.78	มาก	5
ภาพรวม	3.51	0.59	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.51$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน และระดับมาก 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\bar{x}=3.63$) รองลงมา คือ ด้านบูรณาการทางสังคม ($\bar{x}=3.63$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{x}=3.33$)

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี โดยจำแนกตามลักษณะพื้นฐานของครู

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด
ปราจีนบุรี จำแนกตามช่วงรุ่น (Generation)

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	ช่วงรุ่น (Generation)				t	P
	ครู Gen X		ครู Gen Y			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.73	0.97	3.45	0.91	2.490*	0.013
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย	3.45	0.53	3.46	0.77	-0.113	0.910
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.29	0.75	3.37	0.79	-0.852	0.395
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.79	0.75	3.50	0.74	3.249*	0.001
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	3.73	0.97	3.53	0.83	1.831	0.68
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.55	0.67	3.30	0.85	2.692*	0.008
ภาพรวม	3.59	0.57	3.43	0.61	2.226*	0.027

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม โดยกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครู Gen X รองลงมา คือ ครู Gen Y และคุณภาพชีวิตการทำงานของครู จำแนกตามช่วงรุ่น (Generation) โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเป็นรายด้าน ปรากฏว่า มี 3 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยครู Gen X สูงกว่า ครู Gen Y

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	ประสบการณ์ทำงาน					
	น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.19	1.15	3.54	0.70	3.69	0.98
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย	3.14	0.75	3.58	0.63	3.46	0.65
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.06	1.01	3.51	0.66	3.31	0.75
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.44	0.84	3.49	0.58	3.75	0.80
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	3.35	1.07	3.54	0.70	3.73	0.94
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.11	0.99	3.31	0.75	3.53	0.72
รวม	3.22	0.70	3.49	0.46	3.58	0.61

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ทั้งสามกลุ่ม โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง 1 กลุ่ม และระดับมาก 2 กลุ่ม โดยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสูงสุด ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ($\bar{x}$ =3.58) รองลงมา คือ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี ($\bar{x}$ =3.49) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{x}$ =3.22)

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	7.36	3.68	4.183*	0.016
	ภายในกลุ่ม	272	239.38	0.88		
	รวม	274	246.74			
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2	4.79	2.39	5.540*	0.004
	ภายในกลุ่ม	272	117.45	0.43		
	รวม	274	122.24			
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	5.26	2.63	4.509*	0.012
	ภายในกลุ่ม	272	158.76	0.58		
	รวม	274	164.03			
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.20	2.60	4.647*	0.010
	ภายในกลุ่ม	272	152.10	0.56		
	รวม	274	157.30			
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	4.85	2.43	3.013	0.51
	ภายในกลุ่ม	272	219.00	0.81		
	รวม	274	223.85			
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	6.48	3.24	5.515*	0.004
	ภายในกลุ่ม	272	159.76	0.59		
	รวม	274	166.24			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.87	1.94	5.677*	0.004
	ภายในกลุ่ม	272	92.73	0.34		
	รวม	274	95.60			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน ด้านบูรณาการทางสังคม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี โดยจำแนกตามรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	รูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
	สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด		สังกัดเทศบาลเมือง		สังกัดเทศบาลตำบล	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.63	0.82	3.67	0.99	3.32	1.06
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย	3.57	0.47	3.41	0.78	3.34	0.73
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.43	0.71	3.37	0.88	3.09	0.63
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.65	0.69	3.61	0.90	3.65	0.58
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	3.63	0.82	3.67	0.99	3.53	0.90
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.27	0.71	3.62	0.86	3.31	0.67
รวม	3.53	0.42	3.56	0.74	3.37	0.55

จากตารางที่ 5 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งสามกลุ่ม โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง 1 กลุ่ม และระดับมาก 2 กลุ่ม โดยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสูงที่สุด ครูที่สังกัดเทศบาลเมือง ($\bar{x}=3.56$) รองลงมา คือ ครูที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ($\bar{x}=3.53$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ครูที่สังกัดเทศบาลตำบล ($\bar{x}=3.37$)

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	5.35	2.67	3.011	0.051
	ภายในกลุ่ม	272	241.40	0.89		
	รวม	274	246.74			
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2	2.39	1.20	2.715	0.068
	ภายในกลุ่ม	272	119.84	0.44		
	รวม	274	122.24			
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	4.76	2.38	4.068*	0.018
	ภายในกลุ่ม	272	159.26	0.59		
	รวม	274	164.03			
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.08	0.04	0.070	0.932
	ภายในกลุ่ม	272	157.22	0.58		
	รวม	274	157.30			

ตารางที่ 6 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.82	0.41	0.500	0.607
	ภายในกลุ่ม	272	223.03	0.82		
	รวม	274	223.85			
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	7.64	3.82	6.555*	0.002
	ภายในกลุ่ม	272	158.59	0.58		
	รวม	274	166.24			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.37	0.68	1.950	0.144
	ภายในกลุ่ม	272	95.23	0.35		
	รวม	274	96.60			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านบูรณาการทางสังคม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยข้างต้นมีบางประเด็นน่าสนใจที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านบูรณาการทางสังคม ขณะที่ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนว่าครูมีการรับรู้ถึงความมั่นคงในอาชีพ โอกาสความก้าวหน้า และมีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร แต่ยังมีข้อจำกัดด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องเมื่อเทียบกับมิติอื่น

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน บูรณาการทางสังคม และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมากทั้งหมด แสดงถึงการรับรู้ความเป็นธรรมในการได้รับผลตอบแทน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร และการสนับสนุนด้านชีวิตส่วนตัว ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975) ที่เน้นความสำคัญของความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ และ Hackman & Suttle (1977) ที่ชี้ให้เห็นถึงบทบาทของความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กรต่อความพึงพอใจในการทำงาน รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิทธิฤทธิ์ ร่มสุข (2566) และศิริรัตน์ ลักษณะพิสุทธิ (2556) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และให้ความสำคัญกับความมั่นคงในอาชีพ ความสัมพันธ์ในองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม การที่ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนว่าครูยังมีความต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา ดังนั้น

การส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในระยะยาว

2 จากผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามช่วงรุ่น (Generation) ตามประสบการณ์ทำงาน และตามรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

2.1 จำแนกตามช่วงรุ่น (Generation)

ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีช่วงรุ่นแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยครูรุ่น Gen X มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าครูรุ่น Gen Y สะท้อนว่าช่วงวัยและประสบการณ์ทำงานมีอิทธิพลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์มากมักมีความมั่นคงในอาชีพ ปรับตัวต่อระบบงานได้ดี และได้รับการยอมรับในองค์กรมากกว่า ส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975) และ London (1977) ที่ชี้ให้เห็นว่าความมั่นคงและประสบการณ์ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในหลายด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาความสามารถ ความมั่นคงในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ยกเว้นด้านบูรณาการทางสังคมที่ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ทำงานช่วยให้ครูสามารถปรับตัวบริหารจัดการภาระงาน และพัฒนาทักษะได้ดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจและการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้น ขณะที่ความสัมพันธ์ในองค์กรมีลักษณะเป็นทีมจึงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse & Cummings (1985), Hackman & Suttle (1977) รวมถึงงานวิจัยที่ยืนยันว่าประสบการณ์ทำงานมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

2.3 จำแนกตามรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูไม่แตกต่างกันตามรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สะท้อนว่าการบริหารจัดการด้านการศึกษา มีมาตรฐานและแนวทางที่ใกล้เคียงกัน อย่างไรก็ตาม พบความแตกต่างในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งอาจเกิดจากความแตกต่างด้านศักยภาพ และการสนับสนุนของแต่ละองค์กร เช่น โอกาสในการพัฒนาและการจัดสรรภาระงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse & Cummings (1985) และ Herbert (1974) ที่ชี้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม โอกาสพัฒนา และความสมดุลชีวิตกับงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ควรมีการปรับเงินเดือน หรือค่าตอบแทนอื่น ๆ ให้เหมาะสม และเพียงพอกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน เพื่อยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ของครู ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ควรมีการปรับปรุงสถานที่ทำงาน หรือสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ ให้มีความสะอาด และถูกสุขลักษณะอนามัย ให้สะดวกเหมาะสม เอื้อต่อการเรียนการสอน ตลอดจนคุณภาพชีวิต ทั้งครูและนักเรียนให้ดีขึ้น
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ควรมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้รู้สึก ได้รับการยอมรับในสังคม และนำความรู้ในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้กับการทำงาน หรือการผลิตสื่อการเรียนการสอนสำหรับนักเรียน
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ควรเปิดโอกาสให้ครูมีการเผยแพร่ความรู้ความสามารถ บูรณาการความร่วมมือช่วยขยายองค์ความรู้ และสร้างเครือข่ายความน่าเชื่อถือ ส่งเสริมและสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) จนเป็นที่ยอมรับ
5. ด้านบูรณาการทางสังคม ควรส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ บูรณาการเครือข่ายทางสังคม สร้างโอกาสในการเผยแพร่ผลงาน และการปฏิบัติงานของสถานศึกษา นำเสนอต่อชุมชนและสังคม เพื่อให้เกิดความยอมรับ

6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ควรให้ครูได้มีการบริหารจัดการเวลาในการทำงานตามภาระหน้าที่ และแบ่งปันเฉลี่ยความสุขให้กับครอบครัว เพื่อสร้างความสมดุลให้กับชีวิตระหว่างที่บ้านและที่ทำงาน โดยไม่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อวิเคราะห์หาเหตุผล กระบวนการ รวมไปถึงปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ เพื่อให้ครอบคลุมประเด็นอื่น ๆ มากยิ่งขึ้น และสามารถนำผลการศึกษาไปจัดทำ หรือปรับแก้ และกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการ ให้เกิดประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของครูอย่างแท้จริง

2. ควรศึกษาในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ที่ใกล้เคียงกัน

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู จากสังกัดกลุ่มอื่น ๆ ที่ใกล้เคียง เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบกับกัน

4. ควรมีการพัฒนาระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับครู ที่ยุติธรรม และการสร้างความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงานของครู ทั้งที่เป็นรูปธรรม และนามธรรม เช่น การยกย่องชมเชย การให้รางวัลพิเศษ การมอบเกียรติยศชื่อเสียงตามตำแหน่งหน้าที่และผลงาน เป็นต้น

5. ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู จากสังกัดกลุ่มอื่น ๆ ที่ใกล้เคียง เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบกับกัน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงมหาดไทย. (2547). ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547. ราชกิจจานุเบกษา, 121(50ง).
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life). อนุสรณ์แรงงาน, 11(5), 17–22.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ : บิสิเนสสารเอนด์ตี
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ไพศาล หวังพานิช. (2558). วิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์เพื่อการศึกษา. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, นครราชสีมา.
- ศิริรัตน์ ลักษณะพิสุทธิ. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์กร บริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สมบุรณ์ ดันยะ. (2567). วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564). สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2568, จาก<https://www.nesdc.go.th>.
- อิทธิฤทธิ์ รวมสุข. (2566). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- Cascio, W. F. (2003). Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits (6th ed.). McGraw-Hill.
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing (5th ed.). Harper Collins.
- Davis, L. E., & Cherna, A. B. (1975). The quality of working life: Problems, prospects, And the state of the art. Free Press.
- Hackman, J. R., & Suttle, J. L. (Eds.). (1977). Improving Life at Work: Behavioral Science Approaches to Organizational Change. Santa Monica, CA: Goodyear.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). Organization development and change. West Publishing.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, p.608.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8(4), 620–630.
- Nadler, D. A., & Lawler, E. E. III. (1983). Quality of work life: Perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, 11(3), pp.20–30.
- Sirgy, M. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), pp. 241–302.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). (2021). *Reimagining Our Futures Together: A New Social Contract for Education*. Paris: UNESCO.
- Walton, R. E. (1975). *Criteria for quality of working life*. Free Press.