

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
A study of the quality of working life of teachers
Saha Prasat Choeng Phanom Campus
Under the Surin Secondary Educational Service Area Office

ปิ่นทอง ปราสาทพิญโญ, วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม
วิทยาลัยนครราชสีมา

Pinthong Prasatphinyo, Wiralpat Wongwatkasem
Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : 650401320127@nmc.ac.th wiralpat@nmc.ac.th

(Received : 11 January 2024 ; Edit : 21 January 2024 ; accepted : 24 January 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 226 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.82 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, ข้าราชการครู

Abstract

The purposes of this research are to 1) study the quality of working life of teacher civil servants; Saha Prasat Choeng Phanom Campus Under the Surin Secondary Educational Service Area Office 2) Compare the quality of working life of civil servant teachers. Saha Prasat Choeng Phanom Campus Under the jurisdiction of the Surin Secondary Educational Service Area Office, classified by position and educational level. The sample group used in the research was 226 school administrators and teachers. The sample size was determined according to Krejci and Morgan's table. and randomly divided into groups The research instrument is a 5-level rating scale questionnaire with a consistency

index between 0.67 - 1.00 and a confidence value for the entire questionnaire equal to 0.82, Statistics used for data analysis include frequency, percentage, mean, and deviation. standard T-test and F-test.

The research results found that

1. Quality of working life of teachers Saha Prasat Choeng Phanom Campus Under the Surin Secondary Educational Service Area Office Overall and each aspect is at a high level.

2. Results of comparing opinions on the quality of working life of teachers Prasat Choeng United CampusPhanom is under the Surin Secondary Educational Service Area Office. Classified by position Overall, they were significantly different at the .05 level. When considering each aspect, it was found that Social integration Regulatory aspects of work and the balance between life and work no different and classified according to educational level Overall, they were significantly different at the .05 level. When considering each aspect, it was found that Remuneration is appropriate and fair. Person's ability development Regulations regarding work-life balance and performance in society no different

Keywords : Quality of working life, teachers

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษานับว่าเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าเนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ตลอดชีวิต ตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถด้านต่างๆ ที่จะดำรงชีพ และประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2550 : 1) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 -2564) และวิสัยทัศน์ประเทศไทย อีก 20 ปีข้างหน้า กระทั่งถึง พ.ศ. 2570 มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของประชากรให้เข้มแข็งและประสบความสำเร็จ ปรับโครงสร้างหน่วยงานให้มีเอกภาพยิ่งขึ้น มีระบบการประเมินคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจน การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) นอกจากนี้ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 -2564) ยังมุ่งหวังให้การศึกษามุ่งเน้นในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม 3) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และ 4) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ครุจึงเป็นบุคลากรสำคัญที่จะนำหลักแนวคิดเหล่านี้มุ่งพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ได้พระราชทานพระบรมราโชวาทแก่ครูอาวุโส เข้าเฝ้ารับพระราชทานเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ ณ ศาลาศิลิตาถ เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2516 มีข้อความเกี่ยวกับลักษณะงานของครูว่า “งานของครูเป็นงานพิเศษ ผิดแปลกกว่างานอื่น ๆ กล่าวในแง่หนึ่งที่สำคัญ ก็คือว่า ครูจะหวัง ผลตอบแทนเป็นยศศักดิ์ ความร่ำรวยหรือ ประโยชน์ทางวัตถุเป็นที่ตั้ง ไม่ได้ผลได้ส่วนสำคัญจะเป็นผลทางใจ ซึ่งผู้ที่เป็นครูแท้ก็พึงพอใจ และภูมิใจอยู่แล้ว ดูเหมือนจะภูมิใจยิ่งกว่าข้าวของ เงินทองและยศศักดิ์เสียอีก ถึงแม้ผู้ใดใครก็ตาม เมื่อมองให้ลึกซึ้งแล้วก็ย่อมเห็นว่าเป็นความจริง อย่างนั้น ” (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา : 2554)

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นครุข้าราชการมีลักษณะและประสิทธิภาพที่ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน สภาพประเทศ สถานภาพส่วนบุคคล และวัตถุประสงค์ ต่อไปนี้ 1) รายได้ ครุข้าราชการมีรายได้ที่มั่นคงและคงที่ โดยได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยรัฐบาล สิทธิประโยชน์อื่น ๆ เช่น การเสียภาษีและเงินบำนาญยังมีความสำคัญในการวางแผนการเงินส่วนบุคคลของคุณ 2) ลักษณะงาน งานครุมีลักษณะการทำงานที่ค่อนข้างยืนยาวและมีความเป็นระบบ คุณจะต้องมีความมุ่งมั่นในการสอนและความรับผิดชอบในการฝึกสอนนักเรียน 3) สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงานของคุณมีความสำคัญ การมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี เช่น ห้องเรียนที่เหมาะสมและอุปกรณ์การสอนที่มีคุณภาพสามารถช่วยให้คุณทำงานได้ดีขึ้น 4) โอกาสการพัฒนา คุณมี

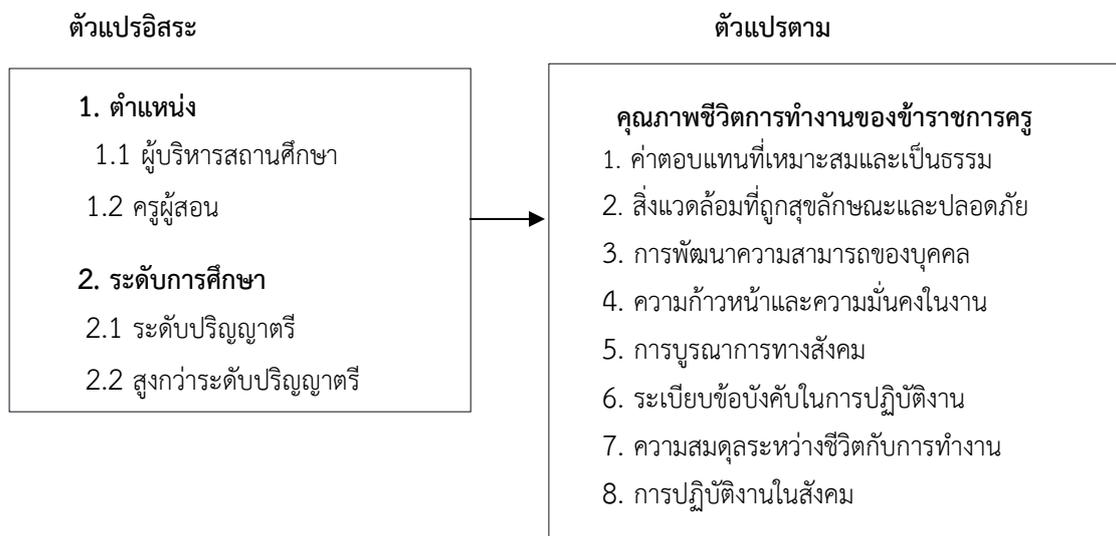
โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาและนวัตกรรมทางการเรียนรู้ 5) ส่วนสัมพันธ์ การทำงานเป็นครูแล้วมีโอกาสสร้างสรรค์ความสัมพันธ์กับนักเรียนและบุคคลอื่นในสถานศึกษา เป็นประโยชน์สำหรับความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน 6) การมีผลงาน คุณจะรู้สึกพึงพอใจและสะสมความภูมิใจในการมีส่วนร่วมในการศึกษาและการเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาอนาคตของนักเรียน 7) เวลาว่าง งานครูอาจมีการทำงานนอกเวลา เช่น การเตรียมการสอน แต่คุณควรสามารถบริหารเวลาและสร้างความยืดหยุ่นในการจัดการกับงานและชีวิตส่วนบุคคล 8) ความมีความสุขในการทำงาน ความทรงจำและความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในคุณภาพชีวิต การรู้สึกพึงพอใจจากการทำงานเป็นครูจะช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 9) การสนับสนุนจากองค์กร องค์กรหรือหน่วยงานที่คุณทำงานอาจมีบทบาทในการสนับสนุนคุณในด้านการพัฒนาอาชีพและสุขภาพทางจิตใจ 10) ส่วนตัวและครอบครัว การสมดุลชีวิตระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสำคัญ คุณควรใช้เวลาเพียงพอสำหรับครอบครัวและกิจกรรมส่วนตัวที่ชื่นชอบ คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นครูข้าราชการจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล คุณควรพิจารณาความสำคัญของแต่ละปัจจัยและปรับตัวให้เหมาะสมกับความต้องการและค่านิยมของตนเองเพื่อให้คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการเป็นไปอย่างมีความสุขและพอใจมากที่สุด

จากสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ อันจะเป็นประโยชน์สำหรับสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเป็นข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สำหรับผู้ที่สนใจที่จะศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 550 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 226 คน กำหนดขนาดโดยใช้ ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (stratified random sampling)

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่ง และ ประสบการณ์ทำงาน

1.1 ตำแหน่ง จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

1.1.2 ครูผู้สอน

1.2 ระดับการศึกษา จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1.2.1 ระดับปริญญาตรี

1.2.2 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูใน ตามแนวคิดของ Huse & Cummings (1985) ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ

2.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

2.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย

2.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล

2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

2.5 การบูรณาการทางสังคม

2.6 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

2.8 การปฏิบัติงานในสังคม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ตามแนวคิดของ Huse & Cummings (1985) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของ ลิกเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553: 74 – 84)
3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยพัฒนามาจากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้
4. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องต้องมีค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
5. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
6. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 40 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.82
7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 226 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้
 - ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 - ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
 - ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตาม ตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ปรากฏดังตารางที่ 4.2-4.10

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	4.29	0.32	มาก	7
2	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย	4.28	0.37	มาก	8
3	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.32	0.31	มาก	3
4	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.31	0.34	มาก	5
5	ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.35	0.35	มาก	1
6	ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	4.27	0.34	มาก	6
7	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.34	0.27	มาก	2
8	ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	4.32	0.35	มาก	4
ภาพรวม		4.31	0.16	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.16) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 4.35$, S.D.= 0.35) รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\bar{X} = 4.34$, S.D.= 0.27) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= 0.31) ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= 0.35) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.34) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D.= 0.34) และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.29$, S.D.= 0.32) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ($\bar{X} = 4.28$, S.D.= 0.37) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตาม ตำแหน่ง และระดับการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตาม ตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	4.02	0.23	4.34	0.31	6.847*	.000
2	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย	4.07	0.43	4.32	0.35	3.219*	.003

3	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.00	0.34	4.38	0.27	6.200*	.000
4	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.07	0.35	4.35	0.32	4.383*	.000
5	ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.39	0.24	4.35	0.37	.998	.322
6	ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	4.18	0.38	4.30	0.33	1.788	.081
7	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.32	0.26	4.35	0.28	.599	.552
8	ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	4.09	0.41	4.36	0.32	3.625*	.001
ภาพรวม		4.14	0.18	4.34	0.13	6.155*	.000

*p < .05

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	4.28	0.32	4.36	0.30	1.476	.147
2	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	4.25	0.37	4.48	0.29	3.980*	.000
3	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.31	0.32	4.39	0.27	1.541	.130
5	ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.38	0.34	4.22	0.39	2.198*	.034
6	ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	4.27	0.24	4.35	0.36	1.090	.282
7	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.34	0.29	4.41	0.21	1.846	.070
8	ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	4.32	0.36	4.35	0.24	.677	.501
ภาพรวม		4.31	0.17	4.36	0.10	2.663*	.010

*p < .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้าน

ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ในแต่ละสถานศึกษานั้นต่างก็มีการดูแลบุคลากรเป็นอย่างดี มีการจัดระบบงานที่ทันสมัยตรงต่อความต้องการของครูทำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษามีความใส่ใจในการทำงานของครู ซึ่งมีผลมากในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เมื่อครูมีความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบในการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้น ผลการเรียนรู้ของนักเรียนก็มีแนวโน้มที่ดีขึ้นไปพร้อมกับความพึงพอใจในการทำงานของครูเองด้วย รวมทั้ง การรับรู้และการประเมินความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงานของครูมีความสำคัญในการให้ครูมีแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง การรับรู้ความคิดเห็นและคำแนะนำจากนักเรียนและผู้บริหารสามารถช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงผลการทำงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิยา หมื่นภักดี (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างมาก เนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนบ้านห้วยหญ้าเหว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการนเทศภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นความพยายามที่จะทำโรงเรียนให้ดีขึ้น

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู แบ่งตามตำแหน่งอาจมีความแตกต่างเนื่องจากหลายปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นนั้นแตกต่างกัน เช่น ตำแหน่งครูในระดับที่สูงขึ้นมักมีความรับผิดชอบที่มากขึ้นในการบริหารจัดการและการสอน ซึ่งอาจส่งผลให้ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันไป รวมทั้ง สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนา อาจส่งผลให้ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และครูที่มีความสามารถและความชำนาญในการสอน และการบริหารจัดการมักมีโอกาสที่ดีในการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูทั้งหมดย่อมมีความสำคัญ และการให้ความสนับสนุนแก่ครูทุกคนในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับงานของตนเองจะเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของครูทุกคนขึ้นไปพร้อมกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนนั้นมีการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเพราะสถานการณ์ที่พบในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่นั้นแตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุจรีย์ พูลกำลัง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม ประเภทตำแหน่งงานพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก ระดับการศึกษาสามารถมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน เช่น การเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่ระดับการศึกษาสูงขึ้น หรือการเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานและชีวิตหลังจบการศึกษา การศึกษาในแต่ละระดับอาจมีการให้ความคิดเห็นต่างกัน รวมทั้ง การสนับสนุนและการพัฒนาครูในแต่ละระดับการศึกษาอาจมีความแตกต่างกัน ระดับการศึกษาสูงขึ้นมักมีการพัฒนาครูในด้านความเชี่ยวชาญและการฝึกอบรมที่ละเอียดมากกว่า และ ค่าจ้างและสวัสดิการที่ครูได้รับในแต่ละระดับการศึกษาก็มีความแตกต่างกัน ค่าจ้างและสวัสดิการที่ดีกว่าอาจส่งผลให้ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับการศึกษานั้นมีความคาดหวังสูงขึ้น ดังนั้น ความแตกต่างในผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามระดับการศึกษาเกิดขึ้นเนื่องจากปัจจัยที่

แตกต่างกันระหว่างระดับการศึกษาแต่ละระดับ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในแต่ละระดับศึกษาย่อมมีแนวทางและปัจจัยที่ควรพิจารณาอย่างแตกต่างกันเพื่อให้มีการปรับปรุงและการสนับสนุนที่เหมาะสมในแต่ละระดับการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี วงษ์จันทร์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ใช้ผลการวิจัยเพื่อสร้างโครงการและกิจกรรมที่สนับสนุนการพัฒนาครูและการปรับปรุงคุณภาพการสอน เช่น การจัดสัมมนาอบรมหรือการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครูที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาต่างๆ

1.2 ส่งเสริมการแบ่งปันข้อมูลและประสบการณ์ระหว่างสหวิทยาเขตและสถานศึกษาในพื้นที่เพื่อสร้างความร่วมมือและเรียนรู้จากกัน

1.3 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ผลการศึกษา พบว่ามีส่วนร่วมต่ำกว่าทุกด้าน ดังนั้นสถานศึกษาควรตรวจสอบและปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในสหวิทยาเขตเพื่อให้เหมาะสมและปลอดภัยต่อครู ระบบการสอนที่ดีควรมีสิ่งแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัยเพื่อสนับสนุนกระบวนการการเรียนรู้และการสอนที่ดี และสร้างโอกาสให้ครูได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม เช่น การบริหารจัดการความเสี่ยงในสถานที่ทำงาน มีอบรมการดับเพลิง เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 สถานศึกษาควรสำรวจรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สำรวจปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เวลาทำงาน การสนับสนุนการศึกษาต่อ และสภาพแวดล้อมที่ทำงาน และวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมและสำรวจเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ และคุณภาพชีวิตการทำงานของครู อาจใช้เทคนิคการสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลทางคุณภาพ

2.2 สถานศึกษาควรสรุปผลการวิจัยในรูปแบบที่ชัดเจนและสามารถเข้าใจได้ง่าย รวมถึงการวิเคราะห์ผลในแง่ดีและแง่ร้าย และนำผลการวิจัยไปใช้ในการเสนอแนะและการตัดสินใจที่เกี่ยวข้อง เช่น การปรับปรุงโปรแกรมการสอน การพัฒนานโยบายการจัดการหรือการสนับสนุนครู

2.3 สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการนิเทศ กำกับ ติดตามคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ผลการวิจัยให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้น

2.4 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรอิสระอื่นๆ เช่น ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- นุจรีย์ พูลกำลัง. (2561). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- สาธิตา หมั่นภักดี. (2564). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น ปีที่ 7 ฉบับที่ 6 (มิถุนายน 2564).**
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12**. สืบค้นจาก <https://www.obec.go.th/archives/290290>. เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2566.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564)**.
- สืบค้นจาก <http://www.senate.go.th/w3c/senate/pictures/comm/52/lawguide/law1/6.pdf>. เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2566.
- อัญชลี วงษ์จันทร์ และคณะ. (2563). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. ในการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5 “การวิจัยเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Research to Make A CHANGE)”** (น.440-449). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชธานี.
- Huse, E. F., & Comings, T. G. (1985). **Organizational development and change**. Minnesota: West.