

แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*
GUIDELINES DEVELOPING OF QUALITY OF WORKING LIFE OF TEACHERS IN
SCHOOLS UNDER THE ROI ET PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 3

เปลูวัฒน์ เกื้อหนองขุ่น¹, ชัยยนต์ เพาพาน²
Peluwat Kueanongkhun¹, Chaiyon Paophan²
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด^{1,2}
Roi Et Rajabhat University^{1,2}
Email : wolfgang3110@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และ 2) พัฒนาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เป็นการวิจัยแบบวิธีผสม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 327 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 6 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงและผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ 1) แบบสอบถาม ซึ่งสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .983 และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .894 2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และ 3) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความสอดคล้อง สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified})

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 สามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ สิ่งแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยต่อสุขภาพและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ 2) แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย 5 องค์กรประกอบ 10 แนวทาง ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงาน 2 แนวทาง 2) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2 แนวทาง 3) สิ่งแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยต่อสุขภาพ 2 แนวทาง 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ 2 แนวทาง และ 5) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

2 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : แนวทางพัฒนา; คุณภาพชีวิตการทำงานของครู; แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

ABSTRACT

The research aimed to 1) to study the current conditions, desirable conditions, and the needs of quality of working life of teachers in schools under the Roi et Primary Educational Service Area Office 3 and 2) to guidelines developing of quality of working life of teachers in schools under the Roi et Primary Educational Service Area Office 3. The research is mixed method. The sample group was teachers amount 327 people under the Roi et Primary Educational Service Area Office 3. The informants were school administrators and teachers total 6 people finding by purposive sampling. Moreover, there were 5 experts who assessed the suitability and feasibility of the guidelines finding by purposive sampling. Research instruments were 1) questionnaire : Reliability current condition is 0.983 and Reliability desirable conditions is 0.894. 2) semi-structured interview and 3) appropriateness and feasibility assessment of the guidelines. The frequency, percentage, means, standard deviation, Pearson product-moment correlation, Cronbach's alpha coefficient and Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) were employed to analyze data.

The findings of this research were as follows: 1) The overall current condition and desirable condition of quality of working life of teachers was in the high level and the priority of needs on quality of working life of teachers in schools under the Roi et Primary Educational Service Area Office 3 was sorted in descending order including fair and adequate compensation, social relationships at work, career progression and stability, a good environment is safe for health and worker potential development, respectively. 2) Guidelines developing of quality of working life of teachers in schools under the Roi et Primary Educational Service Area Office 3 covered 5 elements 10 guidelines comprised of social relationships at work : 2 guidelines, fair and adequate compensation : 2 guidelines, a good environment is safe for health : 2 guidelines, career progression and stability : 2 guidelines and worker potential development : 2 guidelines. The assessment result found that both of suitability and feasibility of guidelines developing of quality of working life of teachers in schools under the Roi et Primary Educational Service Area Office 3 were in the highest level.

Keywords : Guidelines Developing; Quality of working life of teachers; Guidelines developing of quality of working life of teachers

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อบุคคลและสังคม เป็นสิ่งที่มนุษย์สามารถกำหนดและสร้างเกณฑ์มาตรฐานในการมีชีวิตที่ดีขึ้นและทำให้เกิดการพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายที่ปรารถนา (กรรณิการ์ ศรีวาริรัตน์, 2551) คนจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีความสำคัญ (กรรณิการ์ ศรีวาริรัตน์, 2551) การพัฒนาคนจึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นจึงต้องเริ่มต้นจากการสร้างคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สามารถดำรงตนอยู่ได้อย่างมีคุณค่า (ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2557) ในประเทศที่มีการพัฒนาด้านธุรกิจและอุตสาหกรรมอย่างก้าวหน้ารวดเร็วต่างให้ความสนใจต่อผู้ปฏิบัติงานอันเป็นทรัพยากรสำคัญในองค์การเป็นอย่างมาก โดยมองว่าการที่ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจึงทำให้เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความพอใจในการทำงานและสถานที่ทำงานเป็นการลดปัญหาการขาดงาน การลาออกและปัญหาอื่น ๆ (จุฑาพร กบิลพัฒน์, 2554) สอดคล้องกับ Cascio (1998) กล่าวว่า ความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน การเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคม ซึ่งคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง ทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547) และคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของคนกับเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ได้ (สมลมาลย์ เทียวโป, 2558)

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูจึงเป็นความรู้สึกของความพึงพอใจต่อสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิตการทำงานของครู (Steers & Porter, 1979) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการแลกเปลี่ยน (Exchange) พึ่งพาซึ่งกันและกัน มักได้รับผลตอบแทนจากงานทั้งด้านวัตถุ (Primarily Extrinsic) ด้านจิตใจ (intrinsic) และด้านสังคม และ Bruce and Blackburn (1992) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีประกอบด้วยค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานมีความปลอดภัย การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคง และการยอมรับทางสังคม อย่างไรก็ตาม คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีปัญหาเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของครู ยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร อันเนื่องมาจากคุณภาพชีวิตการทำงานของครูยังไม่ดีพอ ครูมีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ภาระหนี้สิน และสภาพแวดล้อมจากการทำงานปัญหาการขาดแคลนบุคลากร การบริหารงานมีความซับซ้อน บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายบ่อย มีภาระงานต้องรับผิดชอบงานภายในและนอกหน้าที่มากเกินไป ครูที่ดีและเก่งเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ต้องจ้างครูจ้างสอนมาปฏิบัติหน้าที่แทน เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, 2563) จำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหาแนวทางการพัฒนาเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียน และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการส่งเสริมให้ครูรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุข

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อเป็นข้อมูลให้สถานศึกษานำไปใช้ในการกำหนดนโยบาย แผนงานและโครงการในสถานศึกษาต่อไป

3.2 ผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นสารสนเทศสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 เพื่อสร้างขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3.3 ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสม ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 2,298 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 327 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ แบบเป็นสัดส่วนตามขนาดของโรงเรียน และใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยใช้ตารางเลขสุ่มจนครบ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .983 และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .894 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified})

ระยะที่ 2 แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 6 คน เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และ

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI_{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. ความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงาน	3.75	0.86	มาก	4.34	0.74	มาก	0.157	2
2. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.68	0.79	มาก	4.28	0.75	มาก	0.163	1
3. สิ่งแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยต่อสุขภาพ	4.02	0.79	มาก	4.52	0.62	มากที่สุด	0.124	4
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ	3.94	0.84	มาก	4.47	0.66	มาก	0.135	3
5. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	4.20	0.78	มาก	4.51	0.64	มาก	0.074	5
โดยรวม	3.92	0.81	มาก	4.42	0.68	มาก	0.128	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้านและอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($PNI_{\text{modified}} = 0.163$) ความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.157$) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.135$) สิ่งแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยต่อสุขภาพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.124$) และการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.074$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงาน	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก
1. การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
2. การสร้างความสามัคคี ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	4.67	0.50	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
1.เกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่ให้ความเป็นธรรม	4.89	0.33	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
2.การเลื่อนเงินเดือนด้วยการปฏิบัติงานให้มากกว่าหลักอุปถัมภ์	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
3. การเลื่อนเงินเดือนที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน เพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว	4.78	0.44	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยต่อสุขภาพ	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด
1. การสร้างบรรยากาศที่ดีกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน	4.89	0.33	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
2. การสร้างปัจจัยหรือทรัพยากรพื้นฐานทางด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี เช่น การจัดแสงสว่างให้เพียงพอ การปลูกต้นไม้ การจัดให้มีที่พักผ่อนหย่อนใจภายในโรงเรียน และห้องเรียนสะอาด มีระเบียบ	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
3. มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีความปลอดภัย	4.78	0.44	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
4. มีการสร้างขวัญกำลังใจและความสุขให้ครู ลดโอกาสเสี่ยงในการเผชิญภาวะความเครียด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด
1. สนับสนุนครูให้มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	4.44	0.53	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด
1. การส่งเสริม การพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน	4.78	0.44	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
2. การสร้างแรงกระตุ้นให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
3. การพัฒนาทักษะความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการแข่งขันในอนาคต	4.78	0.44	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
โดยรวม	4.51	0.52	มากที่สุด	4.56	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$)

5.2 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ดังนี้

ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงาน

- 1) ควรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 2) ควรสร้างความสามัคคี ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน

ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

- 1) มีเกณฑ์พิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่เป็นธรรมและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ
- 2) มีเกณฑ์พิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่เป็นธรรมและปราศจากหลักอุปถัมภ์

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยต่อสุขภาพ

- 1) การสร้างบรรยากาศที่ดี ที่กระตุ้นการทำงานและสร้างปัจจัยพื้นฐานด้าน

สิ่งแวดล้อมที่ดี

- 2) มีเครื่องมือที่ปลอดภัย สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

1) สนับสนุนครูให้มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2) สนับสนุนโอกาสให้ครูได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

1) การส่งเสริม การพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นในด้านความรู้ ความสามารถและทักษะ
ในการปฏิบัติงาน

2) การให้โอกาสพัฒนาขีดความสามารถ การเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะในการ
ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการแข่งขันในอนาคต

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า สภาพ
ปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน สภาพที่พึง
ประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน
ความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและ
ความมั่นคงในอาชีพ และการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยต่อสุขภาพ ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการความสัมพันธ์ระหว่าง
ปัจเจกบุคคลกับสิ่งแวดล้อมทุกมิติที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพในสถานศึกษา ทั้งความรู้
ของบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน การตอบสนองต่อความต้องการและสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่ง
คุณภาพชีวิตการทำงานช่วยเพิ่มผลผลิตและเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา ช่วยเพิ่มขวัญและ
กำลังใจ ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่ครูในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
สอดคล้องกับงานวิจัยของกมล กฤษวงษ์ (2556) ซึ่งกล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเป็น
ความรู้สึกรู้สึกของครูที่มีพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป ตามมิติของการรับรู้และค่านิยม
ของแต่ละบุคคลในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและ
ส่งเสริมสุขภาพความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณรัตน์ บุ่งงาม
(2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านระเบียบ
ข้อบังคับการปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และด้านการบูรณาการทางสังคม
และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

6.2 แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 10 แนวทาง ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ทาง
สังคมในที่ทำงาน 2 แนวทาง 2) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2 แนวทาง 3) สิ่งแวดล้อมที่ดีมี
ความปลอดภัยต่อสุขภาพ 2 แนวทาง 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ 2 แนวทาง และ
5) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 2 แนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี วงษ์จันทร์และ
คณะ (2563) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาถึงผลการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อนำมาประกอบในการเลื่อนขั้น และเลื่อนตำแหน่ง การจัดสวัสดิการ

และค่าตอบแทนแก่บุคลากรให้เพียงพอ การมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม เพื่อให้มีเวลาในการทำงานและเวลาว่างในแต่ละวัน การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้ปลอดภัย อาคารสถานที่ที่มีความมั่นคงแข็งแรง สะอาด และถูกสุขลักษณะ การจัดให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน และควรมีการใช้กฎระเบียบกับบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม

7. องค์กรความรู้ใหม่

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู	แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
ความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงาน	1. ควรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 2. ควรสร้างความสามัคคี ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	1. มีเกณฑ์พิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่เป็นธรรมและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ 2. มีเกณฑ์พิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่เป็นธรรมและปราศจากหลักอุปถัมภ์
สิ่งแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยต่อสุขภาพ	1. การสร้างบรรยากาศที่ดี ที่กระตุ้นการทำงานและสร้างปัจจัยพื้นฐานด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี 2. มีเครื่องมือที่ปลอดภัย สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ	1. สนับสนุนครูให้มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาตัวเองอยู่เสมอเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ 2. สนับสนุนโอกาสให้ครูได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	1. การส่งเสริม การพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นในด้านความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน 2. การให้โอกาสพัฒนาขีดความสามารถ การเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการแข่งขันในอนาคต

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพปัจจุบันของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงาน โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีความสนิทสนม ความจริงใจให้กัน ดังนั้นควรมีการศึกษาแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 สำหรับการนำแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 หรือสังกัดอื่นๆ ควรพิจารณาบริบทสังกัดนั้นๆ ควบคู่กันไป

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุด และมีค่า PNI สูงที่สุด ควรมีการศึกษาเชิงลึกด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียงของครูทั้งในระดับพื้นที่และระดับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

8.3.2 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในบริบทการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลวิวัฒน์ เพื่อจะเป็นแนวปฏิบัติที่ดีที่จะทำให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลกับผู้เรียนและชุมชน

9. บรรณานุกรม

- กมล กฤษวงค์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรังสิต.
- กรรณิการ์ ศรีวาริรัตน์. (2551). โมเดลเชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life). *อนุสารแรงงาน*. 11(4). 17-22.
- จุฑาทพร กบิลพัฒน์. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2557). *เก่ง งาม ดี*. กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3. (2563). *แนะนำเขตพื้นที่*. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2563. จาก <http://www.roiet3.go.th/index.php/home>
- สุมลมาลย์ เตียวไ้. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การภาครัฐ : กรณีศึกษากระทรวงมหาดไทยและกระทรวงการคลัง. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- อรุณรัตน์ บุ่งงาม (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏฉะเชิงเทรา.
- อัญชลี วงษ์จันทร์และคณะ. (2563). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5 “การวิจัยเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Research to Make A CHANGE)”.** มหาวิทยาลัยราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี. 29 พฤษภาคม 2567. 440-449.
- Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1992). **Balancing Job Satisfaction & Performance: A Guide for Human Resource Professionals.** Westport : Quorum Books.
- Cascio, W. F. (1998). **Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits.** New York : McGraw-Hill.
- Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). **Motivation and work behavior.** New York : McGraw-Hill.