

การศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู A Study of the Component of Quality of Teacher's Work Life in School

วิจิตตรา ชมทอง Wichittra Chomthong

พรเทพ เสถียรนพเก้า Pornthep Steannoppakao

ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ Suphirun Jantarak

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand

Tangmo10000@gmail.com

Received 2023/11/30

Revised 2024/01/04

Accepted 2024/01/22

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การวิจัยในครั้งนี้ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยมีการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 16 แหล่ง ขั้นตอนที่ 2 การประเมินองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสารและแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2. ประชาธิปไตยในโรงเรียน 3. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 4. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 5. ความมั่นใจในการทำงาน 6. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว 7. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ และ 8. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
- 2) ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยภาพรวมทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด จากผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คนในภาพรวม พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในโรงเรียน ด้านประชาธิปไตยในโรงเรียน ด้านโรงเรียนที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู; การทำงานของครู; ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน; ประชาธิปไตยในโรงเรียน

Abstract

The main objective of this article was to investigate the various aspects influencing the quality of teachers' work life within a school setting. The research process was divided into two steps: Step 1 involved an examination of 16 different sources comprising conceptual, theoretical, and related research papers; Step 2 entailed the assessment of the quality of the teachers' work life components by five experts associated with the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 1. The research utilized a research synthesis form and a 5-point rating scale appropriateness assessment. Statistical tools such as frequency, percentage, mean, and standard deviation were employed for data analysis, and content synthesis was used to analyze the gathered data.

The results showed that

1) The research findings revealed the presence of eight components contributing to the quality of teachers' work life in school. These components are as follows: (1) Workplace Relationship, (2) Democracy in School, (3) Safer Workplace, (4) Corporate Social Responsibility, (5) Secure Job, (6) Opportunities for Growth, (7) Work-Life Balance, and (8) Adequate and Fair Compensation.

2) All of these components were deemed highly appropriate by the participants involved in the assessment.

Keywords: Quality of Teacher's Work Life; Teacher's Work Life; Workplace Relationship; Democracy in School

บทนำ

ปัจจุบันมีครูจำนวนหนึ่งที่ลาออกจากการรับราชการ เนื่องด้วยประสบปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูด้านต่าง ๆ ได้แก่ ภาระงานส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ไม่สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ความสัมพันธ์เชิงลบในโรงเรียน เป็นต้น (ข่าวเวิร์คพอยท์ 23 ออนไลน์, 2565) ซึ่งสอดคล้องกับรายงานผลการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ 5 ปีของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ในปัจจุบัน ด้านการศึกษาที่ชี้ให้เห็นถึงปัญหาการขาดแคลนครูส่งผลให้ผู้เรียนไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออกของครู พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรหนึ่งส่งผลให้ครูลาออก จากการศึกษา คุณภาพชีวิตของครูประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในโรงเรียน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และความรับผิดชอบต่อสังคม (วรกาญจน์ สุขสดเขียว, 2563) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในปัจจุบันถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งในการจัดการเรียนการสอน “แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพของงาน แรงจูงใจในการทำงานคือคุณภาพชีวิตในที่ทำงาน” (นาวิ อุดร, วัลนิกา ฉลากบาง, วาโร เฟ็งสวัสดิ์, และพรเทพ เสถียรนพเก้า, 2561) “ครูที่มีความผูกพันต่อโรงเรียน และทำให้โรงเรียนนั้นมีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ เกิดจากการที่ครูปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน” (Drafke, Michael, & Stan Kossen, 2022) จากการศึกษาผลงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเชื่อว่าหากสามารถลดอัตราการลาออกของครูในปัจจุบันย่อมส่งผลดีต่อนักเรียนในด้านการเรียนการสอนซึ่งจะเป็นกำลังของชาติในอนาคตต่อไปงานที่ดี “การที่โรงเรียนให้ความสำคัญในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ย่อมส่งผลให้โรงเรียนที่ครูผู้นั้นปฏิบัติงานอยู่ประสบผลสำเร็จ” (Kusuma Chandra Kirana, 2023) จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยเชื่อว่าครูจำเป็นต้องมีองค์ประกอบพื้นฐานที่ส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูให้ดียิ่งขึ้น หากบริหารจัดการองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูให้ดี ย่อมสามารถลดอัตราการลาออกของครูในปัจจุบันลงได้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เพราะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศทางด้านการศึกษา หากครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลโดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอน และเมื่อผู้เรียนได้รับความรู้จากครูอย่างดีย่อมทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างดี เป็นแรงงานที่มีศักยภาพในการพัฒนาประเทศ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดที่ชัดเจนในการศึกษา ผู้วิจัยคาดว่าข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่น ๆ ที่จะนำข้อมูลนี้ไปปรับใช้บริหารจัดการให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
2. เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวิธีการดำเนินการวิจัยโดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัย เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยมีขั้นตอนการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1.1 ศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูตามแนวคิดของนักวิชาการและเอกสารที่เกี่ยวข้องจำนวน 16 แหล่ง จากพระมหาพิทย โฆษฐงาม (2562); สำเริง อ่อนสัมพันธ์ (2562); กัลยา ทองนุช (2563); วรกาญจน์ สุขสดเขียว (2563); พจน์ เจริญสันติเยะ (2564); เจตนิพิฐ สุจิระกุล (2565); ชาลณรงค์ อินอิ้ว; อนุชา กอนพ่วง, และปรกรณ์ ประจันบาน (2565); อุษา งามมีศรี, ละมุล รอดขวัญ, เกษม โต๊ะนาย, และประทีป มากมิตร (2565); Greenberg & Baron (2019); Gita Diana Hanjarini, Sugiarto Sugiarto, & Neti Karnati (2022); Hailey Smith & Fern Webb (2022); Herbert Ware & Anastasia Kitsantas (2022); Pooja Soni & Kanupriya Misra Bakhru (2022); Soumi Majumder & Debasish Biswas (2022); Woko Fred & Osima Fred (2022); Syamsul Hadi, Efni Pebrianti, & Kusuma Chandra Kirana (2023).

1.2 สังเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโดยการแจกแจงความถี่จากแหล่งข้อมูลและสรุปผลโดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมด

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

ในขั้นตอนนี้เป็นการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยเลือกมาแบบเจาะจง ได้แก่

2.1 อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษาและมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.2 ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหาร การศึกษาและมีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2.3 ครู มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะเครื่องมือ

1.1 แบบสังเคราะห์เอกสารแบบสังเคราะห์เอกสารซึ่งเป็นตารางสังเคราะห์องค์ประกอบจากแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจำนวน 16 แหล่ง เพื่อใช้ในการแจกแจงความถี่

1.2 แบบสอบถาม

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert's Scale (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ซึ่งมีรายละเอียดระดับคะแนนที่ให้ความหมาย ดังนี้ 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย และ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

2. การสร้างเครื่องมือ

2.1 การสร้างเครื่องมือ

2.1.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมินร่ององค์ประกอบเพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบประเมิน

2.1.2 ร่างแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบจากทฤษฎี หลักการ แนวคิด และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2.1.3 นำร่างแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย

2.1.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.1.5 นำร่างแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of item objective congruence) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (วาโร เริงสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2.1.6 ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จัดทำแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมฉบับสมบูรณ์

2.2 ผลการวิเคราะห์เครื่องมือ

ผลการวิเคราะห์ค่าความค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of item objective congruence) อยู่ระหว่าง 0.2-0.8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ในการสร้างข้อคำถามของแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 แบบสังเคราะห์องค์ประกอบ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

3.2 แบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสม

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลจากการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารสู่ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบเพื่อใช้ในการแจกแจงความถี่ มีรายละเอียด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	นักวิชาการ															
	พระมหาพิชัย โฆษัมม (2562)	ลำเรียง อ่อนสัมพันธ์ (2562)	กัลยา ทองนุช (2563)	วรกาญจน์ สุขสดเขียว (2563)	พจัน เจริญสันติยะ (2564)	เจตนิพัทธ์ สุจริตกุล (2565)	ชาญณรงค์ อินอิ้ว และคณะ (2565)	อุษา งามมีศรี และคณะ (2565)	Robert A. Baron & Jerald Greenberg (2019)	Gita Diana Hanjirini et al (2022)	Hailey Smith & Fern Webb (2022)	Herbert Ware & Anastasia Kitsantas (2022)	Pooja Soni & Kanupriya Misra Bakhu (2022)	Soumi Majumder & Debasish Biswas (2022)	Woko & Osima Fred (2022)	Syamsul Hadi & team (2023)
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
3. ความมั่นคงในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
6. ประชาธิปไตยในโรงเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8

จากตารางที่ 1 พบว่า มีนักวิชาการจำนวน 16 คนได้กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีหลากหลายองค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การคัดเลือกองค์ประกอบที่มีผู้กล่าวไว้ตั้งแต่ความถี่ที่ 8 ขึ้นไปหรือคิดเป็นร้อยละ 50 เพื่อใช้ในการศึกษาต่อไป พบว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู มีจำนวน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 3) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว 4) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 5) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ 6) ความมั่นคงในการทำงาน 7) ประชาธิปไตยในโรงเรียน และ 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลจากการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คนประเมินความเหมาะสมของร่างองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ผลการประเมินความเหมาะสมของร่างองค์ประกอบ แสดงรายละเอียดได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงผลประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (ค่าเฉลี่ยจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน)

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	การตรวจสอบวัดระดับความเหมาะสม (N=5)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
1.1 ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานร่วมกับท่านด้วยความจริงใจ	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
1.2 เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานร่วมกับท่านด้วยความจริงใจ	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
1.3 โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
1.4 ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
1.5 ผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
2. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	4.75	0.63	มีความเหมาะสมมากที่สุด
2.1 ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับค่าครองชีพตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	4.60	0.89	มีความเหมาะสมมากที่สุด
2.2 ท่านได้รับสวัสดิการเหมาะสมกับค่าครองชีพหรือสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เช่น บ้านพักครู อาหารกลางวัน เป็นต้น	4.60	0.89	มีความเหมาะสมมากที่สุด
2.3 ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	4.80	0.45	มีความเหมาะสมมากที่สุด
2.4 ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณของงานที่ได้รับ	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
2.5 ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับคุณภาพของงานที่ท่านทำ	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
3. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	4.88	0.18	มีความเหมาะสมมากที่สุด
3.1 ภาระงานที่ท่านได้รับ ไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัวของท่าน	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
3.2 ท่านสามารถวางแผนเพื่อกำหนดเวลาทำงานหรือเวลาพักผ่อนของตนเองได้	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
3.3 ท่านมีการวางแผนการทำงานที่ยืดหยุ่นได้	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
3.4 ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว	4.80	0.45	มีความเหมาะสมมากที่สุด
3.5 ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน หรือสังคมอย่างเพียงพอ	4.80	0.45	มีความเหมาะสมมากที่สุด
4. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
4.1 โรงเรียนของท่านไม่มีพื้นที่ที่เป็นอันตรายหรือมีความเสี่ยงภัยต่อชีวิต	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
4.2 โรงเรียนของท่านมีการวางแผนผังอาคารสถานที่อย่างเหมาะสม	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
4.3 ท่านทราบถึงมาตรการในการรักษาความปลอดภัยของโรงเรียนของท่าน	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
4.4 โรงเรียนของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน เช่น ถังดับเพลิง บันไดขึ้นลงติด บันไดหนีไฟ ประตู หรือหน้าต่างที่ถูกสุขลักษณะ	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
4.5 โรงเรียนของท่านมีการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	การตรวจสอบวัดระดับความเหมาะสม (N=5)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ	4.88	0.27	มีความเหมาะสมมากที่สุด
5.1 ท่านได้รับโอกาสจากโรงเรียนให้พัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การเข้ารับอบรม การเข้ารับกิจกรรมต่าง ๆ	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
5.2 ท่านได้รับโอกาสจากโรงเรียนให้หมุนเวียนหน้าที่การทำงานเพื่อให้ท่านได้เรียนรู้งานฝ่ายต่าง ๆ	4.80	0.45	มีความเหมาะสมมากที่สุด
5.3 ท่านมีชั่วโมงการสอนที่เหมาะสมทำให้มีเวลาในการพัฒนาตนเอง	4.80	0.45	มีความเหมาะสมมากที่สุด
5.4 ท่านได้รับโอกาสจากโรงเรียนให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	4.80	0.45	มีความเหมาะสมมากที่สุด
5.5 โรงเรียนมีนโยบายสนับสนุนให้ครูลาศึกษาต่อ	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
6. ความมั่นคงในการทำงาน	4.96	0.11	มีความเหมาะสมมากที่สุด
6.1 ท่านได้รับตำแหน่งที่เหมาะสมกับผลงานของท่าน	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
6.2 ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
6.3 ท่านได้รับแนวทางจากโรงเรียนในการเลื่อนตำแหน่งความเหมาะสม	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
6.4 ท่านได้รับโอกาสจากโรงเรียนในการเลื่อนตำแหน่งความเหมาะสม	4.80	0.45	มีความเหมาะสมมากที่สุด
7. ประชาธิปไตยในโรงเรียน	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
7.1 โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญเรื่องสิทธิขั้นพื้นฐาน	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
7.2 โรงเรียนของท่านสนับสนุนให้ครูปกป้องสิทธิของตนเอง	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
7.3 โรงเรียนของท่านมีระเบียบที่เอื้อต่อการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
7.4 โรงเรียนของท่านมีแนวปฏิบัติ/วัฒนธรรมเรื่องความเสมอภาคในกลุ่มบุคลากร	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
7.5 โรงเรียนของท่านมีการปฏิบัติอย่างเสมอภาคต่อบุคลากรทุกคน	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
8.1 โรงเรียนของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ต่อสังคม	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
8.2 โรงเรียนของท่านให้การสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การเข้าร่วมประเพณีต่าง ๆ ของชุมชน	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
8.3 โรงเรียนของท่านมีกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน เช่น กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เรื่อง การสานไม้วาดดอกหญ้า เป็นต้น	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
8.4 โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายที่คำนึงถึงความต้องการของสังคม	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
8.5 โรงเรียนของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม เป็นต้น	5.00	0.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของร่างองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ในภาพรวมพบว่าด้านความสัมพันธ์ในโรงเรียน, ประชาธิปไตยในโรงเรียน, โรงเรียนที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู” จากสรุปผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงนำมาอภิปรายผลรายด้าน ดังต่อไปนี้

การศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู พบว่า มีประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2) ประชาธิปไตยในโรงเรียน 3) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 4) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 5) ความมั่นคงในการทำงาน 6) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว 7) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ และ 8) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

อภิปรายผลด้านที่ 1 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญในด้านมิตรภาพและบรรยากาศในการทำงาน หากการมีมนุษยสัมพันธ์และมิตรภาพที่ดีในที่ทำงาน ย่อมทำให้เกิดความสดชื่นและส่งผลมายังครอบครัวคือจะไม่มีการณ์เครียด เกิดความร่วมแรงร่วมใจ ทำงานราบรื่นไม่เกิดปัญหา ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทพร ทองลิ้ม (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงานต่อความตั้งใจลาออกจากการงาน ผ่านความสุขในการทำงาน พบว่า ความไม่มั่นคงในการทำงานส่งผลบวกต่อความตั้งใจลาออก แต่ในขณะที่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลเชิงลบต่อการลาออกของพนักงานธนาคารกรุงไทยเขตพื้นที่ตะวันตก ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

อภิปรายผลด้านที่ 2 ประชาธิปไตยในโรงเรียน มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) ประชาธิปไตยในที่ทำงานมีความสำคัญในด้านการยอมรับในความแตกต่างของกันและกัน ครูทุกคนมีสิทธิและเสรีภาพในการเจรจาต่อรองตามข้อกฎหมาย สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และมีสิทธิส่วนบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาทิพย์ โอบุฐาม (2562, หน้า 223) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พบว่า การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีการตัดสินใจปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยมีกระบวนการใช้เหตุผลในการพิจารณา วิเคราะห์โดยกำหนดจากทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก คำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและได้รับผลกระทบโดยตรงจากการตัดสินใจนั้น ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนมากขึ้น ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

อภิปรายผลด้านที่ 3 สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) การนิเทศเป็นกระบวนการจัดการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้ เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้อง

กับงานวิจัยของวรกาญจน์ สุขสดเขียว (2564, หน้า 419) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า การทำงานของครู ไม่ว่าจะเป็นการสอน การอบรม จำเป็นต้องให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน และเป็นที่ที่มีความเงียบเพื่อก่อให้เกิดสมาธิในการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีความสำคัญในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.67)

อภิปรายผลด้านที่ 4 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสำคัญในด้านความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับโรงเรียนที่รับผิดชอบต่อสังคม เอื้อผลประโยชน์ต่อชุมชน การกระทำสิ่งที่ถูกต้องตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับของสังคมอย่างดี สิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูในโรงเรียนเกิดศรัทธาต่อโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของเจตนิพิฐ สุจิระกุล (2565, หน้า 9) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านภาระหน้าที่พิเศษ มีค่าความสัมพันธ์และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยอธิบายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ 68.00

อภิปรายผลด้านที่ 5 ความมั่นคงในการทำงาน มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.96) ความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญในด้านความเชื่อมั่นในโรงเรียนของครู หากภาระงานที่ตนได้รับมีขีดขอบมีความไม่มั่นคง เช่น ถูกโยกย้ายระดับชั้นที่สอน ถูกโยกย้ายภาระหน้าที่รับผิดชอบฝ่ายงาน หรือถูกสั่งให้ทำงานนอกโรงเรียนบ่อย ๆ ครูย่อมรู้สึกถึงความไม่มั่นคงและส่งผลให้ไม่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอุษา งามมีศรี, ละมุล รอดขวัญ, เกษม โตะนาย และประทีป มากมิตร (2565, หน้า 169-171) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.67) ซึ่งสอดคล้องกับระดับความผูกพันต่อโรงเรียนที่อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

อภิปรายผลด้านที่ 6 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.88) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มีความสำคัญในการบริหารจัดการเวลาของครูเมื่อครูสามารถสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงานได้ ครูจะมีสุขภาพจิตที่แข็งแรง สุขภาพใจที่สมบูรณ์ มีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างที่มีคุณภาพมากขึ้น ส่งผลให้ครูมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hailey Smith & Fern Webb (2022, p. 2-3) ได้ศึกษาการสร้างสมดุลระหว่างการงานและการผ่อนคลาย: ผลกระทบของการแทรกแซงในชีวิตการทำงานและความเหนื่อย

หน่วยต่อความตั้งใจในการลาออกของคณะและความพึงพอใจในอาชีพการงาน พบว่า ภาระงานที่แทรกแซงเวลาในการพักผ่อนส่งผลให้ผู้ที่ไม่โดนแทรกแซงเกิดความอ่อนล้าในการทำงาน และส่งผลกระทบโดยตรงต่อความตั้งใจในการลาออก

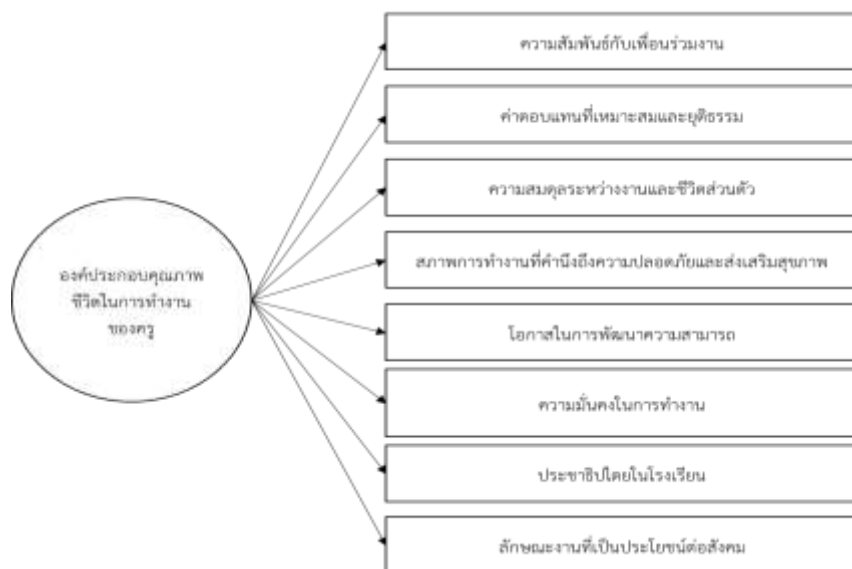
อภิปรายผลด้านที่ 7 โอกาสในการพัฒนาความสามารถ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.88) โอกาสในการพัฒนาความสามารถมีความสำคัญในการช่วยให้ครูได้พัฒนาตนเองทั้งทางด้านร่างกาย ความสามารถ และจิตใจ ทำให้ครูในโรงเรียนมีความสุข และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาทิพย์ โอษฐ์งาม (2562, หน้า 223) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พบว่า ครูที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถโดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ การเรียนรู้จากการทำงาน การมีโอกาสร่วมแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้ และสามารถนำความรู้ความสามารถที่มีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานรวมถึงสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลด้านที่ 8 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.75) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมเป็นส่วนสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้กับครูให้เข้าร่วมงานกับโรงเรียน ค่าตอบแทนที่ดีเป็นการสร้างแรงจูงใจและความรักต่อโรงเรียน มีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ หรือทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของของวรกาญจน์ สุขสดเขียว (2564, หน้า 419) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจด้านนี้อยู่ในลำดับท้ายที่สุด ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.74) ซึ่งมีความสัมพันธ์สูงต่อการย้ายออก เนื่องจาก ครูเป็นงานที่ค่อนข้างหนักและไม่เป็นเวลา แต่ค่าตอบแทนในปัจจุบันไม่สมเหตุสมผลเท่าที่ควร โดยเฉพาะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ที่มีค่าใช้จ่ายหรือค่าครองชีพที่สูงแต่ค่าตอบแทนได้ไม่เท่าที่ควรจะเป็น

การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พบว่า ค่าความเหมาะสมขององค์ประกอบเมื่อเรียงลำดับจากองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2) ประชาธิปไตยในโรงเรียน 3) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 4) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 5) ความมั่นคงในการทำงาน 6) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว 7) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และ 8) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยทำให้ได้ทราบองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยมีขั้นตอนในการวิจัย ได้แก่ การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใช้วิธีการสังเคราะห์เชิงเนื้อหา ทำให้ทราบถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเป็นเบื้องต้น จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้ง เพื่อใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาในข้างต้นนั้น สามารถอธิบายได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพ 1 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู” พบว่า มี 8 องค์ประกอบ องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2) ประชาธิปไตยในโรงเรียน 3) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 4) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 5) ความมั่นคงในการทำงาน 6) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ 7) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และ 8) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม จากผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ในภาพรวม พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในโรงเรียน ด้านประชาธิปไตยในโรงเรียน ด้านโรงเรียนที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, $S.D. = 0.00$)

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลสรุปและข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านประชาธิปไตยในโรงเรียน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนและระหว่างผู้บริหารและครู ควรมีความเสมอภาคในกลุ่มบุคลากร ควรมีการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน และควรมีกิจกรรมของโรงเรียนตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เพื่อจะได้ทราบว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูด้านใดที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน

References

- กัลยา ทองนุช. (2563). รูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัด สพ.นศสว. วารสารวิจัยวิชาการ, 4(2), 183-197.
- ข่าวเวิร์คพอยท์ 23 ออนไลน์. (2565, พฤศจิกายน). *พังครุฑใหม่ ทำไมครูต้องลาออก / คุญทะเล ข่าว EP53* [วิดีโอ]. ยูทูบ. <https://shorturl.asia/FnwO4>
- เจตนิพิฐ สุจิระกุล. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารการบริหารการศึกษา มศว, 19(36), 37-47.
- ชาญณรงค์ อินอิว, อนุชา กอนพวง และปรกรณ์ ประจันบาน. (2565). รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 15, 113-123.
- นันทพร ทองลิ้ม. (2563). ผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงานต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ผ่านความสุขในการทำงาน. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- พจน์ เจริญสันเทียะ. (2564). การพัฒนาดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. วารสารศึกษาศาสตร์ศิลปากร, 19(2), 27-36.
- พระมหาทิพย์ โอษฐ์งาม. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. Journal of Roi Et Rajabhat University, 2(14), 217-226.

- วรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2563). คุณภาพชีวิตบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(2), 62-75.
- วาโร เฟิงส์สวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สำเร็จ อ่อนสัมพันธ์. (2562). คุณภาพชีวิตทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหินยว “ปญฺญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 1005-1017.
- อุษา งามมีศรี, ละมุล รอดขวัญ, เกษม โต๊ะนาย, และประทีป มากมิตร. (2565). การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 4(2), 163-176.
- Hadi, S., Pebrianti, E., & Kirana, K. C. (2023). Analysis of the effect of work-life balance, self-esteem and work motivation on organizational commitment moderated by organizational justice on workers in Yogyakarta. *Journal of Education, Teaching, and Learning*, 8(1), 7-14.
- Hanjarini, G. D., Sugiarto, S., & Karnati, N. (2022). The Effect of Job Design and Quality of Work Life on Affective Commitment of Vocational High School's Teachers in East Jakarta Indonesia. *International Journal for Educational and Vocational Studies (IJEVS)*, 2(3), 108-118.
- Kirana, K. C. (2023). Analysis of the effect of work-life balance, self-esteem and work motivation on organization commitment moderated by organization justice on workers in Yogyakarta. *Journal of education, teaching, and learning*, 8(1), 7-14.
- Soni, P., & Bakhru, K. M. (2022). *Behavior in Organizations*. 8th ed. Allyn and Bacon.