



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14
The 14th STOU National Research Conference

การบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในโรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์
The Quality of Working Life Management Among Teachers and School Education Personnel
Prakhonchai Phitthayakhom, Buriram Province

จิณาริณ จอมเป็ง (Chinarin Chompeng)¹ศิริพร เสริตานนท์ (Siriporn Seritanondh)²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์ และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตดังกล่าว เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 149 คน และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.875 ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมี 7 ด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพบุคคล ความสัมพันธ์ของงานกับสังคม ความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สังคมสัมพันธ์ การบริหารตามกฎหมายและยุทธธรรมและสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีเพียงด้านรายได้และผลตอบแทนที่อยู่ในระดับปานกลาง แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การปรับปรุงรายได้และผลตอบแทนโดยบริหารค่าตอบแทนอย่างประหยัดและสอดคล้องกับระเบียบ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสะอาดโดยมีนักรการภารโรงและแม่บ้านดูแลรวมถึงการสนับสนุนอุปกรณ์และเทคโนโลยี การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคคลโดยจัดงบประมาณสำหรับการอบรม สัมมนา และศึกษา ดูงาน รวมถึงการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การวางตำแหน่งงานที่เหมาะสมและสนับสนุนการขอรับรางวัลต่าง ๆ การสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมโดยการนิเทศครูและบุคลากรใหม่ การบริหารที่ยึดตามกฎหมายและยุทธธรรมในการประเมินผลงาน และการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวโดยการทำงานเป็นทีมและแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างเป็นระบบ การบริหารสถานศึกษาด้วยความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน ข้าราชการครู แนวทางการพัฒนา

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเนชั่น e-mail address : chinarin.toy02@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร. อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเนชั่น e-mail address : lasiriporn@gmail.com



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14
The 14th STOU National Research Conference

Abstract

This research aims to study the quality of work life of civil servant teachers and educational personnel at Prakhonchai Phitthayakhom School in Buriram Province and to provide guidelines for improving this quality of life. Data were collected using questionnaires from 149 government teachers and educational personnel and interviews with 3 experts. The statistics used in the analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The Cronbach's alpha coefficient was calculated, yielding a reliability coefficient of 0.875. Data were analyzed using descriptive statistics. The research findings revealed that the quality of work life of government teachers and personnel was at a high level. Seven aspects were rated the highest: personal potential development, job-social relationship, career advancement and stability, work-life balance, social relationships, legal and fair management, and proper and safe environment. Only the aspect of income and remuneration was rated at a moderate level. The guidelines for improving the quality of work life include : 1) Improving income and remuneration by managing compensation efficiently and in line with regulations. 2) Managing a safe and clean environment with janitorial and housekeeping staff and supporting equipment and technology. 3) Promoting personal potential development by allocating budgets for training, seminars, field trips, and higher education. 4) Assigning suitable job positions and supporting the recognition of various awards. 5) Building social relationships by mentoring new teachers and personnel. 6) Managing based on law and fairness in performance evaluation. 7) Creating a balance between work life and personal life through teamwork and systematic division of responsibilities. Additionally, the management of the school involves collaboration with various network partners to address issues and jointly develop the school.

Keywords: Quality of work life, Government teachers, Development guidelines



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14 The 14th STOU National Research Conference

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย ด้านการเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) บริบทการพัฒนาประเทศในมิติด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนไทยมีแนวโน้มสัดส่วนและจำนวนคนจนในไทยลดลงอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม ด้วยการกระจายโอกาส สร้างความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำเชิงรายได้ ความมั่งคั่ง สุขภาพ การศึกษา ชีวิตการทำงาน ตลอดจนการคมนาคมและการสื่อสาร เพื่อส่งเสริมให้วัยเด็กได้มีโอกาสทางการศึกษา ได้ทำงานในสถานประกอบการที่เป็นธรรมทั้งรายได้ และสวัสดิการต่าง ๆ และสามารถพัฒนาทักษะอาชีพที่ทำให้มีคุณภาพ ผู้สูงอายุ มีสวัสดิการรองรับในวัยเกษียณ เพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตให้ทุกคนในสังคมได้รับความคุ้มครองทางสังคมอย่างเหมาะสมเพียงพอ และสามารถหลุดพ้นจากความยากจนได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูถือว่าเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาองค์กร การพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพที่จำเป็นต่อการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพครูและเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตครูปัจจุบันครูไทยมีปัญหาหลักในสามด้าน คือ เรื่องคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน การมีหนี้สินล้นพ้นตัว รวมถึงภาวะการขาดแคลนครูสะสมโดยเฉพาะในสาขาที่สำคัญ ส่งผลให้ครูไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่พึงพอใจในสภาพชีวิตในการทำงานของตนเอง ขาดสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2545)

รายงานผลการประเมินตนเอง(Self Assessment Report : SAR) ประจำปีการ ศึกษา2565 โรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์ ทำให้ทราบถึงผลการประเมินตนเองว่าในภาพรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับยอดเยี่ยม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐานแล้วปรากฏว่า มาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียน ประเด็นพิจารณา 1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการตามหลักสูตรสถานศึกษาได้คะแนนน้อยที่สุด ประเด็นพิจารณา 1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน พบว่า ด้านการยอมรับและสามารถที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลายได้คะแนนน้อยที่สุด มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ พบว่า ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพได้คะแนนน้อยที่สุด มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า ด้านตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียนได้คะแนนน้อยที่สุด (โรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม, 2565) จากข้อมูลดังกล่าวได้สะท้อนถึงปัญหาของการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์ 1) ภาระงานสอนต่อสัปดาห์หลายชั่วโมง และยังได้รับมอบหมายภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอนในปริมาณที่มากทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ 2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบางคนขาดความรู้ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ จึงทำให้งานไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ 3) หลังเวลาเลิกงานไม่สามารถปฏิบัติงานนอกเวลาราชการได้ เนื่องจากมีภาระต้องดูแลและรับผิดชอบครอบครัว และบางส่วนใช้เวลาหลังเลิกงานในการหารายได้พิเศษ เนื่องด้วยภาระหนี้สิน ค่าครองชีพสูง จึงทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานนอกเวลาราชการได้ ส่งผล



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14
The 14th STOU National Research Conference

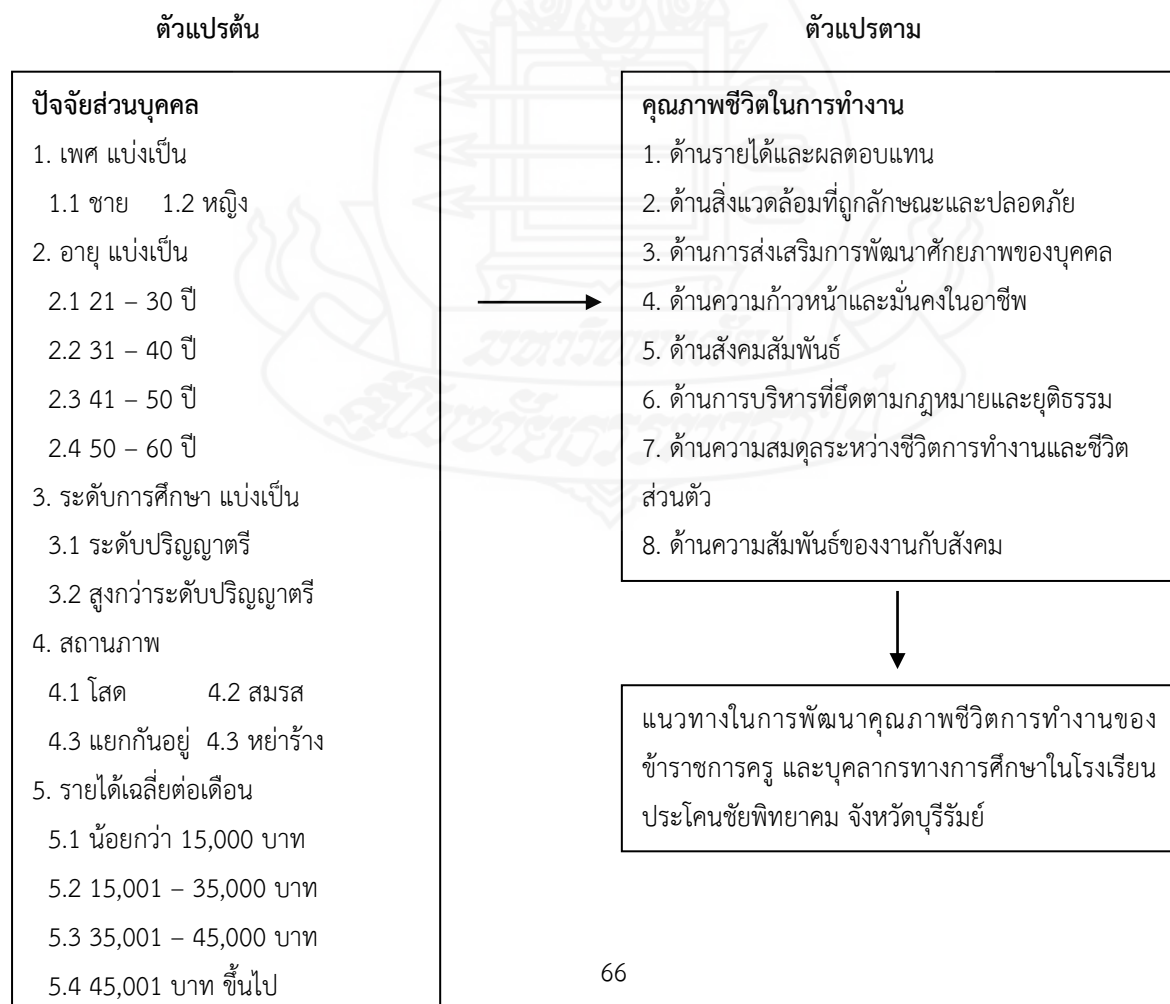
ให้งานที่รับผิดชอบเสร็จไม่ทันตามกำหนด และคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด แสดงให้เห็นถึงการขาดคุณภาพต่อการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงคุณภาพชีวิตในด้านอื่น ๆ

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์ ตลอดจนนำข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้รับเสนอต่อผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์

กรอบแนวคิดการวิจัย





การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14
The 14th STOU National Research Conference

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 149 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์ แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านการบริหารที่ยึดตามกฎหมายและยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความ สัมพันธ์ของงานกับสังคม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ อื่น ๆ

2. แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน ประโคนชัยพิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์ สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (arithmetic mean : $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.)

3. วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์โดยการวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สำหรับประเด็นและข้อความ นำข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้แบบสอบถามในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและข้อเสนอแนะในแต่ละด้านที่มากที่สุดมาประเด็นในการตั้งคำถาม โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 2 ท่าน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14
The 14th STOU National Research Conference

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.46 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.23 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.50 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 52.35 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 32.89

2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์ แสดงดังตารางที่ 1

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ	อันดับ
ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคคล	4.26	0.57	มาก	1
ด้านความสัมพันธ์ของงานกับสังคม	4.41	0.55	มาก	2
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ	4.17	0.61	มาก	3
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	4.11	0.62	มาก	4
ด้านสังคมสัมพันธ์	4.11	0.60	มาก	5
ด้านการบริหารที่ยึดตามกฎหมายและยุติธรรม	3.96	0.71	มาก	6
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.96	0.58	มาก	7
ด้านรายได้และผลตอบแทน	3.45	0.86	ปานกลาง	8
รวม	4.05	0.47	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.05, S.D.=0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ($\bar{X}$ =4.26, S.D.=0.57) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ของงานกับสังคม ($\bar{X}$ =4.41, S.D.=0.55) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X}$ =4.17, S.D.=0.61) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X}$ =4.11, S.D.=0.62) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X}$ = 4.11, S.D.=0.60) ด้านการบริหารที่ยึดตามกฎหมายและยุติธรรม ($\bar{X}$ =3.96, S.D.=0.71) และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X}$ =3.96, S.D.=0.58) ส่วนด้านรายได้และผลตอบแทน อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}$ =3.45, S.D.=0.86) เป็นลำดับสุดท้าย



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14 The 14th STOU National Research Conference

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์

ด้านรายได้และผลตอบแทน 1) สถานศึกษาควรมีการบริหารจัดการค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ สถานศึกษามีงบประมาณส่วนหนึ่งที่สนับสนุนและดูแลผู้ที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการในส่วนของการเป็นค่าตอบแทน 2) ค่าตอบแทนการไปราชการควรมีมาตรการโดยประหยัดในการเบิกค่าเดินทาง ในส่วนของเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พักสามารถเบิกได้ตามระเบียบของการไปราชการ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย 1) สถานศึกษาควรมีการจัดจ้างนักการภารโรง และแม่บ้านในการดูแลความสะอาดของบริเวณสถานศึกษา อาคารเรียน ห้องน้ำเพื่อให้ถูกสุขลักษณะอนามัยและผู้เรียนทุกระดับชั้นดูแลความสะอาดของบริเวณสถานศึกษาตามการดำเนินการของโครงการโรงเรียนคุณธรรม 2) สถานศึกษาควรสนับสนุนด้านสื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอน วัสดุและครุภัณฑ์ในสำนักงานเพื่ออำนวยความสะดวกต่อผู้ปฏิบัติงาน

ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคคล 1) สถานศึกษาควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองตามวิชาชีพอยู่เป็นประจำสม่ำเสมอ มีงบประมาณตามโครงการในการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานตามวิชาเอกที่สอนหรือตามความถนัดและความสนใจ 2) ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่ได้รับการพัฒนาตนเองสามารถถ่ายทอดความรู้และขยายผลจากการพัฒนาตนเองสู่ผู้อื่น โดยการทำโครงการหรือกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา หน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง 1) สถานศึกษาควรมีการบริหารจัดการในการมอบหมายงานพิเศษ โดยยึดหลัก put the right man on the right job จัดวางตำแหน่งของบุคคลให้เหมาะสมกับงานพิเศษ ซึ่งมาจากความสนใจในการเรียนรู้งาน และประสบการณ์ที่เคยปฏิบัติงาน 2) สถานศึกษาควรมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านการขอรับรางวัลต่าง ๆ ที่มีความชัดเจนในการทำกิจกรรมที่จะเป็นส่วนหนึ่งของรางวัลต่าง ๆ ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับจังหวัด ระดับประเทศ หรือระดับนานาชาติ

ด้านสังคมสัมพันธ์ 1) นโยบายของสถานศึกษา คือ ควรมอบหมายงานพิเศษให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล และการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม มีการวางแผน การหารือร่วมกัน ส่งผลให้ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 2) วัฒนธรรมในองค์กรของสถานศึกษาควรมีการถ่ายทอดให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการนิเทศครูผู้ช่วยหรือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ย้ายมาดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาแห่งนี้เพื่อทราบแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ด้านการบริหารที่ยึดตามกฎหมายและยุติธรรม 1) แนวทางการปรับขึ้นเงินเดือนเพื่อให้เกิดความยุติธรรมและเหมาะสม การปฏิบัติ งานในแต่ละมาตรฐานวิชาชีพที่มีมาตรฐานตัวชี้วัดการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามวิทยฐานะ สถานศึกษาควรใช้แบบประเมินตามตัวชี้วัดการปฏิบัติงานแต่ละด้าน 2) สถานศึกษาควรกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงาน และการประเมินผลงาน โดยผ่านการวิเคราะห์ร่วมกันของฝ่ายบริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้ากลุ่มงานต่าง ๆ และเมื่อได้เครื่องมือก็จะนำไปสอบถามข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อหาข้อสรุปที่ยุติธรรมต่อทุกฝ่าย

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 1) สถานศึกษาควรมีนโยบายในการมอบหมายงานพิเศษที่เหมาะสมกับบุคคล ด้วยความรู้ความสามารถแล้วสามารถปฏิบัติงานพิเศษภายในเวลาราชการด้วยการปฏิบัติงานเป็นทีมช่วยเหลือ แบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างเป็นระบบจึงทำให้งานสำเร็จตามเวลาที่กำหนดจึงไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของผู้ที่



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14

The 14th STOU National Research Conference

ปฏิบัติงาน 2) การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในวันหยุดราชการ วันหยุดสุดสัปดาห์ สถานศึกษาควรมอบหมายงานตามโครงการหรือกิจกรรมให้กับกลุ่มงาน หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ ซึ่งผลัดเปลี่ยนดำเนินโครงการหรือกิจกรรม

ด้านความสัมพันธ์ของงานกับสังคม 1) สถานศึกษาควรมีการบริหารสถานศึกษาด้วยความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย ในด้านของการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน 2) สถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนร่วมในทุกกิจกรรมของชุมชน โดยจัดสรรบุคคลที่มีความสามารถหรือความเหมาะสมในการเป็นผู้ดำเนินการร่วมกับชุมชน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ประโคนชัยพิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์ อภิปรายผลได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับรายด้านจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านความสัมพันธ์ของงานกับสังคม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านการบริหารที่ยึดตามกฎหมายและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย และด้านรายได้และผลตอบแทน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์ ให้มีความสมดุลทุก ๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสุพาศน์ รัตนนท์ (2567) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐณี มณีวรรณ (2563) ได้ทำการศึกษากว่าผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ด้านรายได้และผลตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานและความรับผิดชอบ รองลงมา คือ มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาค ทั้งนี้เป็นเพราะการได้รับเงินเดือนและการเลื่อนเงินเดือนตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ การเลื่อนเงินเดือนให้คำนวณจากฐานในการคำนวณของอันดับเงินเดือนของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่จากข้อมูลฐานเงินเดือน จึงทำให้ข้าราชการครูได้รับเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่เกินฐานเงินเดือนของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับวิจิตร ชุ่มจิตร์ (2562) ได้ทำการศึกษากว่าผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีสวัสดิการต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14

The 14th STOU National Research Conference

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีนโยบายการตรวจสุขภาพประจำปีและมีกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพให้ทุกคน รองลงมา คือ มีสภาพแวดล้อมที่ดี สะอาด อากาศถ่ายเท ไม่มีมลพิษที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ทั้งนี้เป็นเพราะให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพของตนเองเป็นอย่างมาก การมีสุขภาพที่แข็งแรงก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สะอาด ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ รวมทั้งโรงเรียนมีการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินที่ดีเยี่ยมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับฉันทิณี มณีวรรณ (2563) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความสะดวกในการคมนาคมของโรงเรียน รองลงมา คือ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพสมบูรณ์และมีความเพียงพอต่อการใช้งาน

ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำแผนการพัฒนาด้านตนเอง มีการประเมินตนเองโดยจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานรายปี รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เป็นเพราะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ทราบจุดเด่น จุดด้อยว่าควรส่งเสริมหรือพัฒนาด้านใดเพิ่มเติมในด้านใด ซึ่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมีความต้องการพัฒนาด้านตนเอง และวิชาชีพทั้งด้านความรู้ความสามารถอยู่เสมอ จึงได้เข้ารับการอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานอยู่เป็นประจำ เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาด้านตนเองมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับอารียา การติ (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสมัครสอบเพื่อบรรจุหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น รองลงมาคือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งผลงานเพื่อรับรางวัลจากต้นสังกัดและหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งนี้เป็นเพราะความปรารถนาที่จะได้รับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูอัตราจ้างสามารถสอบแข่งขันเพื่อบรรจุในตำแหน่งครูผู้ช่วย และข้าราชการครูสามารถสอบเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้แสดงศักยภาพของตนเองโดยการส่งผลงานเข้าประกวดแข่งขันรายการต่าง ๆ และเปิดโอกาสให้ ทุกคนสามารถใช้ความรู้ ความสามารถตามความถนัดของตนในการปฏิบัติงานแต่ละกลุ่มงานและคัดเลือกหัวหน้าของแต่ละกลุ่มงานตามความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับบริพันธ์ ออบแพทย์ (2563) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษา บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ องค์การเปิดโอกาส



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14 The 14th STOU National Research Conference

ให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถในสายงานของท่าน รองลงมาคือ มีโอกาสเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต องค์การสนับสนุนและเปิดโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ด้านสังคมสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานร่วมกันเป็นทีม รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนเป็นมิตร มีความสัมพันธ์ที่ดี เครพ นบถือและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เป็นเพราะมีการทำงานโดยการวางแผนงาน ประสานงานกับสมาชิกในกลุ่มงานได้อย่างชัดเจน จึงทำให้สมาชิกทราบบริบทหน้าที่ของตนเอง โดยทุกคนมีความเข้าใจกันเป็นอย่างดี มีความเป็นมิตร มีความสัมพันธ์ที่ดี เครพ นบถือและให้เกียรติซึ่งกันและกัน และยังได้รับการส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมจากผู้บริหารจึงทำให้การปฏิบัติงานร่วมกันของข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แนวทางการปฏิบัติงานจึงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี คัมสุข (2564) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) พบว่า ด้านสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพและบุคลากรมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ผู้บังคับบัญชามีคุณธรรมและมีความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านการบริหารที่ยึดตามกฎหมายและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน มีความเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ซึ่งกันและกัน รองลงมาคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยต่อผู้บังคับบัญชาและทุกคน ทั้งนี้เป็นเพราะให้ความสำคัญในเรื่องสิทธิและหน้าที่ที่ควรปฏิบัติทั้งต่อตนเองและผู้อื่น เพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ทั้งด้านการปฏิบัติงาน ตลอดจนการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี เบ้งาม (2567) ได้ทำการศึกษาในระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงไปได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวตามลำดับ

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถงานได้ตามปกติตามที่ระเบียบกำหนด รองลงมาคือ ท่านมีความสุขกับการใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเพียงใด ทั้งนี้เป็นเพราะได้ยึดตามระเบียบและวินัยของทางราชการเป็นหลักอย่างเคร่งครัด จึงให้ความสำคัญกับการขาด การลา และการมาสายที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และผลการประเมินการปฏิบัติงาน เมื่อการปฏิบัติตนถูกต้องตามระเบียบและวินัยของทางราชการแล้วนั้นก็ส่งผลให้เกิดความสุขและไม่ได้รับความกดดันในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และงานที่รับผิดชอบก็จะลุล่วงสำเร็จตามเป้าหมายก่อให้เกิดความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จึงซึ่งสอดคล้องกับเมธากร ศรียะพันธุ์ (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน อำเภอกาญจนาดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ท่านสามารถแบ่งเวลางานออกจากเวลา



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14

The 14th STOU National Research Conference

ส่วนตัวหรือครอบครัวได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จทันกำหนดเวลาโดยไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์ของงานกับสังคม โดยภาพรวมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนของท่านมีความสัมพันธ์อันดี และเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่น รองลงมาคือ โรงเรียนของท่านสร้างนักเรียนที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม ชุมชน และประเทศชาติ ทั้งนี้เป็นเพราะให้ความสำคัญต่อชุมชน และสังคมอย่างมาก จึงให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของทางชุมชน โดยการมีส่วนร่วมของทุกคนที่ร่วมกิจกรรมงานเทศกาลของชุมชน และกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ จึงเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน ด้วยการทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนในบ่อยครั้งส่งผลให้นักเรียนมีจิตอาสา เป็นคนดี และเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับศตวรรษที่ 2563 ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการในปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี พบว่า ความเป็นประโยชน์ ต่อสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า งานในหน้าที่มีส่วนช่วยเหลือสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีความเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์ที่หน่วยงานจัดขึ้น

แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ มีดังนี้ 1) ด้านรายได้และผลตอบแทน สถานศึกษาจึงมีงบประมาณสำหรับการดูแลในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และการไปราชการสามารถเบิกเบี่ยเลี้ยง ค่าที่พักตามระเบียบของการไปราชการ โดยมีมาตรการประหยัด ค่าเดินทาง 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ได้จ้างแม่บ้านในการดูแลความสะอาด นักการภารโรงในการซ่อมแซม ปรับปรุงอาคารสถานที่ ยามรักษาความปลอดภัย และสนับสนุนอุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยีที่ใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอน และวัสดุครุภัณฑ์ของห้องสำนักงาน 3) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคคล สถานศึกษาให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกคนพัฒนาตนเองและวิชาชีพตามความถนัด ความสนใจของตนเอง รวมถึงการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง สถานศึกษาได้มอบหมายงานพิเศษตามความสนใจ ความถนัดและประสบการณ์ในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน และสนับสนุนในการส่งผลงานเพื่อขอรับรางวัลต่าง ๆ 5) ด้านสังคมสัมพันธ์การนิเทศและติดตามการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การร่วมมือกันและทำงานอย่างเป็นระบบย่อมส่งผลดีต่อความสำเร็จของงานทำให้เกิดการยอมรับทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่สร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน 6) ด้านการบริหารที่ยึดตามกฎหมายและยุติธรรม ในการประเมินผลงาน การประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ประเมินตามตัวชี้วัดของแต่ละมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ฝ่ายบริหาร หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในการพิจารณาแบบประเมินของทุกคนในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความยุติธรรม เท่าเทียม โปร่งใส 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การมอบหมายงานพิเศษพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ การกระจายงานโดยทั่วถึงทุกคนเพื่อให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งต้องแบกรับภาระงานอยู่เพียงผู้เดียว และมีกระบวนการทำงานเป็นทีม และการจัดกิจกรรมในวันหยุดราชการ หรือวันหยุดสุดสัปดาห์เพียงแค่งานใดกลุ่มงานหนึ่ง หรือบางกลุ่มสาระการเรียนรู้เท่านั้น จึงไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 8) ด้านความสัมพันธ์ของงานกับสังคม สถานศึกษามีภาคีเครือข่ายที่คอยขับเคลื่อนและสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา มีชุมชนและท้องถิ่นที่ร่วมมือแก้ไขปัญหา และพัฒนาสถานศึกษาพร้อมกับส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของชุมชนและท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภัสสร ชุ่มจิตร (2563) ได้ทำการศึกษา



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14

The 14th STOU National Research Conference

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า การดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 คำนึงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน โดยการสร้างความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของผู้ปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัยได้รับผลประโยชน์สิทธิต่าง ๆ มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมอย่างยุติธรรมและเสมอภาค รวมไปถึงคุณภาพและความรู้สึกของบุคคลให้สามารถดำรงชีวิตในการปฏิบัติงานที่ ทำทนายในสภาพแวดล้อมที่สามารถสนองความต้องการ ทั้งทาง ด้านร่างกายจิตใจได้อย่างมีความสุข มีความเจริญมั่นคง มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ แสดงออกในสิทธิส่วนบุคคลและการมีความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว และได้รับการยอมรับจากสังคมซึ่งสอดคล้องกับสุวรรณี ฉลาดเอื้อ (2565) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความสุขในการปฏิบัติงานของคุณครูโรงเรียนสารสาสน์ในเครือ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โรงเรียนสนับสนุนให้คุณครูเข้าร่วมงานประชุมสัมมนาในหน่วยงานต่าง ๆ และให้ความสะดวกต่อการค้นคว้าข้อมูลข่าวสารตลอดเวลาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้คุณครูถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างสมบูรณ์

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านรายได้และผลตอบแทน การบริหารจัดการค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่มีการจัดสรรงบประมาณและให้ค่าตอบแทนในรูปแบบของอาหารเป็นมาตรการที่ดี เนื่องจากช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของผู้ปฏิบัติงานในขณะเดียวกันเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ตามสถานศึกษาควรมีงบประมาณสำหรับการปฏิบัติงานนอกเวลาเป็นเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและควรจัดทำระเบียบในการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่ชัดเจน และควรมีการประเมินความพึงพอใจของผู้ที่ได้รับค่าตอบแทน เพื่อให้ทราบว่าเป็นวิธีที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพหรือไม่
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย การจัดจ้างนักการภารโรงและแม่บ้านในการดูแลความสะอาดถือเป็นการใช้ทรัพยากรที่ดี อย่างไรก็ตามควรมีการประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้แน่ใจว่าสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาได้รับการดูแลอย่างถูกสุขลักษณะอนามัยอย่างแท้จริง นอกจากนี้การสนับสนุนด้านสื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนควรมีการอบรมให้ครูและบุคลากรสามารถใช้งานอุปกรณ์เหล่านี้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
3. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคคล การสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า แต่ควรมีการติดตามและประเมินผลว่าการพัฒนานั้นส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนและเพื่อนร่วมงานอย่างไร นอกจากนี้ ควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แบ่งปันความรู้ที่ได้รับจากการอบรมหรือสัมมนา กับผู้อื่นในรูปแบบของการทำโครงการหรือกิจกรรมที่มีการวัดผลชัดเจน
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง การบริหารจัดการการมอบหมายงานพิเศษที่ยึดหลัก put the right man on the right job เป็นแนวทางที่ดีและควรมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับมอบหมายงานพิเศษนี้ นอกจากนี้ควรมีการสร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะและความชำนาญในการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น
5. ด้านสังคมสัมพันธ์การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีด้วยการนิเทศและให้คำแนะนำแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานที่ดี อย่างไรก็ตามควรมีการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเพื่อเสริมสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวและความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14
The 14th STOU National Research Conference

6. ด้านการบริหารที่ยึดตามกฎหมายและยุติธรรม การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรมและโปร่งใสเป็นเรื่องสำคัญ ควรมีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ นอกจากนี้ควรมีการให้ข้อมูลและชี้แจงการประเมินผลให้แก่ผู้ที่ได้รับการประเมินเพื่อให้เกิดความเข้าใจและยอมรับในผลการประเมิน

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การมอบหมายงานพิเศษที่คำนึงถึงชีวิตส่วนตัวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นแนวทางที่ดี ควรมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

8. ด้านความสัมพันธ์ของงานกับสังคม การสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายและชุมชนเป็นเรื่องสำคัญ ควรมีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนอย่างต่อเนื่องและจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษา รวมถึงการสร้างโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนอย่างเต็มที่

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐณี มณีวรรณ. (2563). *ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- دنوسرن คุ่มสุข. (2564). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวดี)*. *วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร*, 13(1), 53-68.
- ทิพวรรณ เบ้างาม. (2567). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. *วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 8(1), 87-99.
- นรินทร์ อบแพทย์. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษา บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง*. [สารนิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR). <https://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/74452>
- เมธากร ศรียะพันธุ์. (2563). *ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. [สารนิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. PSU Knowledge Bank. <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/17208>
- โรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม. (2565). *รายงานผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) ปีการศึกษา 2565*. โรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม.
- สุพาณิชย์ รัตนน. (2567). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร*. *วารสารนิติรัฐ*, 2(3), 13-24.
- วิภัสสร ชุ่มจิตร. (2562). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์*, 12(3), 70-78.
- ศตนันท์ ทงทอง. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี*. [สารนิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีปทุม]. คลังข้อมูลสถาบันมหาวิทยาลัยศรีปทุม.



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14
The 14th STOU National Research Conference

<http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/8417>

สุวรรณี ฉลาดเอื้อ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความสุขในการปฏิบัติงานของคุณครูโรงเรียนสาธิต
ในเครือ จังหวัดสมุทรปราการ. วารสารบริหารธุรกิจครุศรีนครินทร์วิโรฒ, 13(2), 30-42.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580).

สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

<https://www.bic.moe.go.th/index.php/about-us/policy-menu/2023-06-27-04-27-46>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2545). การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพฯ : สำนักงาน
เลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13
(พ.ศ. 2566 - 2570). สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

<https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=plan13>

อารียา การดี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. [สารนิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].

PSU Knowledge Bank. <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/12551>