

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

Factors Affecting the Teacher's Quality of Work Life under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1

เอกกรินทร์ คำแสงดี¹, สฎายุ วีระวนิชตระกูล², ปักณัฐ จันทนวรานนท์ สมพงษ์ธรรม³

Ekkarin Khamsangdee¹, Sadayu Teeravanitrakul², Pakkanat Chanthanavaranont Sompongtham³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นกระบวนการวิจัยแบบผสานวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยคุณลักษณะงาน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ 4) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 327 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยคุณลักษณะงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด 2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยคุณลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ร้อยละ 93.60 คือวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความต้องการในการดำรงชีวิต ความสำคัญของงาน และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบคือ $\hat{Y} = -.236 + .330(X_1) + .340(X_4) + .263(X_9) + .115(X_3)$ และในรูปคะแนนมาตรฐานคือ $\hat{Z} = .340(Z_1) + .358(Z_4) + .284(Z_9) + .136(Z_3)$ และ 4) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้แก่ การส่งเสริมบ้านพักครู การส่งเสริมสุขภาพ การส่งเสริมการขอมือหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ และการยกย่อง ชื่นชม เชิดชูเกียรติ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, วัฒนธรรมองค์การ, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ลักษณะงาน, ข้าราชการครู

¹ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

¹ M.Ed. Student, Educational Administration Program, Faculty of Education, Burapha University

² รองศาสตราจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

² Assoc. Prof. Dr., Faculty of Education, Burapha University, Advisor

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

³ Assist. Prof. Dr., Faculty of Education, Burapha University, Co-Advisor

Corresponding Author E-mail : ekkarin.tei11@gmail.com

Abstract

This study employed a mixed-methods research design combining quantitative and qualitative approaches. The objectives were to 1) examine the quality of work life, organizational culture factors, work motivation factors, and job characteristics factors; 2) investigate the relationships between these factors and quality of work life; 3) formulate an equation for predicting quality of work life; and 4) develop guidelines for improving teachers' quality of work life. The sample group used in this research consisted of 327 teachers from the Rayong Primary Educational Service Area Office 1 and 11 experts. Results revealed that 1) quality of work life, organizational cultural factors, work motivation factors, and job characteristics factors were all rated at high levels, both overall and in individual aspects; 2) organizational cultural factors, work motivation factors, and job characteristics factors were significantly correlated with quality of work life at the .01 level; 3) the variables that could collectively predict 93.60 percent of quality of work life were creative organizational culture, living needs, importance of work, and defensive-aggressive organizational culture. The prediction equation can be expressed in terms of raw scores as $\hat{Y} = -.236 + .330(X_1) + .340(X_4) + .263(X_9) + .115(X_3)$ and standard scores, $\hat{Z} = .340(Z_1) + .358(Z_4) + .284(Z_9) + .136(Z_3)$; and 4) guidelines for improving quality of work life include promoting teacher housing, supporting health initiatives, facilitate academic promotion request, and providing recognition and honors.

Keywords: Quality of Work Life, Organizational Culture, Work Motivation, Job Characteristics, Teachers

บทนำ

การทำงานถือว่าเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในชีวิต โดยมนุษย์มักจะใช้เวลาชีวิตเพื่อการทำงานมากกว่าการกระทำกิจกรรมอื่น ๆ และมีการประเมินว่าคนส่วนใหญ่ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของเวลาชีวิตเป็นอย่อย่างน้อยอาศัยอยู่ในสถานที่ทำงาน ซึ่งในอนาคตอันใกล้นี้อาจเกิดการเปลี่ยนแปลงในความจำเป็นที่ต้องใช้เวลาของชีวิตไปกับการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อตอบสนองให้ภารกิจขององค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สาคร สุขศรีวงศ์ (2552) ที่ได้กล่าวว่าการบริหารงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับสมาชิกบุคลากร ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนงานให้สามารถดำเนินไปตามแผนงาน จึงทำให้ผู้บริหารส่วนใหญ่ตระหนักว่ามนุษย์นั้น เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กร ซึ่งหากสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ดี การทำงานในองค์กรก็จะมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีมากยิ่งขึ้น ซึ่งในการศึกษาปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ได้มีความนิยมศึกษาปัจจัยที่

หลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเป็นค่านิยมและแบบแผนในการปฏิบัติงานของสมาชิกที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และมีการสืบทอดสู่สมาชิกรุ่นใหม่ขององค์การ ซึ่งเปรียบเสมือนลักษณะเด่นเฉพาะขององค์การนั้น ๆ ส่งผลให้สมาชิกมีเอกลักษณ์ที่แตกต่างไปจากองค์การอื่นอย่างเห็นได้ชัด (อภิญญา วงษ์กุลหาบ, 2548) ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การจึงจัดได้ว่าเป็นกลุ่มของค่านิยมที่มีการยึดถือร่วมกันเพื่อช่วยให้สมาชิกในองค์การทราบได้ว่า สิ่งใดบ้างที่ควรกระทำและสิ่งใดบ้างที่ไม่ควรกระทำ เปรียบดังพื้นฐานแนวทางการทำงานที่เป็นทั้งความเชื่อ ค่านิยม การปฏิบัติและปรัชญาของการดำเนินงาน โดยการสะท้อนออกมาในรูปแบบพฤติกรรมหรือการแสดงออกของบุคลากร ซึ่งสามารถนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จที่คาดหวังได้ (นิภาวรรณ ศรีโลฟุง, 2543) โดยในการทำงานนั้น ผู้ปฏิบัติงานนับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงาน จึงได้มีการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งขับเคลื่อนที่เกิดขึ้นภายในตัวมนุษย์ เปรียบเสมือนเครื่องกระตุ้นเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท โดยผู้ที่ได้รับแรงจูงใจสูงจะมีความพยายามในการทำงานเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้โดยไม่ลดละ พร้อมทั้งจะทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังเต็มความสามารถ และแสดงพฤติกรรมที่เห็นได้ชัดว่าต้องการนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ดังที่ ภารดี อนันต์นารี (2557) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรประสบความสำเร็จได้ ทั้งนี้ อีกปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การสามารถรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์การ สู่การตอบสนองให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้นนั้นคือปัจจัยคุณลักษณะงาน ซึ่งสอดคล้องกับการทำงานที่เกิดประสิทธิภาพจากบุคลากรที่มีคุณภาพ ดังแนวคิดในการศึกษาของ Werther & Davis (1996) ที่ได้กล่าวไว้ว่าการวางแผนออกแบบกระบวนการทำงานภายในองค์การนั้น มักจะมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภายในองค์การด้วย โดยบุคลากรจะรับรู้ได้ว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีหรือไม่นั้น ก็ต่อเมื่อตนเองสามารถรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร มีความน่าสนใจหรือเป็นงานที่ทำหายเพียงใด และมีผลตอบแทนจากความสำเร็จของงานหรือไม่ ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลทั้ง 3 ปัจจัยประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณลักษณะงาน ที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์และอาจส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น จึงมีความนิยมนำปัจจัยเหล่านี้มาเป็นข้อมูลสำคัญในการศึกษา เพื่อมุ่งหวังยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การให้มีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด จำนวน 114 โรงเรียน มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้นในทุกมิติ โดยจากการศึกษาสภาพปัญหาต่าง ๆ ตามวาระการประชุมผู้บริหารในสังกัด ซึ่งมีการสรุปเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อหาแนวทางแก้ไขเร่งด่วน พบว่าปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษามีหลากหลายสาเหตุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือการจัดการเรียนการสอนของครูที่เป็นหน้าที่หลักแล้ว ครูต้องรับผิดชอบการปฏิบัติงาน

อื่น ๆ ไปพร้อมกับงานสอนด้วย ปัญหาดังกล่าวจึงส่งผลอย่างยิ่งต่อระดับคุณภาพการศึกษา และมีส่วนทำให้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนลดระดับลงด้วย นอกจากการส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยการใช้ ผู้บริหารจึงต้องมุ่งเน้นสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยวางแผนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตาม บริบทด้วยความเป็นธรรมชาติ เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ดียิ่งขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1, 2565)

จากข้อมูลสภาพปัญหาดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา โดยการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณลักษณะงาน ซึ่งพบว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่อาจส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ดียิ่งขึ้น และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัด ได้ทราบถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยสามารถนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อระบบการศึกษา และเพื่อให้ระบบการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างมี ประสิทธิภาพโดยบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

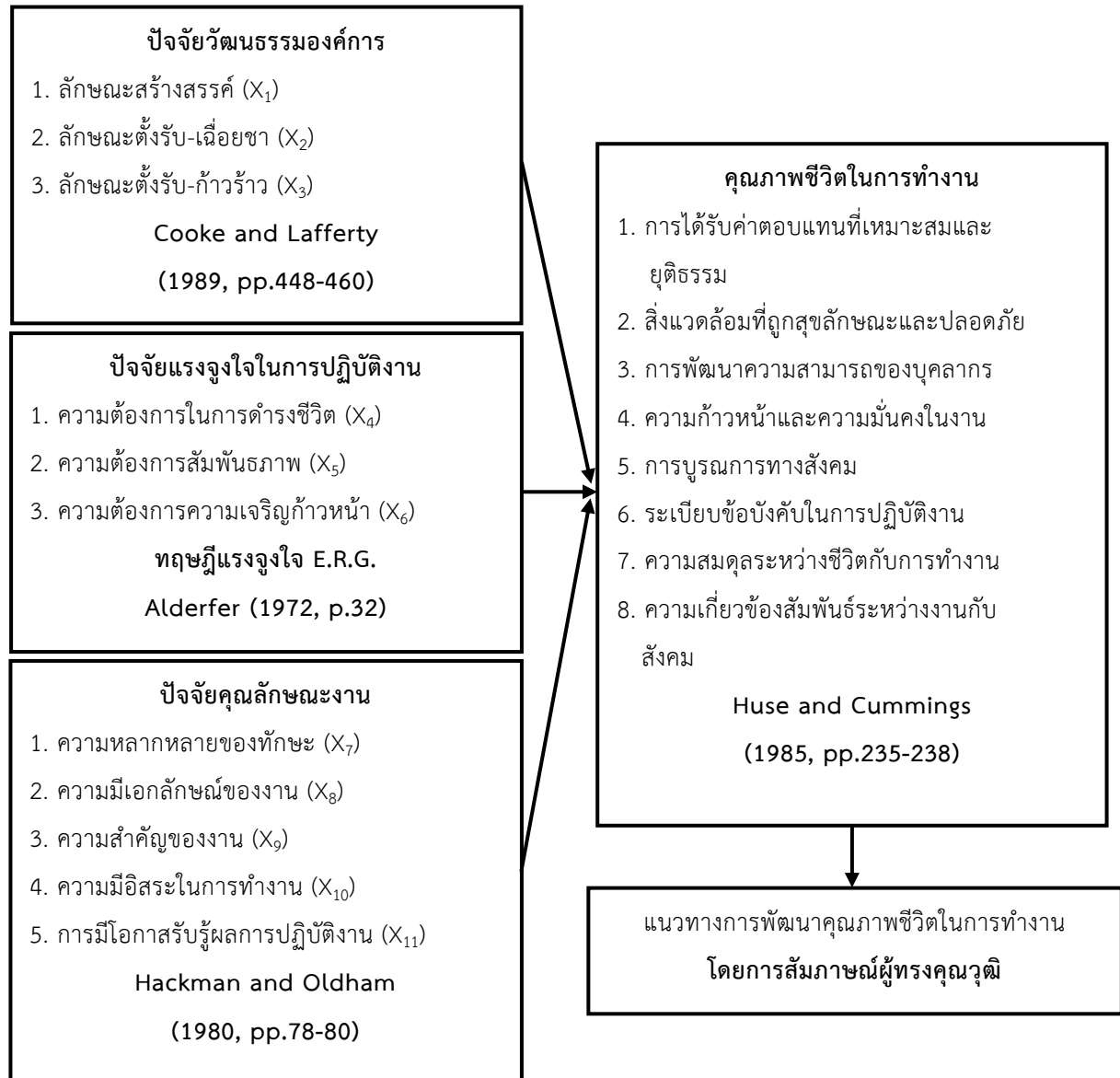
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยคุณลักษณะงาน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและ ปัจจัยคุณลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ได้อาศัยแนวคิดเกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Huse & Cummings (1985) ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ประการ โดยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ โดยใช้แนวคิดของ Cooke & Lafferty (1989) ประกอบด้วย 3 ลักษณะ 2) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจ E.R.G. (Existence-relatedness-growth theory) ของ Alderfer (1972) ประกอบด้วย 3 ด้าน และ 3) ปัจจัยคุณลักษณะงาน

โดยใช้แนวคิดของ Hackman & Oldham (1980) ประกอบด้วย 5 ด้าน ซึ่งจากแนวคิด ทฤษฎีข้างต้นนี้ ผู้วิจัยได้นำมาสรุปเพื่อแสดงเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นกระบวนการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) แบ่งเป็นสองระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งครอบคลุมวัตถุประสงค์ข้อที่ 1-3 และระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งครอบคลุมวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 2,028 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1, 2565) โดยนำมากำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970, pp.607-610) ได้จำนวน 327 คน จากนั้นดำเนินการโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นจำแนกตามขนาดโรงเรียน และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้คุณสมบัติตามเกณฑ์ คือ เป็นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้อำนวยการกลุ่มในสังกัดที่เกี่ยวข้องกับงานด้านบริหารงานบุคคล หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานด้านการศึกษามากกว่า 10 ปี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1967, p.247) จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 4 ตอน รวมจำนวนคำถาม 95 ข้อ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ จำนวน 1 ชุด

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแบบสอบถามโดยกำหนดขอบเขตของการศึกษา การค้นคว้าวิจัยและสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตามแนวคิดและทฤษฎี

3.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอแบบสอบถามต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด (Index of Items Objective Congruence: IOC) โดยมีผลพิจารณาของแบบสอบถามดังนี้ ตอนที่ 1 ทุกข้อคำถามมีค่า IOC ไม่ต่ำกว่า 0.5 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 0.92 ตอนที่ 2 ทุกข้อคำถามมีค่า IOC ไม่ต่ำกว่า 0.5 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 0.95 ตอนที่ 3 ทุกข้อคำถามมีค่า IOC ไม่ต่ำกว่า 0.5 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 0.94 และตอนที่ 4 ทุกข้อคำถามมีค่า IOC ไม่ต่ำกว่า 0.5 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 0.93

3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์ไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) โดยแสดงผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามได้ดังนี้ ตอนที่ 1 อยู่ระหว่าง 0.30 – 0.74 ตอนที่ 2 อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.82 ตอนที่ 3 อยู่ระหว่าง 0.39 – 0.78 และตอนที่ 4 อยู่ระหว่าง 0.27 – 0.81

3.4 นำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach (1990, pp.202-204) โดยแสดงผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้แก่ ตอนที่ 1 เท่ากับ .98 ตอนที่ 2 เท่ากับ .91 ตอนที่ 3 เท่ากับ .94 และตอนที่ 4 เท่ากับ .96

3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์ไปจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ โดยลงข้อมูลแบบสอบถามในระบบโปรแกรม Google Form เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ

3.6 สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการรวบรวมความหมายและข้อคำถามจากนิยามศัพท์เฉพาะ จากนั้นนำมาสร้างประเด็นการสัมภาษณ์ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความชัดเจนและความเหมาะสมของภาษา แล้วจัดทำแบบสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ ได้รับการตอบกลับแบบสอบถามที่ลงข้อมูลผ่านระบบโปรแกรม Google Form คำนวณ จำนวน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.2 ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลจากการสัมภาษณ์ 11 ท่าน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยคุณลักษณะงาน วิเคราะห์โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และนำมาเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของ บุญชม ศรีสะอาด (2556, น.103)

5.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน วิเคราะห์และแปลความหมายโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และนำค่าที่ได้มาแปลผลโดยใช้เกณฑ์ของ ซูศรี วงศ์รัตน์ (2553, น.314)

5.3 การสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้สถิติโปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในการเลือกสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด

5.4 ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยนำข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอด้วยวิธีบรรยาย

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยคุณลักษณะงาน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม การพัฒนาความสามารถของบุคลากร และระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

1.2 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ตามลำดับ

1.3 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ความต้องการสัมพันธภาพ และความต้องการในการดำรงชีวิต ตามลำดับ

1.4 ปัจจัยคุณลักษณะงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน และความมีเอกลักษณ์ของงาน ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยคุณลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	Y
X ₁	1											
X ₂	.812**	1										
X ₃	.369**	.530**	1									
X ₄	.751**	.599**	.424**	1								
X ₅	.775**	.705**	.540**	.897**	1							
X ₆	.868**	.769**	.433**	.858**	.865**	1						
X ₇	.835**	.841**	.391**	.684**	.721**	.806**	1					
X ₈	.842**	.859**	.482**	.733**	.832**	.829**	.846**	1				
X ₉	.798**	.855**	.491**	.698**	.826**	.787**	.821**	.942**	1			
X ₁₀	.815**	.740**	.387**	.789**	.810**	.748**	.779**	.896**	.864**	1		
X ₁₁	.862**	.803**	.461**	.777**	.790**	.840**	.856**	.858**	.836**	.901**	1	
Y	.886**	.821**	.553**	.870**	.861**	.884**	.820**	.880**	.872**	.849**	.868**	1
$\bar{X}$	4.19	4.08	3.71	3.88	3.92	4.06	4.18	4.06	4.12	4.05	4.03	3.98
SD	0.59	0.55	0.68	0.60	0.61	0.54	0.60	0.58	0.62	0.62	0.65	0.57

** $p < .01$

จากตารางที่ 1 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกรายด้านมีค่าอยู่ระหว่าง .369 ถึง .942 โดยทุกตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันเองอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูงมาก และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ พบว่าทุกตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .553 ถึง .886 เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้มาแปลผล พบว่ามีความสัมพันธ์กันเองอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูงมาก

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ตารางที่ 2 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ตัวพยากรณ์	<i>b</i>	<i>S.E.b.</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
ค่าคงที่	-.236	.064		-3.717	.000
X1	.330	.026	.340	12.910	.000
X4	.340	.021	.358	15.977	.000
X9	.263	.024	.284	11.188	.000
X3	.115	.014	.136	8.297	.000
<i>R</i> = .967		<i>R</i> ² = .936	<i>S.E.est.</i> = .146		

** *p* < .01

จากตารางที่ 2 พบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีจำนวน 4 ตัวแปร คือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ (*X*₁) ความต้องการในการดำรงชีวิต (*X*₄) ความสำคัญของงาน (*X*₉) และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตึงรับ-ก้าวร้าว (*X*₃) ซึ่งทั้ง 4 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (*R*) เท่ากับ .967 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (*R*²) เท่ากับ .936 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (*S.E.est.*) เท่ากับ .146 ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์เท่ากับ -.236 และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ร้อยละ 93.60 โดยนำมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = -.236 + .330(X_1) + .340(X_4) + .263(X_9) + .115(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .340(Z_1) + .358(Z_4) + .284(Z_9) + .136(Z_3)$$

4. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

จากการสัมภาษณ์ในการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า โดยรวมแล้วผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมาศึกษาในงานวิจัยนี้ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัย

คุณลักษณะงาน ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ทั้งนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ได้นำเสนอแนวคิดต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูให้มีคุณภาพสูงขึ้น โดยสามารถสังเคราะห์แนวทางเป็นรายข้อได้ ดังนี้

1) การส่งเสริมเรื่องบ้านพักครู คือ จากปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยประสบการณ์ตรงและจากข้อมูลของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความเห็นตรงกันว่า ข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่มีภูมิลำเนาจากต่างจังหวัด จึงประสงค์ที่จะพักอาศัยในบ้านพักครู และอีกประการคือลดค่าใช้จ่ายในการเช่าพักที่อยู่อาศัย ซึ่งมีอัตราค่าใช้จ่ายสูง ด้วยความจำเป็นตามหลักธรรมชาติของมนุษย์ ที่อยู่อาศัยจึงมีอิทธิพลอย่างมากต่อการดำเนินชีวิตของทุกคน บ้านพักครูจึงเป็นสวัสดิการที่หน่วยงานพึงจัดให้มีเพื่อใช้ในการรองรับความต้องการด้านที่อยู่อาศัยของบุคลากร ซึ่งสามารถส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลนั้น ๆ

2) การส่งเสริมเรื่องสุขภาพ คือ การตระหนักถึงความมั่นคงด้านสุขภาวะของผู้ได้บังคับบัญชา โดยตามหลักธรรมชาตินั้น มนุษย์สามารถรับรู้ได้ว่าจิตใจกับร่างกายมีความสัมพันธ์กันและส่งผลต่อกันเสมอ ดังคำกล่าวที่ว่า “ใจเป็นนาย กายเป็นบ่าว” กล่าวคือ การที่มนุษย์มีสุขภาพไม่ดี ร่างกายทรุดโทรม ย่อมส่งผลให้จิตใจไม่มีความสุขทั้งในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงไปจากปกติเป็นอย่างมาก และความรู้สึกภายใต้จิตใจที่ไม่มีความสุขกับงานที่ทำ ร่างกายก็จะเหนื่อยล้าได้เร็วกว่า ดังนั้นการให้ความสำคัญต่อสุขภาพของบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้นได้

3) การส่งเสริมเกี่ยวกับการขอมือหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ คือ การเห็นถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานของข้าราชการครู ซึ่งการมีวิทยฐานะที่สอดคล้องกับอายุราชการและผลการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติเกิดความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเอง รวมถึงการได้รับเงินตามระดับของวิทยฐานะนั้น ๆ ก็เป็นอีกส่วนสำคัญที่ผลักดันให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับที่สูงขึ้นด้วย

4) การยกย่อง ชื่นชม เชิดชูเกียรติ คือ การให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเสริมแรงทางบวกต่อผู้ได้บังคับบัญชา โดยเห็นว่าการยกย่อง ชื่นชมและเชิดชูเกียรตินั้น เป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่อาจได้มาจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา ประชาชนหรือสังคม โดยบุคคลจะรับรู้ได้ถึงการมีคุณค่าของตนเองในการปฏิบัติงานใด ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยยกระดับให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับที่ดียิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยคุณลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 พบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานสถานศึกษาในสังกัด ส่วนใหญ่มีวัฒนธรรมองค์การที่เป็นไปใน

ลักษณะความต้องการให้สมาชิกข้าราชการครูและบุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันและกันในการทำงาน เน้นให้เกิดกระบวนการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี ร่วมกันทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ให้การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมแก้ไขปัญหาและมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานไปพร้อม ๆ กัน ทั้งนี้การทำงานในระบบราชการ บุคลากรยังจำเป็นต้องพึ่งพาการขึ้นนำของผู้บริหาร เพราะระบบราชการไทย จะต้องปฏิบัติตามความคิดเห็นของผู้บริหารเป็นหลัก เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และความก้าวหน้าในการทำงานของตนเอง ทำให้ต้องมีการสร้างกฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรในหน่วยงาน สถานศึกษานั้น ๆ ด้วยการนี้ จึงส่งผลให้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนัญฉัตร เอี่ยมเพชร (2561) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ หน่วยงานต้นสังกัดยังให้การตอบสนองต่อความคาดหวัง ความต้องการ และเป้าหมายในชีวิตของข้าราชการครูอย่างมีแบบแผน เช่น การจัดตั้งสวัสดิการ การพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม การให้เกียรติซึ่งกันและกัน การให้ความสำคัญของบุคลากร และที่สำคัญคือการมอบโอกาสในความเจริญก้าวหน้าของสายงานครู นั่นคือการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการครู กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จตามเป้าหมายได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทรธิรา มากะเต (2559) ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในด้านคุณลักษณะงานนั้นอาจเป็นเพราะหน่วยงานสถานศึกษาในสังกัดได้ให้ความสำคัญต่อระบบบริหารจัดการโดยการส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรอย่างเต็มที่ ส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรมีความเต็มใจและมุ่งมั่นทุ่มเททำงาน เพื่อเป้าหมายของหน่วยงานสถานศึกษา ด้วยการใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิญา วิจิตรเศรษฐกุล (2552) ที่พบว่าปัจจัยคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ซึ่งผลปรากฏว่ามี 4 ตัวแปรพยากรณ์ ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้ร้อยละ 93.60 ซึ่งผู้วิจัยยกประเด็นที่จะอภิปรายเกี่ยวกับตัวแปรพยากรณ์ ได้ดังนี้

2.1 วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความเป็นเอกลักษณ์ในวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานสถานศึกษา ที่สร้างความสมดุลอย่างเหมาะสมระหว่างคนกับงาน ส่งเสริมให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันและกันของบุคลากร โดยมีเป้าหมายสู่การบรรลุความสำเร็จที่ตั้งไว้ของหน่วยงาน ควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรอย่างมีส่วนร่วม จึงทำให้งานเกิดประสิทธิผลและบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐณิชา อรุณเลิศศรี (2553) ที่พบว่าตัวแปรวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนัญฉัตร เอี่ยมเพชร (2561) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มี

ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ความต้องการในการดำรงชีวิต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูได้รับการตอบสนองต่อสิ่งจำเป็นพื้นฐานเพื่อการดำรงชีวิต ซึ่งได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครอง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงาน ฐานะทางเศรษฐกิจและการมีสังคมที่ดี จึงส่งผลลัพท์ทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนัญฉัตร เอี่ยมเพชร (2561) ที่พบว่าตัวแปรความต้องการในการดำรงชีวิตมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ นิศาชล ธีรนากร (2562) ที่พบว่าตัวแปรความต้องการในการดำรงชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกรมชลประทาน (อ่างเก็บน้ำบางพระ) ชลบุรี

2.3 ความสำคัญของงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานสถานศึกษาในสังกัดสร้างความเชื่อมั่นให้ข้าราชการครูเกิดความรู้สึภาคภูมิใจต่อผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดการจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง และส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้นด้วย สอดคล้องกับการวิจัยของ พรวิทย์ ธีรพร (2562) ที่พบว่าตัวแปรความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ น้อย ไทยราช (2554) ที่พบว่าตัวแปรความสำคัญของงานในปัจจัยคุณลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

2.4 วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมลักษณะนี้มุ่งเน้นให้ความสำคัญต่องานเหนือเหตุผล มีกฎระเบียบเคร่งครัด การสั่งการขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาเป็นหลัก จึงทำให้ข้าราชการครูรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงานซึ่งมีความถูกต้องในกฎหมายและกฎระเบียบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฏฐณิชา อรุณเลิศศรี (2553) ที่พบว่าตัวแปรวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความสัมพันธ์กับสมดุชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนัญฉัตร เอี่ยมเพชร (2561) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้นำเสนอแนวทางต่าง ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู ดังนี้

3.1 การส่งเสริมเรื่องบ้านพักครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความต้องการลดค่าใช้จ่ายสำหรับการเช่าพักที่อยู่อาศัย ซึ่งมีอัตราค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง และเป็นความจำเป็นที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการดำเนินชีวิตของทุกคน โดยอาจกล่าวได้ว่าบ้านพักครูคือสวัสดิการที่หน่วยงานพึงจัดให้มีเพื่อรองรับความต้องการด้านที่อยู่อาศัยของบุคลากร ที่ส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลนั้น ๆ ได้

3.2 การส่งเสริมเรื่องสุขภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตามหลักธรรมชาติของมนุษย์นั้น สามารถรับรู้ได้ว่าจิตใจกับร่างกายของมนุษย์มีความสัมพันธ์กันและส่งผลเกี่ยวเนื่องต่อกันเสมอ ดังคำที่ว่า “ใจเป็นนายกายเป็นบ่าว” กล่าวคือ การที่มนุษย์มีสุขภาพไม่ดี ร่างกายทรุดโทรม ย่อมส่งผลให้จิตใจไม่มีความสุขทั้งในการ

ดำเนินชีวิตและการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงไปจากปกติเป็นอย่างมาก และหากความรู้สึกภายในจิตใจไม่มีความสุขกับงานที่ทำ ร่างกายก็จะเหนื่อยล้าได้เร็วยิ่งขึ้น ดังนั้นการให้ความสำคัญต่อสุขภาพของบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีได้

3.3 การส่งเสริมเกี่ยวกับการขอมือหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิทยฐานะ ส่งผลให้ข้าราชการครูเกิดความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเอง นอกจากนี้ยังได้รับค่าตอบแทนตามระดับวิทยฐานะที่ตนเองได้รับ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ผลักดันให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยอาจกล่าวได้ว่าวิทยฐานะของข้าราชการครูคือความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

3.4 การยกย่อง ชื่นชม เชิดชูเกียรติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสร้างขวัญกำลังใจที่เป็นพลังบวก โดยอาจได้มาจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และประชาชนในชุมชน โดยบุคคลที่ได้รับการยกย่อง ชื่นชม เชิดชูเกียรติ จะรับรู้ได้ถึงการมีคุณค่าในตนเองต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้ข้าราชการครูรับรู้ถึงการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

จะเห็นได้ว่าแนวทางทั้ง 4 ประการ เป็นส่วนสำคัญของสวัสดิการและสวัสดิภาพที่หน่วยงานด้านการศึกษาพึงจัดให้ข้าราชการครูและบุคลากร เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศติการณ ผัดโน (2562) ที่พบว่าระดับความคาดหวังในการจัดสวัสดิการมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยรียา พงษาพันธ์ (2562) ที่พบว่าความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนาภา ล้วนรัตน์ (2562) ที่พบว่าความต้องการด้านการจัดสวัสดิการสำหรับพนักงานในมหาวิทยาลัยบูรพา ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้การจัดให้มีสวัสดิการที่ดีแก่สมาชิกในองค์กร ยังสามารถส่งผลให้บุคลากรมีความรัก ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรเป็นอย่างมาก

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความต้องการในการดำรงชีวิต ความสำคัญของงาน และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ดังนั้นผู้บังคับบัญชาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 และสถานศึกษาในสังกัด ควรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมปัจจัยดังกล่าว และนำไปจัดทำแบบแผนหรือโมเดล เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานตามบริบทของแต่ละสถานศึกษาได้

1.2 จากการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 และสถานศึกษาในสังกัด ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับสวัสดิการในด้านการส่งเสริมบ้านพักครู ส่งเสริมสุขภาพ ส่งเสริมการขอมือหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ และการยกย่อง ชื่นชม เชิดชูเกียรติ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพื้นที่ ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่น ๆ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างออกไป เพื่อหาข้อมูลที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

2.2 เนื่องจากปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีหลายลักษณะและมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตามลักษณะนั้น ๆ เพื่อให้การศึกษามีความละเอียดยิ่งขึ้น จึงควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกและเป็นตัวแปรลำดับแรกในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการครู ไปเป็นหัวข้อปัจจัยสำคัญเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์ธิดา มากะเต. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชนาภา ล้วนรัตน์. (2562). ความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อการจัดสวัสดิการสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยบูรพา (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชัชริยา พงษาพันธ์. (2562). ความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของครูโรงเรียนเอกชนอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ณัฏฐณิชา อรุณเลิศศรี. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับสมรรถนะการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- ทัศนการณ์ ผัดโน. (2562). การจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกรณีศึกษา: สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- ธนัญฉัตร เอี่ยมเพชร. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- น้อย ไทยราช. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- นิภาวรรณ ศรีโลฟ. (2543). วัฒนธรรมองค์กรของสถาบันอุดมศึกษา: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

- นิศาชล ถิรธนากร. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตของพนักงานกรมชลประทาน (อ่างเก็บน้ำบางพระ) ชลบุรี (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พรพลย์ อีรพร. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง (งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2552). การจัดการจากมุมมองนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565. ระยอง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.
- อภิญา วังกุลหลาบ. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานในองค์การกับความเครียดในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- อภิญา วิจิตรเศรษฐกุล. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free Press.
- Cooke, R. A., & Lafferty, J.C. (1989). *Organizational culture inventory*. Plymouth MI: Human Synergistics.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essential of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing.
- Huse, E.F., & Cumming. T.G. (1985). *Organization development and Chang* (3rd ed.). Minnesota: West Publishing.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Is management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Werther, J., & Davis, K. (1996). *Human Resources and Personnel Management* (5thed.). New York: McGraw-Hill.

การอ้างอิงบทความ

เอกรินทร์ คำแสงดี, สฎายุ อีระวนิชตระกูล และภักธัญญ์ จันทนวรรณท์ สมพงษ์ธรรม. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. *e-Journal of Education Studies, Burapha University*, 6(4), 32-46. สืบค้นจาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/ejes/article/view/273402>

