# แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กร ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

# Guidelines for the Development of Working Life Quality and Organizational Commitment: A Case Study of the Kalasin Provincial Education Office

[Received: September 13, 2025; Revised: October 17, 2025; Accepted: October 20, 2025]

**อภิชาติ บัวแก้ว**
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

**Apichart Buakaew**
Master of Public AdministrationProgram,
DevelopmentAdministration,
Faculty of Liberal Arts,
Kalasin University

**จริยา อินทนิล**
ผู้ช่วยศาสตราจารย์
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

**Jariya Intanin**
Assistant Professor,
Department of Public Administration,
Faculty of Liberal Arts,
Kalasin University

**CORRESPONDING AUTHOR**

**Jariya Intanin,** Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Liberal Arts, Kalasin University, Thailand. E-mail: jariya.in@ksu.ac.th

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เกิดจากความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรที่เสริมสร้างประสิทธิภาพและความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 2) ความผูกพันในองค์กร และ 3) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ การวิจัยใช้วิธีเชิงผสมผสาน โดยการวิจัยเชิงปริมาณประชากรในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้งหมด 45 คน และส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ คณะผู้บริหาร จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กร โดยปรับปรุงด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน ควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก โดยสร้างมาตรการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลสัมฤทธิ์งาน การจัดหาค่าตอบแทนเพิ่มเติม เช่น สวัสดิการ เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ ค่าล่วงเวลา เงินค่าเสี่ยงภัย หรือค่าตอบแทนอื่น ขณะเดียวกัน ควรรักษามาตรฐานและเสริมสร้างด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีบทบาทหน้าที่เชื่อมโยงกับสังคม โดยการเปิดโอกาสในการสร้างเครือข่ายการทำงาน การพัฒนาบุคลิกภาพและการสื่อสาร และจัดทำแผนเกี่ยวกับโครงการหรือกิจกรรมสาธารณประโยชน์

***คำสำคัญ:*** คุณภาพชีวิตการทำงาน; ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน; ความผูกพันในองค์กร

## Abstract

This study was conducted to highlight the importance of work-life quality and organizational commitment in enhancing work efficiency and ensuring continuity in personnel performance. The objectives were to examine 1) the level of work-life quality, 2) the level of organizational commitment, and 3) guidelines for developing work-life quality and organizational commitment among teachers and educational personnel at the Kalasin Provincial Education Office. A mixed-methods approach was employed, comprising both a quantitative component involving all 45 personnel in the office and a qualitative component comprising 10 administrators as key informants. Data were collected through questionnaires and interviews. Quantitative data were analyzed using mean, percentage, and standard deviation. The results indicated that the overall levels of work-life quality and organizational commitment were high. The recommended guidelines for development should prioritize the aspect with the lowest mean score compensation by establishing fair compensation measures aligned with job performance and providing additional benefits such as welfare, cost-of-living allowances, overtime pay, hazard pay, and other incentives. Meanwhile, the aspect with the highest mean score social role and community engagement should be maintained and further enhanced by promoting collaboration networks, developing personality and communication skills, and organizing public service projects and community-oriented activities.

***Keywords:*** Quality of Work Life; Levels of Work Life Quality; Organizational Commitment

## บทนำ

ในการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผน กลยุทธ์ และเป้าประสงค์ร่วมขององค์กรจนเกิดความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบหลายด้าน ได้แก่ การบริหารองค์กร การจัดการโครงสร้างองค์กรอย่างเหมาะสม การวางแผนปฏิบัติภารกิจ การบริหารจัดการงบประมาณ ความพร้อมของอุปกรณ์ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีภายในองค์กร ภายใต้ปัจจัยเหล่านี้ ทรัพยากรบุคคล ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินไปตามแนวทางและเป้าหมายที่กำหนดไว้ (อิทธิพงษ์ อินทยุง, 2562)

ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล เช่น การบริหาร การวางแผน และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และยังมีอีกหนึ่งประเด็นที่สำคัญคือ การเข้าใจในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กร โดยแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีพัฒนาการมาตั้งแต่ทศวรรษ 1970 ซึ่งเริ่มจากการเน้นความพึงพอใจในงานและการรักษาแรงงานให้อยู่กับองค์กร (Walton, 1973) และต่อมาได้ขยายมิติให้ครอบคลุมความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในอาชีพ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (Sirgy et al., 2001) และในส่วนบริบทของภาคราชการไทย แนวคิดนี้ถูกนำมาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสุข ความภาคภูมิใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ อาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรที่อาจเกิดขึ้น และเป็นสาเหตุให้องค์กรประสบความสำเร็จตามแนวทางที่กำหนดขององค์กรในอนาคตได้ (ณฐกร สมสงวน, 2562) และการธำรงไว้ซึ่งบุคลากรให้เกิดประสบการณ์หรือเกิดความพึงพอใจ มีความสุขและตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน หรือองค์กรการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันในองค์กรจะช่วยสนับสนุนความพร้อมขององค์กรให้ก้าวสู่ความสำเร็จได้รวดเร็วและดียิ่งขึ้น (ธวัชชัย เอ็บศรี, 2563)

จากแนวคิดข้างต้นที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญกับสิ่งที่องค์กรพึงจัดหาให้บุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลสถิติอัตราการหมุนเวียนบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จากรายงานข้อมูลกรอบแสดงอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 5 ปีย้อนหลัง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – พ.ศ. 2567 รอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567) พบว่า ข้าราชการในสำนักงานมีอัตราการหมุนเวียนจากการลาออกและโยกย้ายเฉลี่ยร้อยละ 12.27 (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์, 2567) ซึ่งสะท้อนให้เห็นการเปลี่ยนแปลงจากการลาออก ย้าย โอน หรือย้ายสับเปลี่ยนของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

กาฬสินธุ์ที่สูง และมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้น ซึ่งมีผลกระทบต่อองค์กรให้เกิดการสูญเสียทั้งทางตรงและทางอ้อม การสูญเสียโดยตรง เช่น การสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ การเสียประโยชน์ของต้นทุนในการพัฒนาบุคคลตั้งแต่แรกเริ่มบรรจุเข้าทำงานจนเกิดทักษะและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่วนการสูญเสียโดยอ้อม กล่าวคือ เมื่อบุคลากรโอนย้ายหรือลาออกไปมักจะนำทักษะหรือเทคนิคการทำงานติดตัวไปด้วย สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนถึงความท้าทายในการรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร หากไม่ได้รับการแก้ไข อาจส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงาน และการบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจขององค์กรในระยะยาว (จิราภรณ์ สอนดี และ อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์, 2564)

ดังนั้น การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษาในระดับจังหวัด และการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะช่วยให้เกิดความพึงพอใจ ความมุ่งมั่น และความผูกพันในองค์กร ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน การให้บริการทางการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในพื้นที่โดยรวม ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันธ์ในองค์กรของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยศึกษาจากองค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กร และผลจากการดำเนินการวิจัยครั้งนี้จะก่อให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ตลอดจนสามารถประยุกต์ใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาในพื้นที่อื่น ๆ รวมถึงเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทางการศึกษาในภูมิภาค ในโอกาสต่อไป

## คำถามการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์อยู่ในระดับใด
2. ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับใด
3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรเป็นอย่างไร

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีศึกษาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

2. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีศึกษาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีศึกษาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

## ขอบเขตการวิจัย

1. การศึกษาองค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Huse and Cumming,1985) โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อม การส่งเสริมการพัฒนาความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หลักกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การมีบทบาทหน้าที่เชื่องโยงกับสังคม และผู้วิจัยได้นำแนวคิดที่ได้มีทัศนคติต่อความผูกพันขององค์กร (Allen and Meyer,1990) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรร่วมกัน ความมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากร การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ทั้งหมด จำนวน 45 คน ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ รองศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ และผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย รวมทั้งสิ้น 10 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยได้เริ่มศึกษาตั้งแต่ กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 - มีนาคม พ.ศ. 2568

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถทราบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

2. สามารถทราบความผูกพันในองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

3. สามารถนำผลการศึกษาที่ได้จากการทำวิจัยในครั้งนี้ เป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ในโอกาสต่อไป

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สัมพันธภาพที่ผสมผสานระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงานที่สะท้อนให้เกิดความพึงพอใจต่อความต้องการพื้นฐานของทรัพยากรบุคคลอันเป็นผลมาจากปฏิบัติหน้าที่ทางร่างกายรวมถึงจิตใจ อาจมีผลลัพธ์ในความผูกพันและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จและมีส่วนในการตัดสินใจของบุคคล ซึ่งมีองค์ประกอบที่ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีในด้านต่างๆ 8 ด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อม การส่งเสริมการพัฒนาความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หลักกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การมีบทบาทหน้าที่เชื่องโยงกับสังคม

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การวัดระดับความพึงพอใจจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ ที่สะท้อนความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมของหน่วยงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และยังมีผลต่อความผูกพันในองค์กร

3. ความผูกพันในองค์กร คือ ตัวบุคลากรรับรู้ถึงการเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กร มุ่งมั่นและประสงค์ให้ระบบงานมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีความต้องการที่จะทำงานให้องค์กรต่อไป ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ การมีเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรร่วมกัน ความมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

**1. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน**

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยใช้หลักของ มนุษยธรรมไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การก่อให้เกิดมนุษยธรรมในการทำงาน กล่าวคือมุ่งเน้นความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลในด้านความต้องการพื้นฐาน อาทิ เช่น การทำให้สภาพแวดล้อมโดยรวมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมไปถึงบุคลากรภายในองค์กรควรเกิดพึงพอใจอันนำไปสู่ความสุขในการทำงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานอาจจะไม่ได้ถูกจำกัดเฉพาะด้านค่าตอบแทนที่สูงหรือสิทธิประโยชน์ที่เพียบพร้อมอย่างเดียว ซึ่งก็ยังมีประเด็นในด้านอื่น เช่น บุคลากรเมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วได้รับการยกย่อง มีเกียรติในหน้าที่ คุณภาพชีวิตการทำงานยังหมายถึงการให้การกระตุ้นการทำงานผ่านกิจกรรมที่สอดแทรกภายในองค์กรอันนำไปสู่ความพอใจส่วนตัวของบุคคล ไม่ว่าสิ่งนั้นจะเป็นสิ่งที่สามารถมองเห็นได้โดยปกติทั่วไปหรือสิ่งที่รู้สึกได้จากภายใน (เศกสิน ศรีวัฒนานุกูลกิจ, 2541: 29)

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2552) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า การดำรงอยู่พร้อมความมั่นคงของบุคลากร พร้อมด้วยมีสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ประกอบไปด้วย

1) สุขภาวะทางกาย (Physical Well-Being) คือ การมีสภาพทางด้านร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ ปลอดสารพิษ และปราศจากโรคต่างๆ

2) สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional Well-Being) คือ การเข้าใจของสภาพทางด้านอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดต่อตนเองและสังคม สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี

3) สุขภาวะทางสังคม (Social Well-Being) คือ การเข้าใจบริบทความสัมพันธ์ของบุคคลต่อเพื่อนร่วมงานและต่อบุคคลอื่นๆ

4) สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-Being) คือ ความพึงพอใจเมื่อได้ใช้ชีวิต และการเข้าถึงความรู้สึก เข้าใจสิ่งใดๆ โดยเกิดขึ้นตามธรรมชาติ และที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ

เกส (Guest, 1992) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นการสะท้อนการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของตนเอง ซึ่งเป็นผลที่สอดคล้องกับมุมมองระหว่างการปฏิบัติงานโดยรวม เช่น ความประทับใจต่อประโยชน์ตอบแทน การมีรักษาเสถียรภาพในหน้าที่ของบุคลากร สิ่งแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กร และความผูกพันในองค์กร

คุณภาพชีวิตด้านการทำงาน คือ บุคคลที่ปฏิบัติงานรู้สึกประทับใจในสภาพความเป็นอยู่หรือสุขภาวะในการดำเนินชีวิตที่เชื่อมโยงการทำงาน โดยชีวิตการทำงานสามารถสนองตอบความต้องการพื้นฐานได้ตามบรรทัดฐาน มีการผสมผสานระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตในงาน ส่งผลให้การดำเนินการก้าวไปถึงความสำเร็จ นำไปสู่ความประทับใจและก่อให้เกิดสุขในงาน (พงศ์ภัค วิ่งเร็ว, 2559)

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สัมพันธภาพที่ผสมผสานระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงานที่สะท้อนให้เกิดความพึงพอใจต่อความต้องการพื้นฐานของทรัพยากรบุคคลอันเป็นผลมาจากปฏิบัติหน้าที่ ทั้งทางด้านร่างกายรวมถึงจิตใจ อาจมีผลลัพธ์ในความผูกพันและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ และมีส่วนในการตัดสินใจของบุคคล

**2. องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน**

Walton เป็นผู้ที่มีชื่อเสียงในด้านการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ปัจจัยแวดล้อม สภาพบุคคล และบริบททางสังคม อันนำไปสู่ความพึงพอใจ (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน, 2562) โดยได้อธิบายให้เห็นองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ 8 ประการ ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์ที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีความยุติธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบและเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2) ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งแวดล้อมโดยรวมในการทำงานที่ปลอดภัย และเอื้อต่อการปฏิบัติหน้า เช่น ความสะอาดและความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อมต่อการใช้งาน และปราศจากมลพิษหรือมลภาวะที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่

3) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองและเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การสำรวจประเด็นที่สนใจที่จะอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในระดับบุคคล การเสริมโครงการฝึกอบรมภายในองค์กร หรือการส่งบุคลากรไปอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่

4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง รูปแบบโครงสร้างภาระงานหรือตำแหน่งภายในองค์กร สามารถส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ มีแผนที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร

5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ตัวของบุคลากรรู้สึกว่าความสำคัญ และได้รับการยอมรับ และได้รับความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน มีการทำงานเป็นทีม มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถเป็นให้คำปรึกษา ชี้แนะ และให้ความร่วมมือเมื่อเกิดปัญหาระหว่างการทำงาน มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานแบบบูรณาการร่วมกันในระดับองค์กร

6) ด้านหลักกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม หมายถึง รูปแบบการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กรซึ่งยึดแนวทางที่สอดคล้องกับหลักกฎหมาย ปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างถูกต้องชอบธรรม และบุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นอิสระเท่าที่ไม่ขัดต่อหลักกฎหมาย บุคลากรมีสิทธิเสรีภาพ และเคารพสิทธิส่วนบุคคล ไม่แบ่งพรรคพวกและยอมรับความแตกต่างระหว่างเพศ เชื้อชาติ และศาสนา เป็นต้น

7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง องค์กรให้ความสำคัญกับเวลาการทำงานที่ไม่กระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว เช่น มีช่วงเวลาในการทำงานที่เหมาะสม มีเวลาเข้างานและเลิกงานที่เป็นมาตรฐานและชัดเจน บุคลากรสามารถจัดการวางแผนกิจกรรมการใช้ชีวิตส่วน ตัวในวันหยุดได้มีโอกาสได้พักผ่อนตามสมควร ไม่อยู่ในภาวะเครียดหรือกดดันในการปฏิบัติหน้าที่

8) ด้านการมีบทบาทหน้าที่เชื่อมโยงกับสังคม หมายถึง บริบทหน่วยงานอันมีภารกิจที่สร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคม บุคลากรเกิดความภูมิใจในผลสัมฤทธิ์งานเพื่อช่วยเหลือสังคม มีภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายนอกหรือหน่วยงานอื่น

**3. ความผูกพันในองค์กร**

Allen and Meyer (1990) กล่าวถึง นิยามในความผูกพันในองค์กร แนวคิดด้านทัศนคติ หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรเชิงความรู้สึกของบุคคลต่อการมีส่วนร่วมในองค์กร และได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1) ด้านการยึดมั่นและยอมรับเป้าหมายหรือค่านิยมองค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคลากร สามารถเป็นไปในแนวทางเดียวกัน หรือเกิดความสัมพันธ์กัน บรรทัดฐานและค่านิยมที่มีเป็นสิ่งบุคลากรยินดีและเห็นด้วย ซึ่งสะท้อนถึงการยอมรับในเป้าหมายขององค์กรและความตั้งใจที่จะยอมรับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เมื่อบุคลากรประเมินภาพลักษณ์ขององค์กรในแง่ดี พวกเขาจะรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินการและมั่นใจว่าองค์กรสามารถบรรลุความสำเร็จได้ โดยเห็นว่ามีวิธีการที่ชัดเจนในการบรรลุเป้าหมาย และบุคลากรยังรู้สึกว่าตนเองมีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในอาชีพของตนเองได้

2) ด้านความมุ่งมั่นและตั้งใจใช้ความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร หมายถึง การมีความพยายามอย่างเต็มกำลังและตั้งใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาและความสมารถในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์ และส่งเสริมให้องค์กรบรรลุวัตถุ ประสงค์หรือ การแสดงออกเชิงพฤติกรรม การใช้มุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพที่ดีมากกว่าเดิม

3) ด้านความต้องการเป็นสมาชิกภายใน หมายถึง ความซื่อสัตย์และภักดีต่อหน่วยงาน ยึดหลักการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและไม่ประสงค์ที่จะลาออกไปจากหน่วยงานที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ หรือเป็นการแสดงให้เห็นถึงการที่จะลาออกจากหน่วยงานหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าจะเป็นการหาวิธีเพิ่มค่าตอบแทน สถานภาพ ตำแหน่งหรือยศ การทำงานที่มีอิสระ รวมไปถึงความรู้สึกนึกคิดต่อสภาพการทำงานที่โดยรวมดีกว่าเดิม กล่าวคือ เป็นความคาดหวังอย่างแน่แน่ที่จะยืนหยัดไว้ซึ่งความเป็นบุคลากร หรือพนักงานของหน่วยงานในอนาคต เพื่อผลักดันให้ภารกิจสามารถบรรลุเป้าประสงค์สูงสุด ไม่ว่าหน่วยงานหรือองค์กรจะสภาพหรือสถานการณ์แบบใดก็ตาม

**4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

จากการทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กร หลากหลายงานวิจัย ได้ชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีผลต่อความผูกพันในองค์กรทุกด้าน แต่ละด้านอาจมีผลกระทบในระดับที่แตกต่างกันออกไป พิมพ์ภัช ภูนะพงศ์ (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งเผยให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตของการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับสูง และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทุกด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร โดยจำแนกออกเป็นระดับปานกลาง จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความเติบโตของงาน ด้านลักษณะงานเชื่อมโยงกับสังคม

ด้านการความสัมพันธ์การมีปฏิสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน ด้านธรรมภิบาลขององค์กร และด้านค่าตอบแทน ในขณะเดียวกันด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ จำนวน 2 ด้าน คือ และด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตในงาน

ข้อค้นพบดังกล่าว สอดคล้องกับ ก้าวหน้า สงเนียม และสุนทรี วรรณไพเราะ (2562) ซึ่งได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน ภายใต้การกำกับของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ที่ให้ความเห็นว่า ระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง และสะท้อนให้เห็นว่าเมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูดีขึ้น ก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้นตามไปด้วย

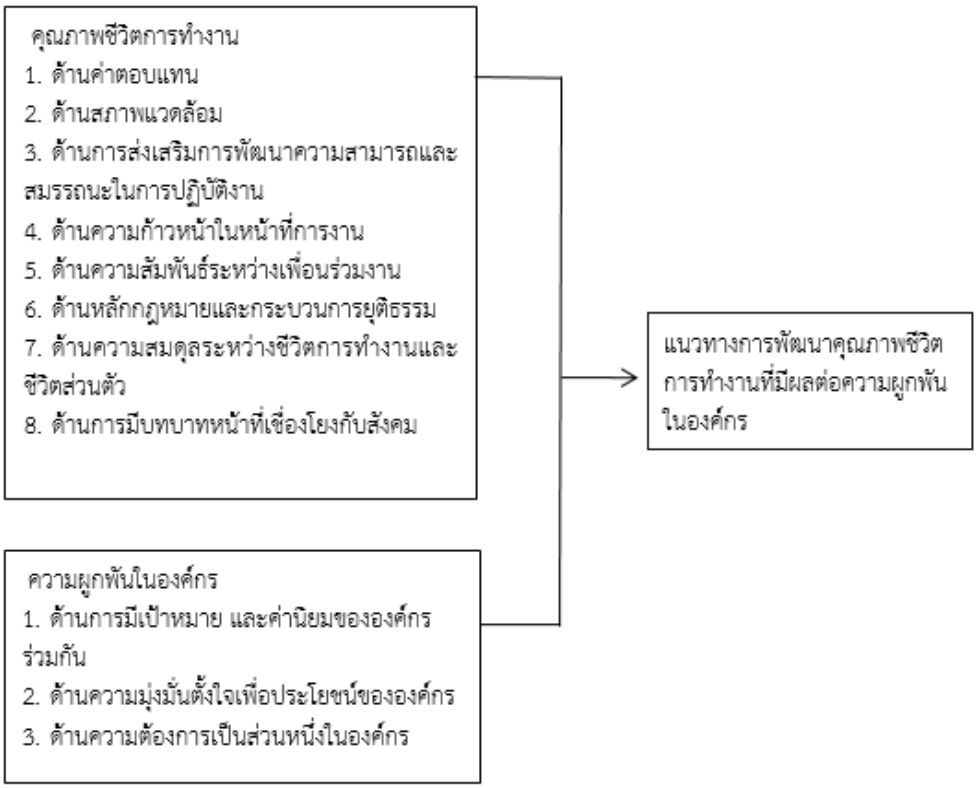
ฐิติกร ต่วนชะเอม (2566) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมกิจการสตรีและ สถาบันครอบครัว พบว่า ค่าตอบแทนยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน มีการฝึกอบรม มีการประเมินผลงานในรอบปี บุคลากรการเคารพสิทธิเสรีภาพระหว่างบุคคล มีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในทีม มีการปฏิบัติงานล่วงเวลามีกิจกรรม ช่วยเหลือสาธารณะ ส่วนแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรมีการปรับปรุงโครงสร้างฐานค่าตอบแทน ควรจัดจ้างเจ้าหน้าที่ดูแลความปลอดภัยเพิ่มเติม ควรมีการเสนอผลงานโดยการสอบข้อเขียน สนับสนุนเงินทุนในการศึกษาต่อ และควรมีหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

ชลิดา ละม้ายพันธุ์ และ แสงจิตต์ ไต่แสง (2567) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เผยว่า แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) องค์กรควรมีระบบรักษาความปลอดภัยเป็นพื้นฐานให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน 2) จัดให้มีการส่งเสริมโอกาสในการอบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ 3) ควรมีการปรับปรุงค่าตอบแทนและเพิ่มเติมสวัสดิการ 4) เพิ่มโครงการสำหรับอบรม/สัมมนา 5) ควรมีกิจกรรมให้เกิดการถ่ายองค์ความรู้รวมไปถึงการทำงานโดยใช้ความสามารถ และ 6) ควรแจกจ่ายภาระงานอย่างเหมาะสมเพื่อลดและหลีกเลี่ยงภาวะเครียดของบุคลากรและก่อให้เกิดสุขในการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เผยให้เห็นว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อม การส่งเสริมการพัฒนาความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หลักกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การมีบทบาทหน้าที่เชื่อมโยงกับสังคม เป็นที่ยอมรับและถูกนำมาใช้ในการศึกษาอย่างแพร่หลาย เนื่องจากมีความเหมาะสม และครอบคลุมกับบริบทหรือ

มิติในการทำงาน และมีผลต่อความผูกพันในองค์กร ในขณะเดียวกันหลายงานวิจัยก็ได้นำเอาองค์ประกอบดังกล่าว มาศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอีกด้วย

## กรอบแนวคิดการวิจัย




**ภาพที่ 1** กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

**1. ระเบียบวิธีวิจัย**

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) เพื่อเป็น

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

**2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ในปี พ.ศ. 2567 ทั้งหมด จำนวน 45 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ รองศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้อำนวยการ (ผอ.) กลุ่ม/หน่วยสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ รวม 10 คน

**ตารางที่ 1** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลหลัก

| **ประเภทของผู้ให้ข้อมูล** | | **จำนวน** | **ร้อยละ** |
|---|---|---|---|
| วิจัยเชิงปริมาณ | | | |
| เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน | ประเภททั่วไป | 8 | 17.77 |
| | ประเภทวิชาการ | 37 | 82.23 |
| **รวม** | | **45** | **100** |
| วิจัยเชิงคุณภาพ | | | |
| คณะผู้บริหาร | ผู้อำนวยการกลุ่ม | 7 | 70 |
| | ผู้อำนวยการหน่วย | 1 | 10 |
| | รองศึกษาธิการจังหวัด | 1 | 10 |
| | ศึกษาธิการจังหวัด | 1 | 10 |
| **รวม** | | **10** | **100** |

**3. ข้อมูลและแหล่งข้อมูล**

1. ข้อมูลปฐมภูมิ ประกอบด้วย ข้อมูลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยการเก็บรวบรวมจากกลุ่มประชากร/ผู้ให้ข้อมูลหลัก สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ผ่านเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ข้อมูลทุติยภูมิ ประกอบด้วย เอกสารข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ เอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันในองค์กร

**4. วิธีการและเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล**

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

4.1 สร้างแบบสอบถามจากการศึกษาเอกสารหรืองานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กร โดยกำหนดเป็นแบบสอบถาม ออกแบบเค้าโครงแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ครอบคลุมกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามสภาพข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่ง และระดับเงินเดือน โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ โดยเป็นคำถามปลายปิดแบบเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจากข้อคำถาม จำนวน 40 ข้อ โดยการสร้างแบบสอบถามตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดตัวเลข 5 ระดับ โดยใช้ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยแต่ละข้อสามารถตอบได้หนึ่งคำตอบ ซึ่งผู้วิจัยแบ่งหมวดคำถามออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทน 2) ด้านสภาพแวดล้อม 3) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน 4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 6) ด้านหลักกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8) ด้านการมีบทบาทหน้าที่เชื่องโยงกับสังคม โดยทุกคำถามกำหนดให้เป็นคำถามเชิงบวก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรจากคำถาม จำนวน 15 ข้อ โดยการสร้างแบบสอบถามตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดตัวเลข 5 ระดับ และใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) ประเมินคำตอบ โดยแต่ละข้อสามารถตอบได้หนึ่งคำตอบซึ่งผู้วิจัยกำหนดหมวดคำถามเป็น 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การมีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรร่วมกัน 2) ความมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร โดยทุกคำถามกำหนดให้เป็นคำถามเชิงบวก

2) นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิสามท่านในการตรวจสอบความเหมาะสมและสอดคล้องของเครื่องมือ โดยการทดสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่า IOC คือข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.96 ขึ้นไป ถือว่ามีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้ และข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.96 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือคัดออก ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องโดยรวมเฉลี่ยทั้งฉบับ 0.98

3) ปรับปรุงแก้ไขของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำ เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อความถูกต้องของรูปแบบ การใช้ภาษาให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ

4) ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถาม ซึ่งทำเป็นหนังสือราชการแจ้งเวียนให้บุคลากรทุกกลุ่ม/หน่วย เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และเก็บ

รวบรวมแบบสอบถามที่ได้ ผ่านผู้ประสานงานของแต่ละกลุ่ม/หน่วย จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และจัดเก็บรายละเอียดข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์เชิงสถิติต่อไป โดยการกำหนดรหัสข้อมูลคำตอบเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เช่น SPSS เพื่อประเมินค่าสถิติต่างๆ

4.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสัมภาษณ์ สร้างแบบมีโครงสร้าง โดยจำแนกขอบเขตของคำถามการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้แนวคำถามที่ปรับปรุงเพิ่มเติมจากการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อใช้สำหรับการสัมภาษณ์ ประเด็นสำคัญ คือ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรผู้ให้ข้อมูลสำคัญ หรือ Key Informant ในประเด็นที่ศึกษา กำหนดวิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (judgement selection) ดังนี้

1) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน โดยมีอายุราชการไม่น้อยกว่า 25 ปี

2) เป็นผู้ที่มีบทบาทด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานจากหลักเกณฑ์ขั้นต้น ผู้วิจัยคัดเลือกตั้งแต่เจ้าหน้าที่ระดับ 8 หรือระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

3) ปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย ขึ้นไป โดยประกอบด้วย ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ รองศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

โดยมีวิธีการเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพนี้ใช้การสัมภาษณ์ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

**5. การตรวจสอบข้อมูล**

1) ตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม โดยคัดทิ้งแบบสอบถามที่ตอบไม่สมบูรณ์หรือมีการเลือกคำตอบซ้ำผิดปกติ

2) ดำเนินการลงรหัสข้อมูล (coding) อย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อน และสะดวกต่อการบันทึก

3) ตรวจสอบความถูกต้องของการบันทึกข้อมูลเข้าสู่โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้วิธี double check คือการตรวจสอบซ้ำอีกครั้งหลังจากการบันทึกข้อมูลเสร็จสิ้น

4) ทำการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูล (data consistency check) เช่น การตรวจสอบช่วงคะแนนและค่าที่เป็นไปได้ เพื่อป้องกันความผิดพลาดของข้อมูลก่อนการวิเคราะห์จริง

5) การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยผู้ให้ข้อมูล (member Check)

**6. การวิเคราะห์ข้อมูล**

1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยทำการวิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage) และส่วนค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ในการอธิบายข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

2) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร เลือกใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ซึ่งวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย (**μ**) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (**σ**) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้หลักการคำนวณของ Best (1977) ประกอบด้วย

คะแนน 4.21 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

คะแนน 3.41 - 4.20 หมายถึง มาก

คะแนน 2.61 - 3.40 หมายถึง ปานกลาง

คะแนน 1.81 - 2.60 หมายถึง น้อย

คะแนน 1.00 - 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

3) การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยออกแบบการวิเคราะห์เนื้อหาซึ่งเป็นรายละเอียดที่สามารถถอดมาจากบทสัมภาษณ์จากกลุ่มข้าราชการที่มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องในด้านการบริหารรวมถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ มาตีความ สังเคราะห์ และวิเคราะห์ด้วยหลักแห่งเหตุผล สร้างข้อสรุปแบบการใช้การวิเคราะห์แบบเนื้อหา (Content Analysis) โดยการวิเคราะห์เชิงประเด็น (Thematic Analysis)

## ผลการวิจัย

การวิจัย แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรกรณีศึกษาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้นำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ดังนี้

**1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีศึกษาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์**

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ในภาพรวม N = 45 (100%)

| คุณภาพชีวิตการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|---|---|---|---|
| | μ | σ | ระดับ | อันดับ |
| ด้านค่าตอบแทน | 3.39 | 0.81 | ปานกลาง | 8 |
| ด้านสภาพแวดล้อม | 3.80 | 0.77 | มาก | 5 |
| ด้านการส่งเสริมการพัฒนาความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน | 3.74 | 0.77 | มาก | 7 |
| ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 3.76 | 0.81 | มาก | 6 |
| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน | 3.88 | 0.87 | มาก | 4 |
| ด้านหลักกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม | 4.03 | 0.82 | มาก | 2 |
| ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว | 3.89 | 0.81 | มาก | 3 |
| ด้านการมีบทบาทหน้าที่เชื่อมโยงกับสังคม | 4.05 | 0.74 | มาก | 1 |
| **เฉลี่ยรวม** | **3.82** | **0.82** | **มาก** | |

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (**μ** = 3.82, **σ** = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการมีบทบาทหน้าที่เชื่อมโยงกับสังคม อยู่ในระดับมาก (**μ** = 4.05, **σ** = 0.74) รองลงมา ด้านหลักกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม อยู่ในระดับมาก (**μ** = 4.03, **σ** = 0.82) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก (**μ** = 3.89, **σ** = 0.81) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (**μ** = 3.88, **σ** = 0.87) ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมาก (**μ** = 3.80, **σ** = 0.77) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก (**μ** = 3.76, **σ** = 0.81) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (**μ** = 3.74, **σ** = 0.77) และด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง (**μ** = 3.39, **σ** = 0.81) ตามลำดับ

**2. ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์**

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ในภาพรวม N = 45 (100%)

| ความผูกพันในองค์กร | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|---|---|---|---|
| | μ | σ | ระดับ | อันดับ |
| ด้านการมีเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรร่วมกัน | 4.15 | 0.80 | มาก | 2 |
| ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อประโยชน์องค์กร | 4.24 | 0.79 | มากที่สุด | 1 |
| ด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | 3.36 | 0.84 | ปานกลาง | 3 |
| **รวม** | **3.92** | **0.90** | **มาก** | |

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (**μ** = 3.92, **σ** = 0.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อประโยชน์องค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด (**μ** = 4.24, **σ** = 0.79) รองลงมา ด้านการมีเป้าหมาย ค่านิยมขององค์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก (**μ** = 4.15, **σ** = 0.80) และด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง (**μ** = 3.36, **σ**. = 0.84) ตามลำดับ

**3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีศึกษาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์**

1. ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมแล้วมีความเห็นว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนในระดับองค์กรควรสร้างมาตรการหรือนโยบายในการพิจารณาให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณผลสัมฤทธิ์ของงานที่เกิดขึ้นจริงจากตัวชี้วัดความสำเร็จหรือระดับค่าเป้าหมาย และควรเพิ่มคุณลักษณะด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือตัวชี้วัดทางด้านคุณธรรม จริยธรรม มาเป็นกรอบในการพิจารณามากขึ้น และในระดับส่วนราชการ ควรเพิ่มค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากที่ได้โดยปกติอยู่แล้ว เช่น ค่าครองชีพชั่วคราว เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่เสี่ยงภัย หรือเงินค่าตอบแทนพิเศษ ทั้งนี้ต้องมีการจัดทำตัวชี้วัดเพื่อทำการประเมินความเมาะสมกับเงินที่จะได้รับโดยมีข้อปรึกษาหารือผ่านหน่วยงานระดับส่วนราชการต้นสังกัด

2. ควรขยายพื้นที่ห้องทำงานให้มีความเหมาะสมกับปริมาณบุคลากรของแต่ละกลุ่มให้เกิดความสะดวก และจัดสรรพื้นที่ห้องทำงานให้มีความเป็นส่วนตัวเพื่อประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานและการคิดวิเคราะห์ สามารถแบ่งเป็นกลุ่มได้ชัดเจนเพื่อเพิ่มสภาพคล่องในการทำงานและสามารถควบคุมสิทธิในเอกสารข้อมูลที่สำคัญบางส่วนเพิ่มเติมสถานที่ เช่น ห้องประชุม ให้มีสามารถรองรับบุคลากรทั้งภายนอกภายในได้ มีการมอบหมายความผู้รับผิดชอบสำหรับดูแลรักษาความสะอาดประจำจุด เพิ่มความพร้อมด้านการซ่อมแซม

บำรุงสิ่งของหรืออุปกรณ์ที่ชำรุดให้รวดเร็วมากขึ้นเพื่อให้พร้อมต่อการใช้บริการ รวมถึงการเพิ่มระบบรักษาความปลอดภัยในที่ทำงานขณะปฏิบัติหน้าที่

3. ควรส่งเสริมแนวปฏิบัติให้เกิดความรู้เพื่อนำไปพัฒนาต่อยอดและใช้ได้จริงจากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดกิจกรรมมอบรางวัลเชิดชูบุคลากรที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง สร้างวัฒนธรรมในการเรียนรู้จากการพัฒนาหลากหลายด้านนอกเหนือจากด้านวิชาการที่สามารถบูรณาการช่วยเหลืองานกลุ่มอื่นๆ ได้ เช่น คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน การฝึกเป็นวิทยากร และมีวิธีการพัฒนาด้วยตนเองที่หลากหลายช่องทาง เช่น การเรียนรู้ออนไลน์ การมอบหมายงานที่ท้าทายขีดความสามารถ การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ทำงานหรือผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น

4. หน่วยงานควรสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความหน้าในสายอาชีพ และกระบวนการทางกฎหมายในการเลื่อนระดับตำแหน่งให้ครอบคลุมที่สุด เพื่อรักษาสิทธิของบุคลากรที่จะเติบโตในอนาคต รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สามารถเขียนผลงานและเตรียมความพร้อมเข้ารับการประเมินตามห้วงเวลาที่ระเบียบ และหลักเกณฑ์กำหนด รวมถึงการสร้างความตระหนักรู้ตามมาตรฐานตำแหน่งของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นภาระงาน ผลตอบแทนจากการครองตำแหน่ง เป็นต้น

5. บุคลากรควรเริ่มจากการมีทัศนคติที่ดี มีแนวทางการปฏิบัติต่อผู้อื่น เช่น ปลูกฝังแนวความคิดการทำงานที่ไม่เบียดเบียนคนอื่น การยอมรับและรับฟังความคิดเห็นคนอื่น การเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน การหลีกเลี่ยงและลดความขัดแย้ง ไม่มีอคติในการทำงาน และรู้จักช่วยเหลือ ยกย่องชมเชยผู้อื่น และในฐานะองค์กรควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมร่วมกัน ให้เวลาเพื่อสร้างความสัมพันธ์มากขึ้นตามช่วงเวลาที่เหมาะสม ควรมีการสอดแทรกทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีมจากการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบการทำงานตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างการทำงานบทบาทหน้าที่ของบุคลากร รวมถึงการเรียนรู้เทคนิคในการสื่อสารที่จำเป็น เช่น การเจรจา การส่งสาร การรับสาร หรือการมีปฏิกิริยาระหว่างการสื่อสาร เป็นต้น

6. บุคลากรต้องมีการตื่นตัวที่จะอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ทางด้านกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายสำหรับปฏิบัติงาน กฎหมายพื้นฐานทั่วไปการต่อต้านการทุจริต หรือแนวปฏิบัติที่ดี และหน่วยงานควรผลักดันโดยการจัดโครงการให้ความรู้เพิ่มศักยภาพด้านกฎหมายและมีทีมให้คำปรึกษาทางด้านกฎหมายและจริยธรรมอย่างเป็นทางการ มีการซักซ้อมความเข้าใจโดยเฉพาะกฎหมายที่ใช้ในการทำงานเป็นประจำ หน่วยงานควรมีระบบรับฟังการร้องเรียนทั้งบุคลากรภายในและผู้มาติดต่อหรือใช้บริการที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย และมีการส่งเสริมแนวปฏิบัติที่ดี หรือการเข้าร่วมพิธีการทางศาสนา

7. ควรสร้างระบบการทำงานยืดหยุ่นโดยให้เวลาบุคลากรในการติดสินใจ การคิดวิเคราะห์ เพื่อออกแบบแนวทางการทำงานสู่เป้าหมายให้ได้มากที่สุดและให้มีแนวทางการปฏิบัติงานโดยใช้ปฏิทินในการดำเนินงานทุกขั้นตอนพร้อมกับการตรวจสอบความคืบหน้าของงานหรือตรวจสอบว่ามีปัญหาในจุดใดเพื่อให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้ปฏิบัติไม่ให้เกิดความเครียดสะสมที่อาจส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ใช้วิธีบริหาร

จัดการงานโดยเรียงลำดับความสำคัญของงานตามความเร่งด่วนเพื่อให้สามารถวางแผนการทำงานไม่ให้กระทบต่อวันหยุดพักผ่อน และหน่วยงานควรมีกิจกรรมส่งเสริมนันทนาการด้านสุขภาพร่วมกันเพื่อสร้างความสมดุลการใช้ชีวิตส่วนตัวในที่ทำงาน

8. หน่วยงานควรสนับสนุนช่องทางในการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างเครือข่ายการทำงานร่วม เช่น การส่งบุคลากรเป็นตัวแทนในการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และประชุม เกิดการเรียนรู้จากคำแนะนำของผู้มีประสบการณ์ และบุคลากรควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านการบริการ การสื่อสาร การประสานงาน รวมถึงบุคลิกภาพที่ดีให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจ และหน่วยงานผลักดันให้บุคลากรทุกคนเข้าไปมีส่วนร่วมในการโครงการหรือกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ทั้งที่หน่วยงานได้จัดทำขึ้นหรือได้รับการเชิญชวนจากหน่วยงานอื่น

## สรุปและอภิปรายผล

**สรุปผล**

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) ด้านการมีบทบาทหน้าที่เชื่องโยงกับสังคม รองลงมา 2) ด้านหลักกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม 3) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน 5) ด้านสภาพแวดล้อม 6) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 7) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และ 8) ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2. ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อประโยชน์องค์กร 2) ด้านการมีเป้าหมายค่านิยมขององค์กรร่วมกัน และ 3) ด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่และความผูกพันในองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

3.1 ด้านค่าตอบแทน ควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนเป็นอันดับแรก ควรสร้างมาตรการหรือนโยบายในการพิจารณาให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณผลสัมฤทธิ์งานที่เกิดขึ้นจริงจากตัวชี้วัดความสำเร็จ และให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดด้านคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน กำหนดให้เพิ่มค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากที่ได้โดยปกติอยู่แล้ว เช่น ค่าครองชีพชั่วคราว เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่เสี่ยงภัย หรือเงินค่าตอบแทนพิเศษในระดับส่วนราชการ

3.2 ด้านสภาพแวดล้อม ควรเพิ่มและจัดสรรพื้นที่ห้องทำงานให้มีความเป็นส่วนตัว การควบคุม รวมถึงการเข้าถึงเอกสารข้อมูลที่สำคัญ มอบหมายผู้รับผิดชอบในการดูแลรักษาความสะอาดประจำจุด

ตรวจสอบความพร้อมด้านการซ่อมแซมบำรุงสิ่งของหรืออุปกรณ์ที่ชำรุด และระบบรักษาความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน

3.3 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี โดยการวิเคราะห์บริบทหรือการสำรวจความต้องการภายในหน่วยงาน ส่งเสริมแนวปฏิบัติให้เกิดความรู้เพื่อนำไปพัฒนาจากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการประเมินสมรรถนะงานรายบุคคล การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เสริมสร้างวัฒนธรรม และแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

3.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และกระบวนการทางกฎหมายในการเลื่อนระดับตำแหน่ง สร้างแรงจูงใจในการเขียนผลงานและเตรียมความพร้อมเข้ารับการประเมินตามที่ระเบียบและหลักเกณฑ์กำหนด รวมถึงการสร้างความตระหนักรู้ตามมาตรฐานตำแหน่งของบุคลากร

3.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมร่วมกัน มีการสอดแทรกทักษะการทำงานเป็นทีมจากการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ จัดกิจกรรมพัฒนาองค์กร (Organization Development: OD) เพื่อพัฒนาความเป็นอยู่ของบุคลากรในการทำงาน

3.6 ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ควรผลักดันโดยการจัดโครงการให้ความรู้เพิ่มศักยภาพด้านกฎหมาย และมีทีมให้คำปรึกษาทางด้านกฎหมาย และจริยธรรมอย่างเป็นทางการ มีการซักซ้อมความเข้าใจโดยเฉพาะกฎหมายที่ใช้ในการทำงานเป็นประจำก่อนการปฏิบัติหน้าที่ และส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้ารับผิดชอบตามกฎหมายได้โดยอิสระ

3.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ควรมีนโยบายในการสร้างระบบการทำงานยืดหยุ่นโดยในการติดสินใจ การคิดวิเคราะห์ และวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน พร้อมกับการตรวจสอบความคืบหน้าของงาน และควรหลีกเลี่ยงการให้ปฏิบัติหน้าที่ในวันหยุดหากไม่จำเป็นเร่งด่วน

3.8 ด้านการมีบทบาทหน้าที่เชื่อมโยงกับสังคม ควรสนับสนุนช่องทางให้บุคลากรสร้างเครือข่ายการทำงานร่วม โดยการเป็นตัวแทนในการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และประชุม ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการบริการ การสื่อสาร การประสานงาน มีแผนการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ (Corporate Social Responsibility: CSR)

**อภิปรายผล**

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีบทบาทหน้าที่เชื่อมโยงกับสังคม รองลงมา ด้านหลักกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการส่งเสริมการพัฒนาความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ โดยคุณภาพชีวิตการทำงานส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก มีเพียงคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนเพียงด้านเดียว กล่าวคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติ ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่ได้รับเมื่อเทียบกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เพียงพอกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ที่อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกุลธิดา ไชยสุริโย (2562) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีข้อสังเกตว่า เนื่องจากหน่วยงานดังกล่าวเป็นหน่วยงานราชการ ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือนและค่าล่วงเวลา จึงมีอัตราต่ำกว่าหน่วยงานเอกชนและขาดเงินตอบแทนพิเศษ เช่น โบนัสประจำปี ส่งผลต่อรายได้ของบุคลากรและความสามารถในการใช้จ่ายในครัวเรือน และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับ ปัทม์ คันธรักษ์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก ผลการศึกษาพบว่า ความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า สถานศึกษาอาจไม่มีสวัสดิการด้านการเงินเพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่มีเหตุจำเป็นเร่งด่วน หรือ ยินดีที่จะทำงานล่วงเวลาเพื่อที่จะมีรายได้เพิ่มสำหรับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันและดูแลครอบครัว

ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเป็นเพราะว่าข้าราชการกลุ่มดังกล่าว ยังมีเงินเดือนหรือค่าตอบแทนยังไม่เพียงพอในสถานการณ์หรือสภาพเศรษฐกิจ ณ ปัจจุบัน โดยเฉพาะกลุ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงาน ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการเนื่องจากกลุ่มข้าราชการดังกล่าวมีเพียงค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือนเพียงอย่างเดียว ซึ่งแตกต่างจากข้าราชการ ในระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งจะมีเงินประจำตำแหน่งนอกเหนือจากเงินเดือนอีกด้วย นอกจากนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการกลุ่มดังกล่าวส่วนใหญ่มีภาระค่าใช้จ่ายจากการเช่าที่พักสำหรับอยู่อาศัย ในขณะเดียวกันยังไม่มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด

2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความผูกพัน

ในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อประโยชน์องค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวคือ ความพยายามปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความยินดีที่จะช่วยเหลือองค์กรเมื่อประสบปัญหา เต็มใจที่จะทำงานให้แล้วเสร็จถึงแม้ว่าจะอยู่นอกช่วงเวลาในการทำงานตามปกติแล้ว ความพยายามใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการทำงาน และบุคลากรรับรู้ว่ามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเมื่อหน่วยงานบรรลุเป้าหมายหรือประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ก้าวหน้า สงเนียม และ สุนทรี วรรณไพเราะ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานให้องค์การ รองลงมา คือ ด้านการมีเป้าหมายค่านิยมองค์กรร่วมกัน ซึ่งอยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรเชื่อว่าหน่วยงานมีความน่าเชื่อถือและมั่นคง ยอมรับและปฏิบัติงานตามเป้าหมาย แนวทาง หรือนโยบายที่หน่วยงานกำหนดให้บรรลุผลสำเร็จ มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานมีเป้าหมายที่ถูกต้องและสอดคล้องกับหลักกฎหมาย เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดทำขึ้น และรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานให้กับหน่วยงาน และยังสอดคล้องกับพงศ์ภัค วิ่งเร็ว (2559) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติมีความผูกพันในองค์กรด้านความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ อยู่ในระดับสูง แต่ในขณะเดียวกัน ด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด กล่าวคือ ไม่รู้สึกกังวลที่จะทำงานให้กับหน่วยงาน แม้ว่าอาจมีการปรับปรุงโครงสร้างหรือยุบเลิกในอนาคตได้ มีความตั้งใจว่าจะทำงานให้กับหน่วยงานจนครบเวลาเกษียณอายุราชการ ไม่ประสงค์ที่จะลาออก/โอน/ย้ายตำแหน่งจากหน่วยงาน เมื่อเห็นว่าหน่วยงานอื่นมีค่าตอบแทนหรือเงินเพิ่มพิเศษที่มากกว่า ไม่ประสงค์ที่จะลาออก/โอน/ย้ายตำแหน่งจากหน่วยงาน เมื่อเห็นว่าหน่วยงานอื่นมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงกว่า และไม่ประสงค์ที่จะลาออก/โอน/ย้ายตำแหน่งจากหน่วยงาน เมื่อเห็นว่าหน่วยงานอื่นมีสวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์อื่นใดมากกว่าที่ได้รับในปัจจุบัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ภัค วิ่งเร็ว (2559) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติมีความผูกพันในองค์กรด้านความปรารถนาที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากความแตกต่างของบริบทการทำงาน โครงสร้างภายในวัฒนธรรมในองค์กรหรือนโยบายระหว่างองค์กร และไม่สอดคล้องกับ ก้าวหน้า สงเนียม และ สุนทรี วรรณไพเราะ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ในด้านความปรารถนาที่จะ

รักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับมาก โดยพบว่าโรงเรียนเอกชนและผู้บริหารจะให้ความสำคัญและสร้างความมั่นใจแก่ครูเกี่ยวกับความมั่นคงของการทำงาน ทำให้ครูมีความเชื่อมั่นว่าไม่ถูกให้ออกจากงานกลางคัน ทั้งนี้ ถึงแม้ผลการวิจัยมีความไม่สอดคล้องกันในส่วนของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสมุทรปราการ และสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ที่อยู่ในระดับสูง แต่ผลการศึกษาในภาพรวมกลับพบว่าด้านความผูกพันต่อองค์การ ในด้านการคงอยู่กับองค์การมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ

ผู้วิจัยพบข้อสังเกตว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ยังมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และยังให้ความสำคัญและมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร แต่ยังไม่สามารถยืนยันได้ว่าจะสามารถทำงานให้กับองค์กรจนเกษียณอายุราชการหรือไม่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการบางส่วนอาจมีภูมิลำเนาที่อยู่นอกพื้นที่หรืออยู่ต่างจังหวัดที่ตั้งของหน่วยงานทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายตำแหน่งงานกลับภูมิลำเนาตามปกติ และนอกเหนือจากนี้ ข้าราชการบางส่วนอาจต้องการความก้าวหน้าหรือการเติบโตในตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การเลื่อนตำแหน่งในประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งมีจะต้องมีการคัดเลือกหรือมีความจำกัดในการเลื่อนตำแหน่ง โดยข้าราชการที่จะเลื่อนตำแหน่งในระดับดังกล่าว ต้องสมัครเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งที่ว่างตามประกาศทั่วประเทศ ซึ่งจะแตกต่างกับตำแหน่งในระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการซึ่งสามารถเลื่อนตำแหน่งได้ด้วยตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งในสังกัดเดิม สอดคล้อง ผู้ให้สัมภาษณ์ข้อมูลคนที่ 1 เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2568 ในประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยกล่าวว่า ความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความชัดเจนและมีการประกาศตำแหน่งว่างจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทั่วประเทศ ดังนั้นก็มีโอกาสเป็นไปได้ที่ข้าราชการจะเคลื่อนย้ายตำแหน่งตามโอกาสความก้าวหน้า

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะในด้านค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์ที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าวมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ถือเป็นการสะท้อนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบที่ผ่านมา ถึงแม้การให้ได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนจะเป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ ในขณะเดียวกันกระบวนการพิจารณาก็อาจมีผลต่อสภาพจิตใจ ความมุ่งมั่น การยอมรับ และประสิทธิภาพการทำงาน เช่นเดียวกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยมองว่าการที่ค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง อาจมีผลต่อแรงจูงใจ ประสิทธิภาพการทำงาน และการรักษาบุคลากรในระยะยาว ซึ่งประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีความผูกพันในองค์กร อันได้แก่ การมีเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรร่วมกัน ความมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการเป็น

ส่วนหนึ่งในองค์กร จึงควรพิจารณามาตรการปรับปรุงเงินเดือน สวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์ที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สะท้อนให้เห็นว่าด้านการมีบทบาทหน้าที่เชื่อมโยงกับสังคม มีค่าเฉลี่ยมาที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น และจากข้อมูลการสัมภาษณ์บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมากเช่นกัน เพราะการมีบทบาทหน้าที่เชื่อมโยงกับสังคมหรือการทำคุณประโยชน์ให้กับสังคม ถือเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญของหน่วยงานราชการ ควรได้รับการพัฒนาเพื่อเป็นการรักษามาตรฐานและเสริมสร้างให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้วิจัยพิจารณาเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กร โดยปรับปรุงด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด รักษาและเสริมสร้างด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามลำดับ ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทน ควรสร้างมาตรการหรือนโยบายในการพิจารณาให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณผลสัมฤทธิ์ของงานที่เกิดขึ้นจริงจากตัวชี้วัดความสำเร็จ และควรเพิ่มค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากที่ได้โดยปกติอยู่แล้ว เช่น สวัสดิการ ค่าครองชีพชั่วคราว เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่เสี่ยงภัย หรือเงินค่าตอบแทนพิเศษตามระดับค่าเป้าหมาย สอดคล้องกับ ชลิดา ละม้ายพันธุ์ และ แสงจิตต์ ไต่แสง (2567) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม หน่วยงานควรมีการปรับเลื่อนค่าตอบแทนและพิจารณาเกี่ยวกับค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน และควรหาแนวทางให้สวัสดิการเพิ่มเติมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2) ด้านการมีบทบาทหน้าที่เชื่อมโยงกับสังคม ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างเครือข่ายการทำงานร่วม เช่น การอบรม สัมมนา และประชุมให้เกิดการเรียนรู้จากคำแนะนำของผู้มีประสบการณ์ และบุคลากรควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านการบริการ การสื่อสาร การประสานงาน รวมถึงบุคลิกภาพที่ดีให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจ หน่วยงานผลักดันให้บุคลากรทุกคนเข้าไปมีส่วนร่วมในการโครงการหรือกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ทั้งที่หน่วยงานได้จัดทำขึ้นหรือได้รับการเชิญชวนจากหน่วยงานอื่น สอดคล้องกับ ศรทิพย์ โฉมทอง (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งที่ต้องพัฒนา คือ ควรมีความภูมิใจในอาชีพและองค์กรของตนที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร และได้รับรู้ว่าองค์กรตนได้ทำประโยชนและรับผิดชอบต่อสังคม และองค์กรของให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และควรมีกิจกรรมการทำงานที่เน้นไปในลักษณะที่ได้ช่วยเหลือสังคมเป็นประจำทั้งทางตรงและทางอ้อม

## ข้อเสนอแนะ

**1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ**

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยเสนอแนวทางการนำไปปรับใช้ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทน ควรมีนโยบายในการกำหนดค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ มีความยุติธรรมกับทุกฝ่าย และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2. ด้านสภาพแวดล้อม ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เพียงพอและเหมาะสม การจัดระเบียบห้องทำงาน ห้องประชุมส่วนกลางที่สามารถรองรับบุคลากรทุกส่วน รวมถึงให้ความสำคัญกับสุขอนามัยโดยการรักษาความสะอาดบริเวณหน่วยงาน และการเตรียมความพร้อมด้านอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่างๆ ให้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น

3. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ผลักดันการเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้พัฒนาต่อยอด และปรับใช้ในการทำงาน รวมถึงสร้างโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลักจากได้รับการพัฒนาทั้งด้านวิชาการ และด้านอื่นๆ จากการจัดกิจกรรมหรือโครงการ หรือมีการสำรวจความต้องการพัฒนาในด้านที่สนใจ

4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หน่วยงานควรจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละสายงาน รวมถึงสร้างความรู้เข้าใจในแนวทางที่สามารถเติบโตได้ในอนาคต ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล การเลื่อนระดับตำแหน่ง จากระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงควรได้รับคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานควรมอบหมายงานที่สามารถสอดแทรกการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อฝึกการเป็นผู้นำ ผู้ตาม หรือผู้ให้การสนับสนุน รวมถึงการปลูกฝังทัศนคติและแนวปฏิบัติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การเข้าใจและยอมรับฟังความคิดเห็น การฝึกใช้ทักษะในการพูดหรือการสื่อสาร การแสดงออกทางความรู้สึก และการเรียนรู้ที่จะเข้าจบริบทความแตกต่าง

6. ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ควรสนับสนุนให้มีโครงการในการอบรมความรู้ด้านกฎหมายที่จำเป็น หรือที่สนใจ มีการซักซ้อมความเข้าใจก่อนปฏิบัติงาน รวมถึงมีระบบร้องเรียนที่เป็นธรรมและสามารถเข้าถึงได้ง่าย

7. ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ควรสร้างระบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่นทางความคิดและระยะเวลา เพื่อให้บุคลากรได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ กระตุ้นการทำงานอย่างเหมาะสม และจัดกิจกรรมที่ช่วยผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานเป็นประจำ

8. ด้านการมีบทบาทเชื่อมโยงกับสังคม ควรฝึกทักษะด้านการสื่อสาร หรือการประสานงาน การสร้างเครือข่ายการทำงาน การพัฒนาบุคลิกภาพทั้งภายในและภายนอกให้เกิดความน่าเชื่อถือ มีความเป็นมืออาชีพในการให้บริการ และหน่วยงานควรส่งเสริมการมีจิตสาธารณะจาก

**2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**

การนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผนหรือจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ หรือหน่วยงานทางการศึกษาอื่นในระดับภูมิภาค

**3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ข้อเสนอแนะต่อทฤษฎี ควรขยายหรือทดสอบกรอบแนวคิดของ Walton และ Allen & Meyer ในบริบทการศึกษาไทยเพื่อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติให้กับผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษา ต่อไป

2. ควรมีการศึกษาแนวทางการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขยายกว้างมากขึ้น เช่น หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานศึกษาธิการภาค ซึ่งประกอบด้วยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่ เช่น สำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ซึ่งประกอบด้วยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมหาสารคาม สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้ผลการศึกษามีความชัดเจนครอบคลุมบริบทและสภาพโดยรวมของหน่วยงานที่มีลักษณะเดียวกัน

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรเพิ่มเติม

4. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือหน่วยงานทางการศึกษาอื่น หรือแนวคิดทฤษฎียุคใหม่ เพื่อให้สะท้อนมุมมองที่แตกต่างและหลากหลายมากขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

ก้าวหน้า สงเนียม และ วรรณไพเราะ. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง. 20th NGRC 2019, 1895–1904. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.* *https://app.gs.kku.ac.th/gs/th/publicationfile/item/20th-ngrc-2019/HMP4/HMP4.pd*

กุลธิดา ไชยสุริโย. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัด กระทรวงคมนาคม*. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:179429

จิราภรณ์ สอนดี และ อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, *13*(2), 559–572.

ชลิดา ละม้ายพันธุ์ และ แสงจิตต์ ไต่แสง. (2567). การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*, 7(3), 26–40.

ฐิติกร ต่วนชะเอม. (2566). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว* (ส่วนกลาง) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. รัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

นุสิทธิ์ และ สมสงวน (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์เขต 4 นครสวรรค์. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, *1*(1), 71–81. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jmspsru/article/view/212296

ธวัชชัย เอ็บศรี. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครนนทบุรี อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี* (งานวิจัยค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปัทม์ คันธรักษ์. (2565). *การศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา). ฐานข้อมูลคลังปัญญาดิจิทัล มหาวิทยาลัยพะเยา (UP Digital Collections: UPDC).

พิมพ์ภัช ภูนะพงศ์. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บุคลากรหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม* (งานวิจัยยังไม่ได้ตีพิมพ์).

พงศ์ภัค วิ่งเร็ว. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ*. https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/11794

ศรทิพย์ โฉมทอง. (2566). *คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด*. สาขาการบัญชี. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เศกสิน ศรีวัฒนานุกูลกิจ. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในญี่ปุ่น: ศึกษากรณีแรงงานนอกกฎหมาย: รายงานการวิจัย = Quality of working life of Thai labors in Japan: Case study of illegal workers* [Research report]. คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/Info/item/dc:31949

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2552). *แนะนำ MSQWL* [ระบบออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 3 มกราคม 2567, จาก http://www.qwlthai.com

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (สสปท.). (2562, 7 กุมภาพันธ์). คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life). https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life

อิทธิพงษ์ อินทยุง. (2562). *ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา พนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากร* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 1–18.

Best, J. W. (1977). *Research in education* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22–38.

Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization Development and Change* (3rd ed.). West Publishing Company.

International Labour Organization. (2013). *Decent work indicators: Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators*. Geneva: ILO

Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). *A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories.* Social Indicators Research, 55(3), 241–302.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.