

## คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

### Work-Life Quality of Teachers at Wat Tri Samakkee School under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1

สาธิต พงษ์พงษ์<sup>1</sup>, ภูษิตย์ วงษ์เล็ก<sup>2</sup>

<sup>1</sup>คณะศิลปศาสตร์/หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก,  
klah.iced@gmail.com

<sup>2</sup>คณะศิลปศาสตร์/หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก,  
wonglek.p2000@gmail.com

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของครู ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ทั้งหมด จำนวน 38 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67-1 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้ตารางเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคุณภาพชีวิตสูงสุดคือ ด้านการทำงาน รองลงมาคือ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านส่วนตัว ตามลำดับ 2) ครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

**คำหลัก:** คุณภาพชีวิตการทำงาน ครู โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

#### Abstract

The objectives of this research were to study and compare the quality of work-life of teachers at Wat Tri Samakkee School under the Samut Prakan Primary Educational

Service Area Office 1, classified by personal factors. The population for this study consisted of 38 teachers at Wat Tri Samakkee. The research instrument was a questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and a total reliability coefficient of 0.92. Data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation, and mean comparison was conducted using mean comparison tables. The research findings revealed that the overall quality of work-life of teachers at Wat Tri Samakkee School was at a high level. The dimension with the highest mean was Work, followed by Social, Economic, and Personal dimensions, respectively. 2) Teachers who were different personal factors including gender, age, educational level, current position, academic standing, and work experience showed no significant difference in their overall quality of work-life.

**Keywords:** Quality of Work Life, Teachers, Primary School, Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดและเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน องค์การชั้นนำทั้งในต่างประเทศและประเทศไทยให้ความสำคัญกับการคัดเลือก การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ การมีส่วนร่วม การสร้างความสัมพันธ์ในองค์การ รวมถึงการพัฒนาและการฝึกอบรมบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยมีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และจัดสรรงบประมาณด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในการพัฒนาทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ทั้งนี้ หากองค์การไม่สามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเต็มศักยภาพ อาจส่งผลให้การดำเนินงานขาดประสิทธิภาพและไม่บรรลุเป้าหมาย ในทางตรงกันข้าม องค์การที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ย่อมมีแนวโน้มประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน (นัฐนรา ราตรี, 2563) นอกจากนี้ ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ยังสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (2566-2570) ซึ่งมุ่งพัฒนาประเทศในมิติด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์ (ประกาศสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม, 2565) รวมถึงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562 ที่เน้นการพัฒนาความรู้ คุณธรรม และกระบวนการเรียนรู้ของทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562, 2562)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Work-life quality) เป็นประเด็นสำคัญในยุคปัจจุบัน เนื่องจากบุคคลในวัยทำงานใช้เวลาส่วนใหญ่ของชีวิตอยู่ในสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจึงมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่ดีและความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้เกิดความสมดุลด้านสุขภาพกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ทั้งนี้ วาโรณี โพธิราช (2558, อ้างถึงใน นัฐนรา ราตรี, 2563) ได้ชี้ให้เห็นว่า องค์กรหรือหน่วยงานที่มีทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนงาน ควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมความสุขและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีบทบาทสำคัญต่อสังคมในการพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การที่ครูจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยความศรัทธาและความทุ่มเทในวิชาชีพ ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากนี้ อาชีพครูยังมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้รัฐส่งเสริมระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณและกองทุนเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542)

โรงเรียนวัดไตรสามัคคีตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอเมืองสมุทรปราการ ซึ่งประสบปัญหาสิ่งแวดล้อมทั้งฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM2.5 ที่มีแนวโน้มเกินมาตรฐาน และปัญหาน้ำท่วมในช่วงฤดูฝน โดยรายงานของกรมควบคุมมลพิษและองค์การอนามัยโลกชี้ว่า PM2.5 ส่งผลกระทบต่อสุขภาพอย่างรุนแรง และเพิ่มความเสี่ยงต่อโรคต่าง ๆ (กรมควบคุมมลพิษ, 2568) นอกจากนี้ สถานการณ์น้ำท่วมในพื้นที่สมุทรปราการ ยังส่งผลกระทบต่อการเดินทางและการจัดการเรียนการสอน (กรุงเทพฯธุรกิจ, 2568) สภาพแวดล้อมดังกล่าวส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ซึ่งอาจกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในระยะยาว ทั้งนี้ งานวิจัยของมณัญญา สิ้นโสทร และธดา สิทธิธาดา (2567) พบว่าครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคียังขาดความพร้อมในการพัฒนาสมรรถนะตามศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามกรอบแนวคิดของสำนักงาน ก.พ. (2550, อ้างถึงใน ดนุสรณ์ คุ่มสุข, 2564) ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเชิงลึกจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไตรสามัคคี พบว่า ภาระงานจากนโยบายที่เพิ่มขึ้นร่วมกับปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น น้ำท่วมและฝุ่นละออง PM 2.5 ส่งผลกระทบต่อการทำงานโดยตรงของครู ทั้งด้านการเดินทางและสุขภาพ นอกจากนี้ ครูจำนวนหนึ่งยังเผชิญปัญหาด้านเศรษฐกิจจากค่าครองชีพที่สูงขึ้นสวนทางกับรายได้ ทำให้เกิดภาระหนี้สินจากการกู้ยืม ซึ่งก่อให้เกิดความเครียดและความไม่มั่นคงทางจิตใจ (สหกรณ์ออมทรัพย์ครูสมุทรปราการ จำกัด, 2568)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้และความสำเร็จของสถานศึกษา โดยงานวิจัยในประเทศไทย เช่น ดนุสรณ์ คุ่มสุข (2564) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยภาพรวมอยู่

ในระดับมาก ขณะทำงานวิจัยต่างประเทศ เช่น Di, Li, and Wang (2023) พบว่า ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี โดยเฉพาะด้านการพัฒนาวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน นอกจากนี้ Skaalvik and Skaalvik (2017) ชี้ให้เห็นว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารและความสัมพันธ์ในสถานศึกษาเป็นปัจจัย สำคัญที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของครู ขณะที่ Rahimi et al. (2024) ยังพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเสริมพลังทางจิตวิทยาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของครู ซึ่ง สะท้อนให้เห็นว่า การส่งเสริมสภาพแวดล้อมและการสนับสนุนจากองค์กรอย่างเหมาะสม ย่อมมีส่วนช่วย ยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม อย่างไรก็ตาม งานวิจัยส่วนใหญ่ยังมุ่งศึกษาในระดับภาพรวมของระบบหรือระดับพื้นที่ ขณะที่การศึกษาเชิงลึกในระดับ สถานศึกษาที่มีบริบทเฉพาะยังมีจำกัด โดยเฉพาะโรงเรียนที่เผชิญปัจจัยแวดล้อม เช่น มลภาวะทางอากาศ น้ำท่วม และการแข่งขันนโยบาย

ดังนั้น การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดไตรสამัคคีจึงมีความจำเป็น เพื่อเติมเต็มช่องว่างขององค์ความรู้ในระดับสถานศึกษาและพัฒนาแนวทางที่สอดคล้องกับบริบทจริงอย่างเหมาะสม

### วัตถุประสงค์

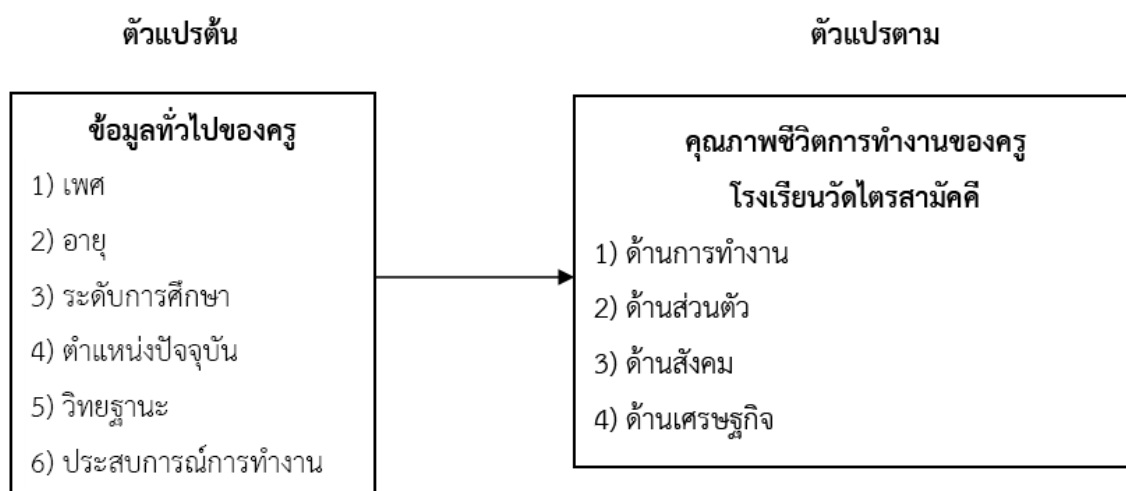
1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดไตรสამัคคี สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดไตรสამัคคี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของครู ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของครู ไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาการบริหารจัดการ เพื่อยกระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารและผู้กำหนดนโยบายสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ไปใช้เป็น แนวทางในการกำหนดนโยบายหรือมาตรการพัฒนาในภาพรวมของสถานศึกษา

### กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพล เรือน (Quality of Work-life Framework) ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550, อ้าง ถึงใน วชิรวิทย์ จันทร์เปลี่ยน, 2566) ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ มาใช้เป็นกรอบแนวคิด ดังแสดงตามภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิด

### สมมติฐานการวิจัย

ครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งปัจจุบัน 5) วิทยฐานะ และ 6) ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ครั้งนี้ มีรูปแบบการศึกษาด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

**กลุ่มเป้าหมาย** ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2568 ทั้งหมด จำนวน 38 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2568)

**ตัวแปรที่ศึกษา** ประกอบด้วย ตัวแปรต้น ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของครู ประกอบด้วย ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งปัจจุบัน 5) วิทยฐานะ และ 6) ประสบการณ์การทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านส่วนตัว 3) ด้านสังคม และ 4) ด้านเศรษฐกิจ

### เครื่องมือที่ใช้วิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของครูในโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 รวมทั้งหมด 6 ข้อคำถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4)

ตำแหน่งปัจจุบัน 5) วิชยฐานะ และ 6) ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 1 โดยพัฒนาตามกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการพลเรือน ครอบคลุม 4 ด้าน จำนวน 35 ข้อคำถาม ประกอบด้วย 1) ด้านการทำงาน จำนวน 11 ข้อ 2) ด้านส่วนตัว จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านสังคม จำนวน 11 ข้อ และ 4) ด้านเศรษฐกิจ จำนวน 8 ข้อ มีลักษณะคำถามที่เป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) ด้วยวิธีการแบบมาตรา ส่วนช่วงระดับคะแนน ตั้งแต่ 1-5 ระดับ ตามวิธีของ Likert (Likert Scale) เพื่อให้เกิดความสะดวกในการ ตอบแบบสอบถาม กำหนดเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้ (พรณี ลีกิจวัฒน์, 2566)

ผู้วิจัยทำการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยมีค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67-1 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 จึงมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ (พรณี ลีกิจวัฒน์, 2565) จากนั้นจึงได้นำไปทดลองเครื่องมือ (Try-Out) กับกับครูโรงเรียน มหาภาพระจาดทองอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 1 จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์ หาความเชื่อถือได้ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของCronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมเท่ากับ 0.92 ซึ่งกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ใน ระดับมากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 (พรณี ลีกิจวัฒน์, 2565)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์นบางกอก ถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 1
2. เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถาม google form ให้กับครู โรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 1 จำนวน 38 คน ด้วยตนเองและนัดหมายวันให้ส่งแบบสอบถามกลับคืน
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ หาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย กำหนดเกณฑ์ดังนี้

1) 4.50-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด 2) 3.50-4.49 หมายถึง ระดับมาก 3) 2.50-3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง 4) 1.50-2.49 หมายถึง ระดับน้อย 5) 1.00-1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การเปรียบเทียบโดยใช้ตารางเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Mean)

### ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 พบว่า ครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด รองลงมาเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด รองลงมาอายุน้อยกว่า 30 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูมากที่สุด รองลงมาปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วย ส่วนใหญ่ไม่มีวิทยฐานะ รองลงมา มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะชำนาญการ ตามลำดับ อีกทั้งมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปีมากที่สุด รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10-20 ปี และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.06, \sigma = 0.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด คือ ด้านการทำงาน ( $\mu = 4.52, \sigma = 0.31$ ) รองลงมาคือ ด้านสังคม ( $\mu = 4.15, \sigma = 0.27$ ) ด้านเศรษฐกิจ ( $\mu = 4.08, \sigma = 0.38$ ) และด้านส่วนตัว ( $\mu = 3.48, \sigma = 0.24$ ) ตามลำดับ ดังแสดงตามตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	N = 38		ระดับ
	$\mu$	$\sigma$	คุณภาพชีวิตการทำงาน
1. ด้านการทำงาน	4.52	0.31	มากที่สุด
2. ด้านส่วนตัว	3.48	0.24	ปานกลาง
3. ด้านสังคม	4.15	0.27	มาก
4. ด้านเศรษฐกิจ	4.08	0.38	มาก
รวมเฉลี่ย	4.06	0.23	มาก

3. ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครู พบว่า ครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งปัจจุบัน 5) วิทยฐานะ และ 6) ประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังแสดงตามตาราง 2

ตาราง 2 แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

	ข้อมูลทั่วไป	ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
เพศ	ชาย	4.13	มาก
	หญิง	4.05	มาก
อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	4.00	มาก
	30-40 ปี	4.07	มาก
	41-50 ปี	4.11	มาก
	มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	4.23	มาก
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	4.05	มาก
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.08	มาก
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครูผู้ช่วย	4.12	มาก
	ครู	4.04	มาก
วิทยฐานะ	ไม่มีวิทยฐานะ	4.03	มาก
	ชำนาญการ	4.08	มาก
	ชำนาญการพิเศษ	4.14	มาก
ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี	4.04	มาก
	10-20 ปี	4.11	มาก
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.23	มาก

### สรุปผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยด้านที่มีคุณภาพชีวิตสูงสุดคือ ด้านการทำงาน รองลงมาคือ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านส่วนตัว โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามข้อมูลทั่วไปไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันอย่างมีความเคารพและเอื้อเฟื้อ ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในโรงเรียน และมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สอดคล้องกับหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดย Walton (1973, อ้างถึงใน ปิ่นทอง ปราสาทิญา, 2567) ได้เสนอกรอบแนวคิดสำคัญที่ได้รับการอ้างอิงอย่างแพร่หลาย โดยเสนอเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน อาทิเช่น ความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมและบูรณาการทางสังคม เป็นต้น โดยมุ่งหวังให้พนักงานทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข และเห็นคุณค่าในสิ่งที่ตนเองทำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดนุสรณ์ คุ่มสุข (2564) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัต) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศของ Di, Li, and Wang (2023) ที่พบว่า ครูมีการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยเฉพาะมิติด้านการงานและการพัฒนาวิชาชีพที่ได้รับการประเมินในระดับสูง และ Aldrup, Klusmann, and Lüdtkе (2017) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ในสถานศึกษาและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อความเป็นอยู่ที่ดีของครู ผลการศึกษาดังกล่าวจึงสะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีส่วนร่วมในองค์กร และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ล้วนเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูให้สูงขึ้น

2. ผลการวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งปัจจุบัน 5) วิชยฐานะ และ 6) ประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะ ครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในบริบทของสถานศึกษาเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะงาน ระบบการบริหารจัดการ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้ครูมีการรับรู้ การตีความ และการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน จึงไม่ปรากฏความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในภาพรวม สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ โดย กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548, อ้างถึงใน จิรายุ รอดเปรม, 2565) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่างๆ ประกอบไปด้วยบุคลากรในแต่ละระดับเป็นจำนวนมาก ซึ่งแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่อายุ เพศ สถานภาพระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลจะเป็นดังนี้ 1) เพศ พบว่าความแตกต่างทางเพศทำให้บุคคลมีพฤติกรรมต่างกัน 2) อายุ พบว่า เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและ

พฤติกรรม 3) การศึกษา พบว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทักษะคิดและพฤติกรรมแตกต่างกัน และ 4) ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน พบว่า ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ Turgutlu และ Yaman (2024) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูไม่ได้แตกต่างตามปัจจัยประชากรศาสตร์ แต่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยเชิงองค์กรเป็นสำคัญ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์

1. ด้านการทำงาน ผู้บริหารควรรักษาและต่อยอดแนวทางการบริหารดังกล่าว โดยส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพครูผ่านการอบรมและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน รวมถึงการจัดสรรภาระงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เพื่อคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นกลไกสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูอย่างเป็นระบบ

2. ด้านส่วนตัว โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของครู เช่น การลดภาระงานที่เกินความจำเป็น การบริหารจัดการเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม การส่งเสริมกิจกรรมดูแลสุขภาพและการผ่อนคลายความเครียด เพื่อให้ครูสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสะท้อนบทบาทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการดูแลสุขภาพ (well-being) ของบุคลากร

3. ด้านสังคม โรงเรียนควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการสร้างภาคภูมิใจในวิชาชีพผ่านกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร (engagement) และความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

4. ด้านเศรษฐกิจ โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมความมั่นคงทางเศรษฐกิจของครูอย่างต่อเนื่อง เช่น การสนับสนุนความก้าวหน้าในวิทยฐานะ การส่งเสริมการออมและการให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน เพื่อลดภาระหนี้สินและเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงานของครูในระยะยาว ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อสร้างแรงจูงใจและความมั่นคงในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการทำงานและด้านสังคม สะท้อนบทบาทสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา นักวิจัยใน

อนาคตควรศึกษาต่อยอดเชิงลึกถึงรูปแบบหรือกลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ โดยใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพหรือแบบผสมผสาน เพื่อพัฒนาแนวทางเชิงนโยบายที่เหมาะสมกับบริบทที่หลากหลาย

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมชี้ให้เห็นถึงอิทธิพลของปัจจัยเชิงองค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นักวิจัยด้านการบริหารการศึกษาควรศึกษาต่อยอดโดยมุ่งวิเคราะห์ปัจจัยเชิงองค์กร เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในบริบทสถานศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงเปรียบเทียบและขยายกรอบการอธิบายให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- กรมควบคุมมลพิษ. (2568, 27 มีนาคม). *ศกพ. เตือน ฝุ่น PM2.5 มีแนวโน้มสูงช่วง 21-23 มี.ค. 68*.  
[https://www.pcd.go.th/pcd\\_news/34756/](https://www.pcd.go.th/pcd_news/34756/).
- กรุงเทพธุรกิจ. (2568, 1 พฤษภาคม). *อ่วม ฝนตกหนัก น้ำท่วมสมุทรปราการ ถ.สุขุมวิท เทพารักษ์ ศรีนครินทร์*. <https://www.bangkokbiznews.com/news/news-update/1178402>.
- จिरายู รอดเปรม. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี*. [การศึกษารายบุคคลปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต]. Learning Center and Library Dhurakij Pundit University. <https://libdoc.dpu.ac.th/thesis/Chirayu.Rodp.pdf>.
- دنุสรณ์ คุ่มสุข. (2564). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน)*. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. DSpace at Silpakorn University. <http://202.44.135.157/dspace/bitstream/123456789/3869/1/620620040.pdf>.
- นัฐนรา ราตรี. (2563). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]. STOU IR at Sukhothai Thammathirat Open University. <https://ir.stou.ac.th/handle/123456789/5901>.
- ประกาศสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570). (2565, 1 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 258 ง. หน้า 9-12.
- ปิ่นทอง ปราสาทภูมิลักษณ์. (2567). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์*. [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, วิทยาลัยนครราชสีมา]. ระบบฐานข้อมูลวิจัย สำนักวิจัยและพัฒนา วิทยาลัยนครราชสีมา. <http://research.nmc.ac.th/research/admin/document/1732406450/Frontpage.pdf>.

- พรรณี ลีกิจวัฒน์. (2566). *วิธีการวิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 13). มิน เซอร์วิส ซัพพลาย.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 15-16.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562, 1 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก. หน้า 49-53.
- มัญญา สีนโสรก และ ธดา สิทธิธาดา. (2567). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูของผู้บริหารโรงเรียน วัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1*. วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์, 9(2), 52-66. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/ambj/article/view/272479/184433>.
- วชิรวิทย์ จันทร์เปลี่ยน. (2566). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ*. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. TU Digital Collections. [http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2023/TU\\_2023\\_6503010495\\_19174\\_28698.pdf](http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2023/TU_2023_6503010495_19174_28698.pdf).
- สหกรณ์ออมทรัพย์ครูสมุทรปราการ จำกัด. (2568, 20 มกราคม). *รายงานกิจการ ประจำปี2567*. <https://drive.usercontent.google.com/download?id=1BrSlvawe9jGYvTpkABvmLNL0admArwgf&export=download>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2568). *ปริมาณงานของสถานศึกษาใน สพป. สมุทรปราการ เขต 1 (1011010000) ปีการศึกษา 2568*. <http://bit.ly/4lBzbiQ>.
- Aldrup, K., Klusmann, U., & Lüdtke, O. (2017). Does basic need satisfaction mediate the link between stress exposure and well-being? A diary study among beginning teachers. *Learning and Instruction*, 50, 21-30. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2016.11.005>.
- Di, H., Li, H., & Wang, Y. (2023). Kindergarten teachers' quality of work life in China: A national empirical study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5), 4596. <https://www.mdpi.com/1660-4601/20/5/4596/pdf?version=1678000577>.
- Rahimi, H., Hejazi, S. Y., Lou, N. M., & Heidarzadeh, M. (2024). Are teachers with better quality of work life more innovative? The mediating roles of psychological empowerment and teaching mindsets. *Acta Psychologica*, 247, 104315. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104315>.

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Motivation and burnout in teachers: The role of school context. *Teaching and Teacher Education*, 67, 152-160. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.06.006>.

Turgutlu, E., & Yaman, E. (2024). Examination of teachers' quality of work life in terms of various variables. *Education Quarterly Reviews*, 7(1), 1-14. <https://dergipark.org.tr/en/pub/education/article/1415578>.