

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์  
โรคระบาดโควิด-19 ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร  
A study of quality of working life that affect operational adaptation during the  
COVID-19 situation of teacher civil in Bangkok.

พระครูปลัด ประสิทธิ์ ปัสสิดธ\*

Phrakroopalad Prasit Pasiddho\*

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย\*

Mahamakut Buddhist university, Sirindhornrajavidyalaya Campus\*

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู 2) ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 350 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเปิดตารางสำเร็จรูปของเกรซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

### ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.66$ , S.D.=0.62) จำนวน 8 ด้าน ได้แก่  
(1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (5) ด้านบูรณาการทางสังคม (6) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน และ (8) ด้านการปฏิบัติงานในสังคม
2. การทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05
3. ปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล( $X_3$ ) ปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคม( $X_5$ ) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน( $X_4$ ) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย( $X_2$ ) ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน( $X_7$ ) และปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม( $X_1$ ) สามารถร่วมกันทำนายการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 (Y) ได้ร้อยละ 91.90

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิตการทำงาน

## Abstract

The objectives of this research were to 1) A study of the quality of working life of government teachers under the Bangkok Metropolitan Administration in 8 aspects: (1) Reasonable and fair compensation (2) Hygienic and safe environment (3) development of talent of a person (4) Progress and job security (5) Social integration (6) Operating regulations (7) Work-life balance and (8) Performance in society 2) The hypothesis testing found that Government teacher under Bangkok With different sexes Quality of work life There was no significant difference in age, education and work experience at 0.05 level of quality of work life. And 3) Study of factors that can co-predict operational adaptation during the COVID-19 situation. The sample consisted of 350 teacher government under Bangkok Metropolitan administration by using the ready-made open sampling method of Krejcie & Morgan. The research tool was a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency and percentage distribution, statistical mean ( $\bar{X}$ ), standard deviation (S.D.), t-test, one-way variance test. - Way ANOVA and multiple regression analysis based on the priorities of the input variables (Stepwise Multiple Regression Analysis).

**The results revealed that** 1. Government teacher under Bangkok average level of overall quality of work life was at a high level ( $\bar{X}$  =3.66, S.D.=0.62). The number of aspects were: (1) Reasonable and fair compensation (2) Hygienic and safe environment (3) development of talent of a person (4) Progress and job security (5) Social integration (6) Operating regulations (7) Work-life balance and (8) Performance in society 2. The hypothesis testing found that government teacher under Bangkok with different sexes quality of work life there was no significant difference in age, education and work experience at 0.05 level of quality of work life. 3. development of talent of a person( $X_3$ ) Social integration( $X_5$ ) Progress and job security( $X_4$ ) Hygienic and safe environment( $X_2$ ) Work-life balance( $X_7$ ) and Reasonable and fair compensation( $X_1$ ) Jointly predict operational adaptation during the COVID-19(Y) situation by 91.90 percent.

**Keywords:** quality of working

## บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) และวิสัยทัศน์ประเทศไทย อีก 20 ปีข้างหน้า กระทั่งถึง พ.ศ. 2570 มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของประชากรให้เข้มแข็งและประสบความสำเร็จ ปรับโครงสร้างหน่วยงานให้มีเอกภาพยิ่งขึ้น มีระบบการประเมินคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจน การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562: 1-5) และใน

ยุค “ไทยแลนด์ 4.0” เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” มีการกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญสามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงในศตวรรษที่ 21 ได้ ดังนั้น “ประเทศไทย 4.0” จึงควรมีการเปลี่ยนวิธีการที่มีลักษณะสำคัญ คือเปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิมในปัจจุบัน ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยเกษตรกรต้องร่ำรวยขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) เปลี่ยนจาก Traditional SMEs หรือ SMEs ที่มีอยู่และรัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา ไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups บริษัทเกิดใหม่ที่มีศักยภาพสูง เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำไปสู่ High Value Services และเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง (บวร เทศารินทร์, 2560: ออนไลน์)

นอกจากนี้ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ยังมุ่งหวังให้การศึกษามุ่งเน้นในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม 3) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และ 4) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่มุ่งเน้นความสำคัญในด้านความรู้และด้านคุณธรรม การจัดการกระบวนการเรียนรู้ต้องบูรณาการความรู้ด้านต่าง ๆ ผสมผสานสาระความรู้ให้ได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะพึงประสงค์แก่ผู้เรียน การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาด้านความรู้และคุณธรรมจึงมีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นแนวทางในการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณธรรม รักความเป็นไทย มีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลกได้อย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551: 68)

จากภาวะการณ์ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ครูผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนให้ความรู้แก่ลูกศิษย์จึงควรมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองให้ทันกับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคข้อมูลข่าวสาร เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ โดยผลที่ตามมาคือระบบงานที่มีคุณภาพองค์กรที่มีคุณภาพ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งส่งผลโดยตรงถึงผู้เรียนก็มีคุณภาพด้วยเช่นกัน และหากองค์กรหรือหน่วยงานใดขาดทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ หรือมีปริมาณไม่เพียงพอก็จะทำให้การบริหารงานของหน่วยงานนั้นด้อยลงไป เพราะในบรรดาองค์ประกอบของทรัพยากรการบริหรนั้น บุคลากรถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งที่เข้าไปแทรกอยู่เกือบทุกขั้นตอนของการบริหาร (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526: 39)

ทรัพยากรบุคคลนับเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากกว่าทรัพยากรวัตถุ และประเทศใดมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถสูงเป็นคนดี มีคุณธรรม ย่อมทำให้ประเทศนั้นมีความเจริญและไม่ประสบปัญหาความเดือดร้อน อันเกิดจากการกระทำของคนในประเทศของตนและเครื่องมือสำคัญที่สุดที่จะพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพก็คือ “การศึกษา” ดังพระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 (2539: 49) ตอนหนึ่งว่า “นอกจากการศึกษาจะสอนให้เป็นคนเก่งแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะอบรมให้ดีพร้อมกันไปด้วย ประเทศเรา

จึงจะได้คนที่มีคุณภาพ คือ ทั้งเก่ง ทั้งดี มาเป็นกำลังของบ้านเมือง ให้ความเก่งเป็นปัจจัยและพลังสำหรับการสร้างสรรค์ และให้ความดีเป็นปัจจัยเพื่อประดับประดาความเก่ง ให้เป็นไปในทางที่ถูกที่อำนวยผลเป็นประโยชน์อันพึงประสงค์ นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดให้มีการจัดทำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 โดยกำหนดให้การจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ มีคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมไทย สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กรมวิชาการ, 2546: 18)

อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อประเทศอย่างมาก ซึ่งภาครัฐได้ให้ความสำคัญในข้อนี้มาโดยตลอด จะเห็นได้จากการกำหนดเกี่ยวกับการปฏิรูประบบการผลิตและการพัฒนาครู การสร้างปัจจัยและโอกาสให้คนดี คนเก่ง เข้าสู่อาชีพครู เช่น การปรับปรุงระบบคัดเลือกผู้รับทุนการปรับปรุงระบบตำแหน่ง การเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถอย่างอิสระควบคู่กับการปรับปรุงการเรียนการสอน ให้ครูเรียนรู้ด้วยตนเองมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการทดลองปฏิบัติจริงมากยิ่งขึ้นเร่งรัดให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรด้านการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ตลอดทั้งพัฒนาให้สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างจิตสำนึกส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงานของครูโดยการสร้างทางเลือกและความก้าวหน้าในวิชาชีพที่เปิดกว้างในการยกย่องเกียรติคุณ ตลอดทั้งประเมินการสอนเพื่อนำไปประกอบการส่งเสริมความก้าวหน้าและสวัสดิการต่าง ๆ ดังที่ นิพนธ์ คันธเสวี (2528: 65) กล่าวว่า ชีวิตการทำงานจะมีความสุข ประเทศชาติจะรุ่งเรืองมั่นคง และสังคมจะร่มเย็นด้วยปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือการพัฒนาคน ซึ่งจะ使人เป็นคนดีมีความสุข และเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ จุดมุ่งหมายสูงสุดของการพัฒนาประเทศ คือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรให้อยู่ดีกินดีมีสุข มีความสงบเรียบร้อย ทำให้ประเทศชาติมีความมั่นคงทั้งทางด้านเศรษฐกิจด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม และการเมือง การปกครอง แต่ที่ผ่านมามีภาพรวมของการพัฒนาขาดความสมดุลทำให้เกิดผลกระทบต่อยุติวิชีวิต และความเป็นอยู่ของประชากร ทำให้เกิดความด้อยในคุณภาพชีวิตซึ่งเป็นเรื่องไม่พึงปรารถนา

ครูนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนา เพราะครูเป็นกลไกที่จะเกื้อหนุนให้การศึกษาบรรลุเป้าหมาย ถ้าครูบกพร่องต่อการปฏิบัติหน้าที่ แม้องค์ประกอบอื่น ๆ จะดีสักเพียงใดก็ตาม การจัดการศึกษาก็ล้มเหลวอย่างแน่นอน ครูเป็นข้าราชการประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติอย่างยิ่ง เนื่องจากประเทศชาติจะเจริญได้นั้นส่วนหนึ่งย่อมอยู่ที่การปฏิบัติหน้าที่ของครู ครูจึงต้องมีคุณลักษณะที่ดี คือมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ มีอุดมการณ์ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู (ทวีโชค เกษมศรี, 2518: 1) สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลและส่งเสริมให้การปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนประสบผลสำเร็จได้นั้นก็คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูผู้สอน ถ้าครูผู้สอนมีคุณภาพชีวิตดี ผลการปฏิบัติงานสอนย่อมมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนได้ ดังที่ สันติ บางอ้อ (2540: 39-40) กล่าวว่า หากคนเรามีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพสามารถปรับปรุงผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกก็คือสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ในสถานการณ์ปัจจุบันที่สังคมโลกตกอยู่ในภาวะโรคระบาดของไวรัสสายพันธุ์ใหม่โคโรนา และองค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ประกาศชื่อที่เป็นทางการสำหรับใช้เรียกโรคทางเดินหายใจที่เกิดจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ว่า “โควิด-ไนน์ทีน” (Covid-19) โดยชื่อนี้มาจากคำย่อในภาษาอังกฤษของคำว่าโคโรนา ไวรัส และดีซิส (Disease) ที่แปลว่าโรคภัยไข้เจ็บ รวมทั้งเลข 19 ซึ่งแสดงถึงปีที่มีการรายงานการแพร่ระบาดครั้งแรก (โคโรนา, 2563) ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทั้งโลก รวมทั้งมีผลกระทบต่อบรรยากาศการเรียนการสอนของครู

และนักเรียนด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยคาดว่า ผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการส่งเสริมข้าราชการครู ทำการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ทำให้ข้าราชการครูเกิดความเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บริหารที่มุ่งมั่นสร้างความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพครูในทุกด้าน เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายแผนงานและโครงการในการส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. ศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-

19

### สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. ทำให้ทราบปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 8 ด้าน คือ (1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (5) ด้านบูรณาการทางสังคม (6) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน และ (8) การปฏิบัติงานในสังคม ในปีการศึกษา 2563

ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร รวม 3,000 คน

**ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง เครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 43) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 350 คน ทำการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

**ขอบเขตด้านเนื้อหา** ได้แก่ (1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้อง สุขลักษณะและปลอดภัย (3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (5) ด้านบูรณาการทางสังคม (6) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน และ (8) ด้านการปฏิบัติงานในสังคม

**พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด ให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ให้ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบกำหนดตัวเลือก จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้อง สุขลักษณะและปลอดภัย (3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (5) ด้านบูรณาการทางสังคม (6) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน และ (8) ด้านการปฏิบัติงานในสังคม จำนวน 47 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการกำหนดการวัดค่าตัวแปร ซึ่งเป็นการแปลความหมายค่าเฉลี่ยจากแบบสอบถามที่สร้าง โดยใช้เกณฑ์ตามสูตร ดังนี้

| ระดับคุณภาพชีวิต | มีค่าเท่ากับ | คะแนน |
|------------------|--------------|-------|
| มากที่สุด        | =            | 5     |
| มาก              | =            | 4     |
| ปานกลาง          | =            | 3     |
| น้อย             | =            | 2     |
| น้อยที่สุด       | =            | 1     |

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. ทดสอบสมมติฐานของการวิจัย การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA

4. การวิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถทำนายการปรับตัวด้านการเรียนการสอนในสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้ามาสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ประเภท ได้แก่ (1) สถิติการบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และ (2) สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

## สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 50.30 (จำนวน 197 คน) มีอายุระหว่าง 51–60 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.70 (จำนวน 118 คน) มีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 60.00 (จำนวน 210 คน) และมีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 11–20 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.90 (จำนวน 129 คน)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 8 ด้าน คือ (1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (5) ด้านบูรณาการทางสังคม (6) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน และ (8) ด้านการปฏิบัติงานในสังคม พบว่า ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.66$ , S.D.=0.62) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า (1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ( $X_1$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.24$ , S.D.=0.82) ส่วนด้านที่เหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ( $X_8$ ) ( $\bar{x}=3.94$ , S.D.=0.80) (2) ด้านบูรณาการทางสังคม ( $X_5$ ) ( $\bar{x}=3.87$ , S.D.=0.60) (3) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ( $X_6$ ) ( $\bar{x}=3.71$ , S.D.=0.48) (4) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $X_3$ ) ( $\bar{x}=3.66$ , S.D.=0.78) 5) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $X_4$ ) ( $\bar{x}=3.65$ , S.D.=0.68) (6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ( $X_4$ ) ( $\bar{x}=3.64$ , S.D.=0.75) และ (7) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ( $X_2$ ) ( $\bar{x}=3.61$ , S.D.=0.70) ตามลำดับ

3. ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 (Y) ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ 1. ปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล( $X_3$ ) 2. ปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคม( $X_5$ ) 3. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน( $X_4$ ) 4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย( $X_2$ ) 5. ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน( $X_7$ ) และ 6. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม( $X_1$ ) โดยปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล( $X_3$ ) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่ 1 สามารถทำนายการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 (Y) ได้ร้อยละ 81.10

3.1 ปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคม( $X_5$ ) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่ 2 สามารถทำนายการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 (Y) เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.70 โดย

ปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล( $X_3$ ) และปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคม( $X_5$ ) สามารถร่วมกันทำนายการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 (Y) ได้ร้อยละ 85.80

3.2 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน( $X_4$ ) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่ 3 สามารถทำนายการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 (Y) เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.80 โดยปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล( $X_3$ ) ปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคม( $X_5$ ) และปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน( $X_4$ ) สามารถร่วมกันทำนายการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 (Y) ได้ร้อยละ 87.70

3.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย( $X_2$ ) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่ 4 สามารถทำนายการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 (Y) เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.40 โดยปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล( $X_3$ ) ปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคม( $X_5$ ) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน( $X_4$ ) และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย( $X_2$ ) สามารถร่วมกันทำนายการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 (Y) ได้ร้อยละ 91.10

3.4 ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน( $X_7$ ) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่ 5 สามารถทำนายการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 (Y) เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.5 โดยปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล( $X_3$ ) ปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคม( $X_5$ ) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน( $X_4$ ) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย( $X_2$ ) และปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน( $X_7$ ) สามารถร่วมกันทำนายการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 (Y) ได้ร้อยละ 91.60

3.5 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม( $X_1$ ) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่ 6 สามารถทำนายการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 (Y) เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.3 โดยปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล( $X_3$ ) ปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคม( $X_5$ ) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน( $X_4$ ) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย( $X_2$ ) ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน( $X_7$ ) และปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม( $X_1$ ) สามารถร่วมกันทำนายการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 (Y) ได้ร้อยละ 91.90

4. สมการที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสมการมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบและในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$4.1 \text{ รูปคะแนนดิบ} = Y = .811 (X_3) + .859 (X_5) + .877 (X_4) + .911 (X_2) + .916 (X_7) + .919 (X_1)$$

$$4.2 \text{ รูปคะแนนมาตรฐาน} = Z = .811 (X_3) + .047 (X_5) + .018 (X_4) + .034 (X_2) + .005 (X_7) + .003 (X_1)$$

## อภิปรายผล

1. สมมติฐานข้อที่ 1 ว่า ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 แตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากว่า การ

ปฏิบัติงานนั้นไม่มีความเกี่ยวเนื่องกับเพศ ดังนั้น เพศจึงไม่ส่งผลต่อความแตกต่างของการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 เพราะเพศคือลักษณะต่าง ๆ ที่บ่งบอกความเป็นชาย (masculinity) และความเป็นหญิง (femininity) ซึ่งอาจหมายถึง เพศทางชีววิทยา (เช่น เพศชาย เพศหญิง เพศกำกวม) โครงสร้างทางสังคมที่อาศัยความเป็นเพศ (เช่น บทบาทประจำเพศ และบทบาททางสังคมด้านอื่น ๆ) หรือ อัตลักษณ์ทางเพศ ผู้ที่ไม่มองว่าตนเองเป็นเพศชายหรือเพศหญิงมักเรียกรวม ๆ ว่าเป็นเพศทางเลือก ซึ่ง **องค์การอนามัยโลก** กล่าวว่า สถานะเพศ เป็นคุณลักษณะของผู้หญิงและผู้ชายในบทบาททางสังคม พฤติกรรม กิจกรรมและคุณลักษณะที่ทำให้สังคมพิจารณาว่าเป็นผู้ชายหรือผู้หญิง (สถานะเพศ, (สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2563), จากเว็บไซต์ <https://th.wikipedia.org/wiki>) เมื่อศึกษาจากงานวิจัยของ **ธัญญ์ พลเดช** (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนสถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่รับ 0.05

2. ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 แตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของ ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี ( $\bar{x}=3.51$ ) กับกลุ่มอายุระหว่าง 31-40 ปี ( $\bar{x}=3.78$ ) มีความแตกต่างกันของการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากว่า อายุก็คือเวลาที่ดำรงชีวิตอยู่ เวลาชั่วชีวิต ช่วงเวลานับตั้งแต่เกิดหรือมีมาจนถึงเวลาที่กล่าวถึง ระยะเวลาที่กำหนดไว้ เช่น อายุใบอนุญาตยานี้หมดอายุแล้ว ระยะเวลาที่กำหนดรู้ความยั่งยืนของสิ่งนั้น ๆ (อายุ, (สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2563), จากเว็บไซต์ <https://dictionary.sanook.com>) เมื่อศึกษาจากงานวิจัยของ **ธัญญ์ พลเดช** (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนสถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่รับ 0.05

3. ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 แตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ( $\bar{x}=3.30$ ) มีการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 แตกต่างกับกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ( $\bar{x}=3.85$ ) และกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก ( $\bar{x}=$

4. ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการปรับตัวช่วงการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 แตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี ( $\bar{x}=4.34$ ) มีการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ( $\bar{x}=4.22$ ) และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11-20 ปี ( $\bar{x}=4.48$ ) การปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ( $\bar{x}=4.22$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากว่าประสบการณ์ เป็นความชัดเจนที่เกิดจากการกระทำหรือได้พบเห็นมา และประสบการณ์ก็เป็นสิ่งที่มีความในการเรียนรู้ทุก ๆ ด้าน ประสบการณ์ที่มีผลต่อการสร้างสรรค์มี 2 ลักษณะ ดังนี้ 1) ประสบการณ์ตรง เป็นประสบการณ์ที่ได้ปะทะหรือสัมผัสด้วยตัวเอง กระทำเอง ได้ยินได้ฟังเอง 2) ประสบการณ์รอง หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ประสบการณ์ทางอ้อม” เป็นประสบการณ์ที่ได้รับการถ่ายทอดหรือรับรู้มาอีกทอดหนึ่ง (ประสบการณ์, (สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2563), จากเว็บไซต์ <https://th.wikipedia.org/wiki>) เมื่อศึกษาจากงานวิจัยของ รันยู พลเดช (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนสถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสังเกตพฤติกรรมและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดมากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับข้าราชการครูในภาคอื่น ๆ

## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย. เอกสารอัดสำเนา.
- กฤษฎากมล ชื่นอิม. (2555). คุณภาพชีวิตในมิติคุณภาพของผู้สูงอายุที่มีภาวะเข่าเสื่อมในชุมชนจังหวัดสมุทรสาคร. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- เกล็ดแก้ว บุญเกิด. (2551). “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองการบริหารสวนจังหวัดสุพรรณบุรี”. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชลธิชา มะลิพรม. (2561). “แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้”. วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University ISSN. 11 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม): 1183.
- ชาญชัย อาจิมสมจาร์. (2535). พฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม.
- ชาญชัย อินทรประวัติ (2547). การพัฒนาคุณภาพชีวิต. นครราชสีมา: เอเชียสาส์น.
- ชิดชัย สนั่นเมือง. (2528). “แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต”. วารสารประชากรศึกษา. 11 (2): 53.
- ชุมพร ฉ่ำแสง และคณะ. (2555). “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก”. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, คณะแพทยศาสตร์.
- ณิศภัทร มวงคำ. (2559). “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี”. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2530). “สภาพแวดล้อมของการบริหารกับการพัฒนาองค์การ” เอกสารประกอบการสอน. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทองพูล สังแก้ว. (2540). “การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น”. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทิพย์วัลย์ เรืองขจร. (2554). วิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

- ธีระพงษ์ สมประเสริฐ. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างโทรศัพท์ด้านสายต่อนอก บริษัททีโอที จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นฤตล มีเพียร. (2541). “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)”. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. (2530). “คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต”. วารสารการเพิ่มผลผลิต. 26: 29–33.
- บุญแสง ธีระภากร. (2533). “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน”. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 25 (1) : 5–12
- ปรางทิพย์ ภักดีศิริไพรวัลย์. (2559). “การศึกษาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนบ้านแสนตอ หมู่ 11 ตำบลท่าผา อำเภอกะเคา จังหวัดลำปาง”. สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์. (2535). การมีส่วนร่วมของแรงงานกับการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน และสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: มูลนิธิอารมณ์พงศ์พจน์.
- ปวันรัตน์ ตนานนท. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม ในจังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปยกนิษฐ โชติวินิช. (2560). “คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรและความสำคัญในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย”. วารสารนักบริหาร Executive Journal. ปีที่ 37 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน): 83.
- พา ไม้งันต์ดี. (2541). “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา: ศึกษาเฉพาะอำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์”. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิพัฒน์ จันทรา. (2542). “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว”. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิศโสภ ฑีฆาวงศ์. (2560). “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- เพ็ญศรี เวชประพนธ์. (2557). “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไพฑูรย์ อยู่เพ็ญย. (2543). “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา”. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภคินี โอหาริกชาติ. (2547). “คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี”. ภาคนิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดดา ท่าพริก. (2542). “การศึกษาความต้องการและการสนองตอบความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด”. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราภรณ์ ประกอบผล. (2543). “คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน: ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง”. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วาริณี โพธิราช. (2558). “คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย”. วิทยานิพนธ์หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิทธิโชค วรรณสุนติกุล. (2531). “การปรับปรุงงานตอนคุณภาพชีวิตการทำงาน”. จุลสารพัฒนาคุณภาพข้าราชการพลเรือน. 7 (4): 14–17.
- สุกัญญา มาลาอี. (2547). “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2”. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุขุม คำแหง. (2542). “ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดระยอง”. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุทธิลักษณ์ สุนทรโธม. (2537). “มาตรการทางกฎหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน”. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุทิน บุญแข็ง. (2541). “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอำนาจเจริญ”. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุนทร พลศรี. (2543). “คุณภาพชีวิตครูชายแดน: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสุรินทร์”. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุพิชชา มณีพันธุ์กุล. (2541). “ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อระบบการบริหารคุณภาพเต็มรูปแบบ (TQMS) : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)”. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรัชย์ แก้วพิกุล. (2552). “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ”. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนงค์ โรจน์ขจรนภลัย. (2544). “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดโรงพยาบาลตำรวจ”. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Davis, Louis E. (1977). “Exchanging the Quality of Working Life: Development on the United States”. International Labour Review. 116 (1): 53–56.
- Davis, Louis E. (1977). “Exchanging the Quality of Working Life: Development on the United States” International Labour Review. 116 (1): 53–56.

- 
- Delamotte, Y. & Takezawa, S. (1989). *Quality of Working Life in International Perspective*. Switzerland: International Labour Organization.
- Herrick, Neal Q. and Michael Macaby. (1975). "Humanizing of Work Life". *The Quality of Working Life: Problem Prospects and the State of Art*. New York: Free Press.
- Huse, Edgar F & Cummings, Thomas G. (1985). *Organization Development and Change*. New York: West Publishing Company.
- Kells, Peter S. (1996). "A Study of Perception of Quality of Working Life in Two Ontario Applied Art and Technology". *Dissertation Abstracts International*. 56(07): 2631.
- Kelly, Henry Edward. (1995). "Perceptions of the Quality of Work Life of Teacher in Private Catholic High Schools". *Dissertation Abstracts International*. 55 (7).
- London, A. et al. (1997). "The Contribution of Job and Leisure Satisfaction to Quality of Life". *Journal of Applied Psychology*. 62 (3).
- Muila, T. (1994). "Regional Variations in Working Hours and Work Orientation in Finland". *Dissertation Abstracts International*. 55 (02).
- Skrovan, D.J. (1983). *Quality of Work Life: Perspective for Business and the Public Sector*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Smith, B. (1994, October). "Teacher Quality of Work. Life According to Teacher: The School". *Dissertation Abstracts International*. 54 (4).
- Walton R.E. (1973). "Quality of Working Life: What is it?". *Sloan Management Review*. 15 (10).
- "COVID-19 ปฏิรูปการศึกษาทั่วโลกใช้เทคโนโลยีเรียนรูปแบบใหม่". (2563). สืบค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2563 จากเว็บไซต์ <https://www.marketingoops.com>.
- "การศึกษาพื้นฐานในยุค โควิด-19: จะเปิด-ปิดโรงเรียนอย่างไร?". (2563). สืบค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2563 จากเว็บไซต์ <https://tdri.or.th/2020/05/basic-education-in-covid-19>.
- คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล. (2563). "ไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (novel coronavirus 2019, 2019-nCoV)". สืบค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2563 จากเว็บไซต์ <https://www.si.mahidol.ac.th/th/healthdetail.asp?aid=1410>.
- ธนิต โสรัตน์. (2563). "ผลกระทบไวรัสโคโรนา....ความเศรษฐกิจถดถอยเลวร้ายสุดในรอบเกือบศตวรรษ". สืบค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2563 จากเว็บไซต์ <https://www.posttoday.com/economy/columnist/619876>.
- "ผลกระทบจากโควิด-19 ต่อภาคการศึกษา. (2563)". สืบค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2563 จากเว็บไซต์ <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/872053>.
- "ยูนิเซฟเผยผลกระทบโควิด-19 ต่อเด็กและเยาวชนในประเทศไทย". (2563). สืบค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2563 จากเว็บไซต์ <https://www.unicef.org/thailand/th>.
- "ไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (SARS-CoV-2)". (2563). สืบค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2563 จากเว็บไซต์ <https://th.wikipedia.org>.

- 
- สมาคมโรคติดเชื้อในเด็กแห่งประเทศไทย. (2563). “องค์ความรู้เกี่ยวกับเชื้อไวรัสโคโรนา (Coronaviruses)”. สืบค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2563 จากเว็บไซต์ <https://www.pidst.or.th/A215.html>.
- สุพริศร์ สุวรรณิก. (2563). “ไวรัสโคโรนา:ฝันร้ายของเศรษฐกิจโลก?”. สืบค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2563 จากเว็บไซต์ <https://www.bot.or.th/Thai>.
- “อัปเดตจำนวนผู้ติดเชื้อโควิด-19 ล่าสุด ทะลุ 5,600,000 บราซิลแซงขึ้นที่ 2 โลก อินเดียน่าห่วง”. (2563). สืบค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2563 จากเว็บไซต์ <https://www.sanook.com/news/8020722/>.