



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 8
“ก้าวข้ามขอบเขตความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างยั่งยืน”
วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2568

คุณภาพชีวิตครูในสถานศึกษา

Teachers' Quality of Life in Educational Institutions

อรวรรณ ไชยภักดี

สาขาการบริหารการศึกษา คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

E-mail: S67561802047@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิชาการฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตครูในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของครูทั้งในด้านกายภาพ จิตใจ สังคม และวิชาชีพ ครูเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาโดยรวม อย่างไรก็ตาม ครูกลับประสบกับปัญหาด้านคุณภาพชีวิตในหลากหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นภาระงานที่เกินขอบเขต การขาดความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความไม่สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และการขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง พบว่า เมื่อครูมีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการสอน ความพึงพอใจในวิชาชีพ และบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อผู้เรียนในทางกลับกัน หากครูมีคุณภาพชีวิตต่ำ อาจส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ขาดพลังในการทำงาน และเกิดการลาออกจากวิชาชีพก่อนวัยอันควร ข้อเสนอเชิงนโยบายจากบทความนี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการบริหารจัดการเชิงระบบ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้กำหนดนโยบาย และชุมชนทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของครูอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตครู, สภาพแวดล้อมทางการศึกษา, ความเป็นอยู่ที่ดีของครู

Abstract

This academic article aims to examine the quality of life of teachers within educational institutions, with a particular focus on the factors influencing their well-being in physical, psychological, social, and professional dimensions. Teachers play a vital role in the development of students and the overall quality of education. However, they often face challenges affecting various aspects of their quality of life, such as excessive workload, lack of job security, imbalance between personal and professional life, and limited opportunities for professional development that when teachers experience a high quality of life, it positively influences their motivation to teach, satisfaction with the profession, and the creation of a conducive learning environment for students. Conversely, poor quality of life among teachers can lead to emotional exhaustion, decreased work engagement, and premature departure from the profession. The policy recommendations presented in this article highlight the need for a systemic management approach that emphasizes the participation of school administrators, policymakers, and the educational community. Such



collaboration is essential for promoting and sustaining the well-being and quality of life of teachers in the long term.

Keywords: teacher quality of life, educational environment, teacher well-being

บทนำ

คุณภาพชีวิตของครูในสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน การบริหารงานในโรงเรียน และความสำเร็จของผู้เรียน (Sergiovanni, 1992) ครูที่มีคุณภาพชีวิตดี ย่อมมีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และมีความสามารถในการดูแลนักเรียนทั้งด้านวิชาการและจิตใจ (สมใจ นิรมวัฒน์กุล, 2562) ปัจจุบันครูไทยต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น ภาระงานที่มากเกินไป ความเครียดจากการประเมินผล และภาวะหนี้สิน ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและการทำงานของครูโดยตรง (มนตรี แยมกสิกร, 2565) ครูเป็นบุคลากรสำคัญในระบบการศึกษาที่มีบทบาทหลักในการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริมคุณธรรม และพัฒนาทักษะของผู้เรียนให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศจึงจำเป็นต้องเริ่มต้นจากการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของครู เนื่องจากคุณภาพชีวิตที่ดีของครูจะส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนส่งผลเชิงบวกต่อผู้เรียนและองค์กรโดยรวม (สุพัตรา สุภาพ, 2563) อย่างไรก็ตาม สภาพการณ์ในปัจจุบันพบว่าครูในหลายพื้นที่ยังประสบกับปัญหาความเครียดจากการทำงาน ภาระงานที่ไม่ตรงกับบทบาทหน้าที่ ความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจ และขาดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งล้วนเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูให้มีความสุขทั้งด้านกาย ใจ และสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับ “คุณภาพชีวิต” (Quality of Life) ได้รับการศึกษาจากหลายสาขาวิชา ทั้งด้านสุขภาพ จิตวิทยา สังคมศาสตร์ และการบริหารจัดการ โดยทั่วไปคุณภาพชีวิตหมายถึงระดับความพึงพอใจของบุคคลต่อสถานะการดำรงชีวิตในด้านต่าง ๆ เช่น ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สุขภาพ ความสัมพันธ์ทางสังคม และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิต (World Health Organization, 1997) ในบริบทของสถานศึกษา คุณภาพชีวิตของครูจึงมิใช่เพียงด้านสวัสดิการเท่านั้น แต่รวมถึงความพึงพอใจในบทบาท ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนการได้รับการยอมรับและส่งเสริมศักยภาพจากองค์กรงานวิจัยในประเทศไทยหลายฉบับสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของครูในสถานศึกษา โดยเฉพาะในโรงเรียนของรัฐซึ่งมีภารกิจจำนวนมากที่มีช่างานสอน อาทิ การจัดทำเอกสารรายงานการประเมินผล การปฏิบัติตามนโยบายอย่างเข้มงวด ซึ่งส่งผลให้ครูเกิดภาวะเหนื่อยล้า หดใจในการทำงาน และขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง (อารี สวัสดิ์, 2562) ปัญหาดังกล่าวยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนในระยะยาว เนื่องจากครูไม่สามารถมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงลึกหรือพัฒนาความสัมพันธ์กับนักเรียนได้อย่างเต็มที่ การศึกษาของ สุพัตรา สุภาพ (2563) พบว่า คุณภาพชีวิตครูสัมพันธ์กับปัจจัยหลายด้าน ได้แก่ การบริหารงานภายในโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร และโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ โดยเฉพาะการสนับสนุนจากผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อความรู้สึกมั่นคงและการมีคุณค่าในวิชาชีพของครู เมื่อครูรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับและสนับสนุนอย่างเหมาะสม จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีความสุขในการทำงาน และพร้อมถ่ายทอดความรู้ด้วยความมุ่งมั่น นอกจากนี้ ปัจจัยด้านสวัสดิการและรายได้ก็เป็นองค์ประกอบสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตครู โดยเฉพาะในครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกลหรือ



โรงเรียนขนาดเล็กซึ่งอาจได้รับค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต งานศึกษาของ อารี สวัสดิ์ (2562) ชี้ว่า ครูในพื้นที่ชนบทส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือนเกินรายได้ประจำ ทำให้ต้องหางานเสริมเพิ่มเติม ซึ่งส่งผลต่อเวลาที่ใช้ในการเตรียมการสอนและดูแลนักเรียน อีกทั้งยังเป็นปัจจัยที่ทำให้ครูบางคนพิจารณาเปลี่ยนอาชีพหรือลาออกกลางคัน การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของครูจึงควรเป็นนโยบายสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเน้นการสนับสนุนอย่างรอบด้าน ทั้งการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน การลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน การจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมสวัสดิการ และการสร้างระบบการพัฒนาวิชาชีพที่ต่อเนื่องและตรงกับความต้องการจริงของครู การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและความเข้าใจในบริบทของครูแต่ละพื้นที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะเป็นรากฐานในการพัฒนาผู้เรียนและยกระดับคุณภาพการศึกษาในภาพรวม

ความหมายของคุณภาพชีวิตครู

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO, 1997) ได้ให้คำนิยามของ “คุณภาพชีวิต” ไว้ว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับสถานภาพชีวิตของตนเองภายใต้บริบทของวัฒนธรรมและระบบคุณค่าที่ตนดำรงอยู่ โดยพิจารณาจากเป้าหมาย ความคาดหวัง มาตรฐาน และความสนใจของตนเป็นสำคัญ Maslow (1954) ได้อธิบายเกี่ยวกับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์จำนวน 5 ชั้น ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความมั่นคงปลอดภัย ความรักและความเป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับ และการเติมเต็มตนเอง ซึ่งความต้องการเหล่านี้ หากได้รับการตอบสนองอย่างครบถ้วน จะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ในบริบทของครู ความต้องการดังกล่าวสะท้อนผ่านปัจจัยต่าง ๆ เช่น รายได้ ความมั่นคงในอาชีพ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเอง “คุณภาพชีวิตครู” (Teacher's Quality of Life) หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตของครูซึ่งประกอบด้วยปัจจัยหลายประการที่มีผลต่อความสุข ความพึงพอใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการประเมินคุณภาพชีวิตของครูมักพิจารณาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ สวัสดิการ ความเอาใจใส่และการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน ระดับความเครียดจากการทำงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ (สุกัญญา บุญยานุช, 2561) ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตครูที่อยู่ในระดับดีจะส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของระบบการศึกษาในโรงเรียนโดยรวม การศึกษาคุณภาพชีวิตของครูจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากครูถือเป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ หากครูมีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมส่งผลให้เกิดความสุขและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสามารถถ่ายทอดความรู้และทักษะต่าง ๆ ให้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พรชัย ศิริศักดิ์, 2563) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของครู ได้แก่ สถานภาพทางการเงิน สวัสดิการที่ได้รับจากภาครัฐและสถานศึกษา โอกาสในการพัฒนาทักษะการสอน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน รวมถึงการได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสมจากผู้บริหารสถานศึกษา (สรารัฐ ชัยมงคล, 2562) อย่างไรก็ตาม คุณภาพชีวิตของครูมิได้จำกัดอยู่เพียงแค่มิติด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์ทางการเงินเท่านั้น แต่ยังรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างความสุข ความพึงพอใจ และสุขภาวะทางจิตที่ดี ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการดูแลนักเรียนให้มีคุณภาพ (สรารัฐ ชัยมงคล, 2562) ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูจึงเป็นประเด็นที่ควรได้รับความใส่ใจจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและการบริหารจัดการของสถานศึกษา



สรุปได้ว่า “คุณภาพชีวิตครู” หมายถึง สภาพชีวิตของครูซึ่งประกอบด้วยหลายมิติ อาทิ ความพึงพอใจในการทำงาน สวัสดิการที่ได้รับ การสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และความสุขที่เกิดจากการประกอบวิชาชีพการสอน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวมของประเทศ

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตครู

การศึกษาคุณภาพชีวิตครูเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากครูเป็นกลไกหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผู้เรียน องค์การอนามัยโลก (WHO, 1997) กำหนดว่า “คุณภาพชีวิต” คือ การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับสถานภาพชีวิตของตนเองภายใต้บริบทของวัฒนธรรม ระบบคุณค่า ความคาดหวัง และเป้าหมายในชีวิต ทั้งนี้ Maslow (1954) ยังอธิบายเพิ่มเติมถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ไว้ 5 ลำดับ ซึ่งมีผลต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความมั่นคง ความรัก การได้รับการยอมรับ และการเติมเต็มตนเอง ซึ่งสามารถสะท้อนในบริบทของครูผ่านรายได้ ความมั่นคงในอาชีพ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเอง คุณภาพชีวิตของครู (Teacher’s Quality of Life) หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตของครูที่ประกอบด้วยหลายปัจจัยซึ่งมีผลต่อความสุข ความพึงพอใจ และความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดย สุกัญญา บุญยานุช (2561) ระบุว่า การประเมินคุณภาพชีวิตของครูควรพิจารณาหลายด้าน เช่น สวัสดิการ ความสัมพันธ์ในโรงเรียน ความเครียดจากการทำงาน และโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ ทั้งนี้คุณภาพชีวิตที่ดีของครูส่งผลโดยตรงต่อการสอน การพัฒนาผู้เรียน และคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวม (พรชัย ศิริศักดิ์, 2563)

การศึกษาโดย วิไลพร โกศลวัฒน์ (2558) ชี้ว่า คุณภาพชีวิตของครูมีองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านกายภาพ – ความปลอดภัยของสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน
2. ด้านจิตใจและอารมณ์ – ความพึงพอใจในงานและความมั่นคงทางอารมณ์
3. ด้านสังคม – ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน
4. ด้านเศรษฐกิจ – รายได้ที่เพียงพอและความมั่นคงทางการเงิน
5. ด้านวิชาชีพ – โอกาสในการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในอาชีพ

นอกจากนี้ยังสามารถจำแนกองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตครูในเชิงลึกได้ดังนี้:

ด้านสุขภาพกายและจิตใจ: ครูที่มีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจย่อมมีพลังในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ครูต้องรับผิดชอบภาระงานจำนวนมาก อาจก่อให้เกิดความเครียดเรื้อรังหรือภาวะหมดไฟในวิชาชีพ (burnout) (สรารัฐ ชัยมงคล, 2562)

ด้านรายได้และสวัสดิการ: รายได้ที่เพียงพอและสวัสดิการที่มั่นคงเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในอาชีพ (สุกัญญา บุญยานุช, 2561)

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน: ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เกื้อหนุนต่อคุณภาพชีวิตและลดความรู้สึกโดดเดี่ยวทางอารมณ์ (พรชัย ศิริศักดิ์, 2563)

ด้านการพัฒนาวิชาชีพ: โอกาสในการฝึกอบรม เลื่อนตำแหน่ง และการศึกษาต่อ ช่วยส่งเสริมความรู้สึภาคภูมิใจในตนเอง และเป็นแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาการเรียนการสอน



ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสะอาด ความปลอดภัย ความพร้อมของอุปกรณ์ และระบบบริหารจัดการภายในโรงเรียนที่โปร่งใส ล้วนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม

กล่าวโดยสรุป คุณภาพชีวิตของครุมีใช้เพียงเรื่องรายได้หรือสวัสดิการเท่านั้น แต่ยังรวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับร่างกาย จิตใจ สังคม และโอกาสทางอาชีพ ซึ่งควรได้รับการส่งเสริมจากทุกภาคส่วนของระบบการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารสถานศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแรงจูงใจและความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตครู

Herzberg (1959) ได้นำเสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ที่อธิบายแรงจูงใจในการทำงานโดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ และโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน ซึ่งมีบทบาทในการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจ และ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เช่น รายได้ ความมั่นคงในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแม้ไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจโดยตรง แต่หากขาดปัจจัยเหล่านี้ อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของศรีวรรณ ศรีสมบัติ (2563) ซึ่งระบุว่า ความเครียดจากภาระงานที่มากเกินไป ระบบการประเมินที่ไม่สอดคล้องกับลักษณะงาน และการขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของครูอย่างเด่นชัด โดยเฉพาะในประเด็นสุขภาพจิตและแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพ

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตของครูในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนและการสร้างบรรยากาศทางการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน โดยสามารถจำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูออกเป็นหลายมิติ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและรายได้ รายได้และสวัสดิการที่เหมาะสมเป็นรากฐานของความมั่นคงในชีวิต ช่วยลดความตึงเครียดจากปัญหาทางการเงิน และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ครูที่มีรายได้เพียงพอจะมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และสามารถแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อนักเรียนด้วยความมุ่งมั่น

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศภายในสถานศึกษา ความสัมพันธ์กับผู้บริหารและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญที่สร้างแรงสนับสนุนทางจิตใจ หากครูได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยด้านภาระงานและเวลาทำงาน ภาระงานที่มากเกินไป โดยเฉพาะงานธุรการหรือกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการเรียนการสอน เป็นปัจจัยที่บั่นทอนสุขภาพกายและจิตใจของครูในระยะยาว การขาดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวอาจนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout) ซึ่งบั่นทอนประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้โดยตรง

3. ปัจจัยด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในวิชาชีพ โอกาสในการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการได้รับการส่งเสริมให้ทำวิจัยทางการศึกษา เป็นองค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพและสร้างแรงจูงใจในการ



ปฏิบัติงาน ครูที่มีโอกาสเติบโตในวิชาชีพมักมีความภาคภูมิใจในตนเอง และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียนอย่างยั่งยืน

4. ปัจจัยด้านครอบครัวและสังคม การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ชุมชน และการยอมรับในบทบาทวิชาชีพจากสังคม เป็นสิ่งที่ส่งเสริมความมั่นคงทางอารมณ์และความสุขของครู ครูที่รู้สึกว่ามีคุณค่า และได้รับการสนับสนุนจากคนรอบข้างมักแสดงออกถึงความรับผิดชอบอย่างเข้มแข็ง และมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีคุณภาพ

จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตของครูไม่ได้ขึ้นอยู่กับแค่รายได้หรือสวัสดิการเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม โอกาสทางวิชาชีพ และการยอมรับจากชุมชน ทั้งนี้หน่วยงานทางการศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาอย่างรอบด้าน เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุข ความมั่นคง และความภาคภูมิใจในวิชาชีพอย่างยั่งยืน

บทสรุป

คุณภาพชีวิตครูหมายถึง สภาพชีวิตของครูที่ประกอบด้วยหลายปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ความพึงพอใจ และความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น สวัสดิการ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความเครียดจากการทำงาน และโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของครูยังรวมถึงสุขภาพกายและจิตใจ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน รายได้และสวัสดิการที่มั่นคง และโอกาสในการพัฒนาทักษะการสอน การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตครูจึงเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะช่วยเพิ่มความสุขและแรงจูงใจในการทำงานและการถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยต่าง ๆ เช่น การสนับสนุนจากผู้บริหาร และความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานก็มีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตครู

เอกสารอ้างอิง

- อ่ำรง บัวศรี. (2557). การบริหารงานบุคคลของครู. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรชัย ศิริศักดิ์. (2563). คุณภาพชีวิตของครู: แนวทางการพัฒนาผู้สอนในโรงเรียนไทย. วารสารการศึกษาวิจัย, 16(3), 102-115.
- มนตรี แยมกลีกร. (2565). ภาระงานของครูในพื้นที่ห่างไกล. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 20(1), 12-28.
- วิไลพร โกศลวัฒน์. (2558). ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 14(3), 38-50.
- ศรีวรรณ ศรีสมบัติ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของครูระดับมัธยมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มข., 47(1), 89-101.
- สรารุช ชัยมงคล. (2562). การศึกษาคุณภาพชีวิตของครูในโรงเรียนที่มีผลต่อการเรียนการสอน. วารสารการบริหารการศึกษา, 29(4), 25-39.
- สุกัญญา บุญยานุช. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการศึกษาของไทย, 34(2), 45-60.



- สุพัตรา สุภาพ. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 14(2), 85–98.
- สมใจ นิมวัฒนกุล. (2562). ความสุขของครูในสถานศึกษา. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏ, 11(3), 77–92.
- อารี สวัสดิ์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 42(1), 45–58.
- Day, C. & Gu, Q. (2007). Teacher resilience: A necessary condition for effectiveness. *Teaching and Teacher Education*, 23(8), 1302–1316.
- Fullan, M. (1991). *The New Meaning of Educational Change*. Teachers College Press.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Behavior in Organizations*. Prentice Hall.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper and Row.
- OECD. (2018). *Supporting Teachers for Better Learning Outcomes*. OECD Publishing.
- Sergiovanni, T. J. (1992). *Moral Leadership: Getting to the Heart of School Improvement*. Jossey-Bass.
- WHO. (1997). *Measuring Quality of Life*. Geneva: World Health Organization.
- World Health Organization. (1997). *WHOQOL: Measuring Quality of Life*. WHO.
<https://www.who.int/tools/whoqol>