

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะการลาออกเงียบของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม  
Quality of Work life Affecting Quiet Quitting of the Teachers Under The Secondary  
Educational Service Area Office, Nakhon Pathom

พิชญ์ ใจดี\* พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และวรรณวิศา สีนุสรณ์ คล้ายจำแลง  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Phisanu Jai-dee\*, Prompilai Buasuwan and Wanwisa Suebnusorn Klaijumlang  
Faculty of Education, Kasetsart University

Received: January 14, 2025

Revised: February 24, 2025

Accepted: February 25, 2025

#### บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และภาวะการลาออกเงียบ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับภาวะการลาออกเงียบ และ 3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะการลาออกเงียบ ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม จากสุตรหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ จำนวนทั้งสิ้น 340 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นโดยให้โรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่มตัวอย่างในสัดส่วนเท่ากัน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบ Checklist มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย ทั้งฉบับเท่ากับ 0.923 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัด สพม. นครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ และระดับภาวะการลาออกเงียบของข้าราชการครู สังกัด สพม. นครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับ สูง 2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับภาวะการลาออกเงียบ มีความสัมพันธ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อภาวะการลาออกเงียบ สามารถพยากรณ์ภาวะการลาออกเงียบ ได้ร้อยละร้อยละ 15.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาวะการลาออกเงียบ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ภาวะหมดไฟของข้าราชการ

## Abstract

This research aimed to study (1) the level of quality of work life and quiet quitting, (2) the relationship between quality of work life and quiet quitting, and (3) the factors of quality of work life that influenced quiet quitting. The research employed a survey methodology, with the sample comprising 340 teachers of the Secondary Educational Service Area Office, Nakhon Pathom. The sample size was determined using Yamane's formula, and stratified random sampling was employed, using schools as strata with equal proportions. A 5-rating scale questionnaire in the form of a checklist with an overall reliability score of 0.923 was used for data collection. Data were analyzed by using statistical methods, including mean, percentage, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis. The findings revealed that 1) the overall OWL of government teachers under the Secondary Educational Service Area Office, Nakorn Pathom was at the low level, while their quiet quitting behavior was at the high level 2) there was a negative correlation between QWL and quiet quitting at the statistical significance level of .01 3) QWL factors, including opportunities for self-development, organizational management, social responsibility and organizational belonging, and work-life balance, significantly influenced quiet quitting. These factors collectively predicted 15.70% of the variance in quiet quitting at the statistical significance level of .05.

**Keywords:** Quality of Work Life, Quiet Quitting, Work-life Balance, Teacher Burnout

## บทนำ

วิชาชีพครูถือเป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ครูเป็นกำลังสำคัญในการสร้างคนที่มีคุณภาพผ่านกระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนาทักษะชีวิต คุณธรรม และจริยธรรมของผู้เรียน เพื่อสร้างกำลังคนที่มีประสิทธิภาพสำหรับพัฒนาชาติ (ตนุสรณ์ คุ่มสุข, 2564) ครูที่มีคุณภาพส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษา ซึ่งสะท้อนถึงอนาคตของประเทศ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ข้าราชการครูมีภาระงานที่หลากหลาย นอกเหนือจากการสอน เช่น การวัดผล งานทะเบียน งานชุมชน และงานพัสดุ ครูต้องปรับตัวตามสถานการณ์ และพัฒนาทักษะต่าง ๆ เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน (ปวีณา มีชูสม, 2560) อย่างไรก็ตาม ปริมาณงานที่หนักเกินไปมักส่งผลต่อสุขภาพจิตของครูทำให้เกิดความเครียดสะสม และเสี่ยงต่อภาวะหมดไฟ (เชิดชาย ฉิมบุรุษ, 2563) ผลกระทบจากภาระงานที่มากเกินไปทำให้ครูไม่มีเวลายุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มที่จนเกิดความเหนื่อยล้า และหมดกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานบางคนเลือกที่จะปรับสมดุลชีวิตโดยลดความทุ่มเทในงาน ซึ่งสะท้อนผ่านความรู้สึกและพฤติกรรม "ลาออกเงียบ" หรือ Quiet Quitting (Robinson, 2022) ปัญหานี้ยังคงเป็นความท้าทายที่ต้องแก้ไขเพื่อรักษาคุณภาพครู และระบบการศึกษาในระยะยาว

ภาวะการลาออกเงียบ ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางหลังการระบาดของ COVID-19 ซึ่งเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่กดดันทำให้บุคคลรู้สึกไม่ผูกพันกับองค์กร (Klotz & Bolino, 2022) บุคคลที่อยู่ในภาวะนี้ยังคงทำงานตามหน้าที่แต่ไม่ทุ่มเทเกินความจำเป็น และมุ่งเน้นการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเพื่อหลีกเลี่ยงความเครียดจากการทำงานหนักที่ไม่ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า (Harter, 2023) สาเหตุสำคัญของภาวะนี้ประกอบด้วยหลายปัจจัย ได้แก่ ลักษณะนิสัยส่วนบุคคลที่มุ่งเน้นการป้องกันตนเองจากภาระงานหนัก การให้ความสำคัญกับคุณค่าชีวิตส่วนตัว การหมดไฟจากการทำงาน การลดคุณค่าในตนเองจากการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม

และวิธีการทำงานของคนรุ่นใหม่ที่คุ้นเคยกับความยืดหยุ่นจากช่วงการระบาด COVID-19 (พสุ เดชะรินทร์, 2565) ภาวะนี้เชื่อมโยงกับปัจจัยที่คล้ายคลึงกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ซึ่งทำให้บุคคลเลือกที่จะลดการทุ่มเทในงานเพื่อรักษาความสมดุลในชีวิต (เพริชา คุดเฮล, 2565 & Harter, 2023) สำหรับองค์กรโดยเฉพาะในภาคการศึกษา ภาวะการลาออกเจียบส่งผลกระทบต่อการทำงานของครู ซึ่งอาจเกิดจากปริมาณงานที่มากเกินไป การขาดความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน และการบริหารงานที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดปัญหาต่อระบบการศึกษา เช่น การขาดแคลนบุคลากรคุณภาพ ปัญหาห้องเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน หรือการละเลยดูแลนักเรียนอันเป็นผลจากภาระงานที่ไม่สมดุล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550; เพริชา คุดเฮล, 2565) การแก้ไขปัญหาดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการบริหารที่มีวิสัยทัศน์ และการสนับสนุนครูให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ

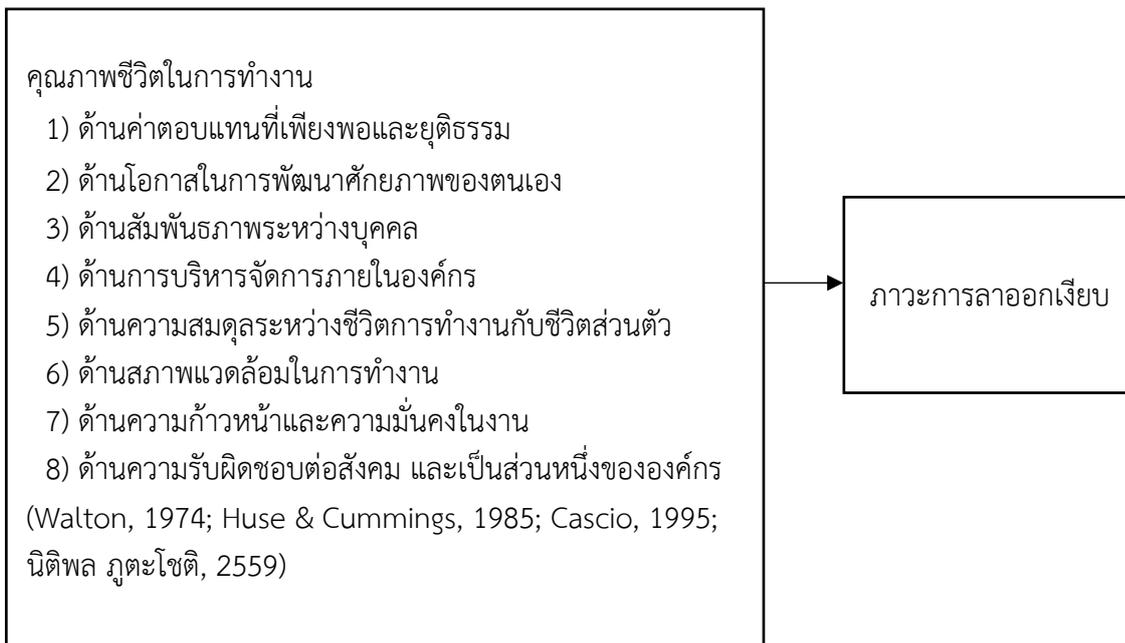
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทในการส่งเสริมความพึงพอใจ และขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ รวมถึงองค์กรการศึกษา (นัฐนันท์ สุกเกต, 2566) ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัด สพม. นครปฐม โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลางที่จำนวนมากต้องเผชิญกับภาระงานที่มากเกินไป ทั้งการเตรียมการเรียนการสอน การทำเอกสารรายงานต่าง ๆ ในบางครั้งไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ความคาดหวังที่สูงจากผู้บริหาร นักเรียน ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังเพิ่มความกดดันให้กับข้าราชการครูจนทำให้เกิดความเครียดสะสม การขาดแคลนทรัพยากรต่าง ๆ รวมถึงการเดินทางที่ยากลำบากเนื่องจากโรงเรียนบางส่วนอยู่ห่างไกลจากสำนักงานเขตการศึกษา และแหล่งสนับสนุนการเรียนรู้ ปัญหาดังกล่าวส่งผลให้ข้าราชการครูประสบปัญหาด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งอาจนำไปสู่การเกิดภาวะหมดไฟ (Burnout) ภาวะการลาออกเจียบที่กระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู และผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียน (เชิดชาย นิมบุรุษ, 2563; สาธร ทรัพย์รวงทอง และวราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง, 2563) สอดคล้องกับการวิจัยของ Cascio (1995) ระบุว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร เมื่อข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีภาระงานสูง และการสนับสนุนไม่เพียงพอรู้สึกเครียด และหมดแรงจากการทำงาน ผลลัพธ์ที่ตามมาอาจเป็นการขาดความทุ่มเทในการทำงาน และทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ลดลง การที่ครูไม่สามารถจัดการกับภาระงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต และความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยเฉพาะในโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรไม่เพียงพอ หรือขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารจะทำให้เกิดภาวะเครียด และไม่พอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานจนเกิดการลาออกเจียบที่ได้

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และคุณภาพขององค์กร โดยเฉพาะในกลุ่มข้าราชการครู ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนานักเรียนที่เป็นอนาคตของชาติ หากปัญหาดังกล่าวไม่ได้รับการแก้ไขอาจส่งผลเสียต่อระบบการศึกษาในระยะยาว เนื่องจากครูเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างรากฐานความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีแก่นักเรียน ครูจำนวนไม่น้อยประสบปัญหาภาระงานที่มากเกินไป โดยต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน เช่น งานเอกสาร งานธุรการ และกิจกรรมตามข้อกำหนดของหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการสอนในชั้นเรียน นอกจากนี้ ทรัพยากรที่ไม่เพียงพอ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน เทคโนโลยีที่ล้าสมัย และการขาดบุคลากรสนับสนุน ยังเพิ่มภาระให้ครูจนเกิดความเหนื่อยล้า และขาดแรงจูงใจในการทำงาน (สุนันทษา นิธิวาสิน, 2562; มะลิสสา คล่องแคล่ว, 2562) การศึกษานี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะการลาออกเจียบของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เพื่อหาแนวทางในการบริหารงานบุคคล และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลเชิงบวกต่อสุขภาพจิต และลดปัญหาภาวะการลาออกเจียบได้

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และภาวะการลาออกเจียบของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับภาวะการลาออกเจียบของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม
3. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะการลาออกเจียบของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

## กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

1. แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยเป็นผลจากปัจจัยที่ส่งเสริมความสุข และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงานเป็นความสมดุล และความสุขที่เกิดขึ้นทั้งทางร่างกาย และจิตใจ คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ เช่น ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความปลอดภัยในงาน และโอกาสพัฒนาตนเอง ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างความสุขของบุคลากร และความสำเร็จขององค์กร โดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีจะนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวกทั้งต่อบุคลากร และองค์กร (Walton, 1974; Huse & Cummings, 1985; McMahon, 2005; Nesse, 2005; นิตินพล ภูตะโชติ, 2559)
2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากการศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างมีจุดเน้นที่หลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	แนวคิดทฤษฎีที่สอดคล้อง				รวม
	Walton (1975)	Huse and Cummings	Cascio (1995)	นิตินิต ภูตะโชติ (2557)	
1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	✓	✓	✓	✓	4
2) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	✓	✓	✓	✓	4
3) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	✓	✓	✓		3
4. การบริหารจัดการภายในองค์กร	✓	✓	✓	✓	4
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	✓	✓		✓	3
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	4
7. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	✓	✓	✓	✓	4
8. ความรับผิดชอบต่อสังคม และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	✓	✓	✓	✓	4

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเลือกด้านที่มีการกล่าวถึงตั้งแต่ 3 งานวิจัยขึ้นไป และสามารถสรุปออกมาได้ 8 ด้าน คือ 1) รายได้ และผลตอบแทนที่ยุติธรรม 2) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง 3) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล 4) การบริหารจัดการภายในองค์กร 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 7) ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน และ 8) ความรับผิดชอบต่อสังคม และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานครอบคลุมหลากหลายมิติ ตั้งแต่ปัจจัยพื้นฐาน เช่น ค่าตอบแทนและสภาพแวดล้อม ไปจนถึงปัจจัยเชิงจิตวิทยา เช่น ความภูมิใจในองค์กร และความสมดุลในชีวิต ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นผลลัพธ์ที่สะท้อนความสมดุลระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล องค์กร และสิ่งแวดล้อม (เชิดชาย ฉิมบุรุษ, 2563) เป็นไปตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ โดยการตอบสนองในระดับที่ต่ำกว่าเป็นพื้นฐานสำคัญสู่การพัฒนาในระดับที่สูงขึ้น ดังนั้นความต้องการทั้งด้านกายภาพ จิตใจ และสังคมมีบทบาทสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและความสมดุลในชีวิต เมื่อปัจจัยเหล่านี้ได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสม ย่อมส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะการลาออกเจียบ เป็นที่กล่าวถึงมากหลังการแพร่ระบาดของโควิด-19 ได้สร้างความท้าทายให้แก่องค์กรอย่างมาก แม้พนักงานจะยังคงปฏิบัติงานตามปกติแต่ขาดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง หรือองค์กรส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมลดลง ปัจจัยที่นำไปสู่ภาวะนี้มีความคล้ายคลึงกับภาวะหมดไฟ อย่างไรก็ตาม ภาวะการลาออกเจียบมีความแตกต่างสำคัญตรงที่พนักงานยังเลือกอยู่ในองค์กร แต่ลดการมีส่วนร่วมในการทำงานลง พนักงานต่างมุ่งสร้างสมดุลระหว่างชีวิต และงานมากขึ้น โดยปฏิเสธงานเกินหน้าที่ที่อาจกระทบต่อคุณภาพชีวิต โดยสร้างขอบเขตที่ชัดเจนในการทำงาน (Klotz & Bolino, 2022)

5. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะการลาออกเจียบ เกิดขึ้นจากปัจจัยหลายประการ ทั้งด้านสภาพการทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน โดยสาเหตุสำคัญ ได้แก่ ภาระงานที่หนักเกินไป ค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม การสื่อสารในองค์กรที่ไม่มีประสิทธิภาพ (Quinn, 2022) นอกจากนี้ ภาระงาน และค่าตอบแทนที่ไม่สมดุล การขาดการยอมรับในที่ทำงาน การสื่อสารที่ด้อยประสิทธิภาพ ความเครียด และความเหนื่อยล้าเรื้อรังจากการทำงานหนัก (พสุ เดชะรินทร์, 2565; นัจฉิรินทร์ สุขเกต, 2566)

6. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับภาวะการลาออกเจียบ คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลสำคัญต่อความพึงพอใจ และแรงจูงใจของพนักงาน หากคุณภาพชีวิตต่ำ พนักงานอาจประสบกับภาวะความเหนื่อยล้า เรื้อรัง การขาดสมดุลระหว่างชีวิต และงาน และความไม่พึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น ความกดดัน การขาดการยอมรับ และข้อจำกัดในการทำงาน พสุ เดชะรินทร์ (2565) บรรยายการศึกษาที่ตีพิมพ์ และขาดการสนับสนุนจะเพิ่มความเสี่ยงภาวะการลาออกเจียบ เช่นเดียวกับการจัดการภาระงานที่ไม่สมดุล โดยพนักงานที่ขาดสมดุลชีวิตส่วนตัวมักเผชิญกับความเครียดสะสม และเมื่อการทำงานไม่ได้รับการยอมรับ หรือชื่นชมความรู้สึกหมดแรง และขาดแรงจูงใจจะเกิดขึ้น (Robinson, 2022; Harter, 2023) ดังนั้น การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะช่วยลดโอกาสเกิดภาวะการลาออกเจียบ และเพิ่มความกระตือรือร้นในงานได้ ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรละเลยปัจจัยเหล่านี้ย่อมส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพของพนักงาน และองค์กร

### สมมติฐานการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม อยู่ในระดับต่ำ และมีภาวะการลาออกเจียบ อยู่ในระดับสูง
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม มีความสัมพันธ์กับภาวะการลาออกเจียบ
3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ส่งผลต่อการเกิดภาวะการลาออกเจียบ

### ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 1.1 ประชากร คือ ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัด สพม. นครปฐม ทั้งหมด 29 โรงเรียน จำนวน 1,789 คน
  - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในโรงเรียน สพม. นครปฐม ทั้งหมด 29 โรงเรียน จำนวน 340 คนจากการคำนวณโดยใช้สูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1973) โดยมีระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 327 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดให้โรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่มตัวอย่าง และทำการสุ่มตัวอย่างข้าราชการครูจากการกำหนดสัดส่วนเท่า ๆ กัน (1:5.3) โดยผู้วิจัยเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 340 เพื่อลดความคลาดเคลื่อนในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ
  - 2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม Rating Scale 5 ระดับตามวิธีการของ (Likert, 1961) โดยมีรายละเอียดดังนี้  
แบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะการลาออกเจียบของข้าราชการครู สังกัด สพม. นครปฐม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่  
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน วิทยฐานะ และสัดส่วนภาระงานสอนต่อภาระงานอื่นที่ได้รับมอบหมายมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ  
ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัด สพม. นครปฐม จำนวน 34 ข้อ ประกอบด้วยคำถาม 8 ด้าน มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ Rating Scale ตามวิธีการของ (Likert, 1961)  
ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการลาออกเจียบ ของข้าราชการครู สังกัด สพม. นครปฐม จำนวน 9 ข้อ มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ Rating Scale ตามวิธีการของ (Likert, 1961)

## 2.2 การตรวจสอบคุณภาพ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

2.2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งผลการตรวจสอบ พบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.917 แสดงว่าแบบสอบถามมีความตรงเชิงเนื้อหาสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

2.2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปทดลองนำร่องกับประชากรที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.923 แสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพสูง

2.2.3 นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาตรวจสอบปรับปรุงอีกครั้งแล้ว และจัดทำเป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือขอความร่วมมือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนทั้ง 29 โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลกับครูด้วยแบบสอบถามออนไลน์ Google Form

3.2 ผู้วิจัยทำการตรวจนับจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ พบว่าได้รับการตอบกลับ จำนวน 340 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์แบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบการบรรยาย

ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับภาวะการลาออกเจียบของข้าราชการครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทำการแปลความหมาย และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตาราง และการบรรยาย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับภาวะการลาออกเจียบของข้าราชการครู สังกัด สพม. นครปฐม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) นอกจากนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะการลาออกเจียบของข้าราชการครู กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์หรือไม่ ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Best, 1983) ดังตารางที่ 4

## ผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 50.29 ด้านระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.47 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.53 ด้านวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 42.35 ด้านสัดส่วนภาระงานสอนต่อภาระงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ส่วนใหญ่มีภาระงานสอนเท่ากับภาระงานอื่นที่ได้รับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.24 ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และภาวะการลาออกเจียบ ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ต่ำ ( $\bar{X} = 2.37$ , S.D. = 0.40) และเมื่อพิจารณาวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองมีอันดับสูงสุด ( $\bar{X} = 2.54$ , S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ( $\bar{X} = 2.49$ , S.D. = 0.60) ส่วนด้าน

ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ( $\bar{x} = 2.17$ , S.D. = 0.54) และด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ( $\bar{x} = 2.17$ , S.D. = 0.59) มีอันดับต่ำสุด โดยรายละเอียดแสดงดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัด สพม. นครปฐม (n = 340)

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.17	0.54	ต่ำ
2. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	2.54	0.62	ปานกลาง
3. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	2.49	0.60	ต่ำ
4. ด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร	2.48	0.63	ต่ำ
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	2.36	0.73	ต่ำ
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.29	0.61	ต่ำ
7. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.17	0.59	ต่ำ
8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	2.43	0.92	ต่ำ
<b>รวม</b>	<b>2.37</b>	<b>0.40</b>	<b>ต่ำ</b>

ผลจากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะการลาออกเจียบของข้าราชการครู สังกัด สพม. นครปฐม โดยภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยเลขคณิตอยู่ในระดับ สูง ( $\bar{x} = 3.71$ , S.D. = 0.77) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประเด็นข้าราชการครูมีความรู้สึกริ่กอยากถอนตัวออกจากงาน เมื่อต้องทำงานเกินขอบเขตหน้าที่ และความรับผิดชอบมีอันดับสูงสุด อยู่ในระดับ สูง ( $\bar{x} = 3.76$ , S.D. = 0.97) รองลงมาคือ ประเด็นข้าราชการครูเลือกที่จะไม่ทำงานล่วงเวลาในงานที่เกินขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง และข้าราชการครูคิดว่าการทำงานอย่างหนัก ไม่ส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในสายการทำงานของท่าน ทั้งสองประเด็นอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.74$ , S.D. = 0.99) และ ( $\bar{x} = 3.74$ , S.D. = 0.97) ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตต่ำสุด และอยู่ในระดับสูง คือ ประเด็นข้าราชการครูเลือกที่จะไม่เข้าไปมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรที่นอกเหนือจากภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{x} = 3.66$ , S.D. = 1.11) โดยรายละเอียดแสดงดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะการลาออกเจียบของข้าราชการครู (n=340)

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านไม่ทำงานเกินขอบเขตและความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	3.71	0.95	สูง
2. ท่านเลือกที่จะไม่ทำงานล่วงเวลา ในงานที่เกินขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง	3.74	0.99	สูง
3. ท่านคิดว่าการทำงานอย่างหนัก ไม่ส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในสายการทำงานของท่าน	3.74	0.97	สูง
4. ท่านมีความรู้สึกริ่กอยากถอนตัวออกจากงาน เมื่อต้องทำงานเกินขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน	3.76	0.97	สูง
5. ท่านมีความรู้สึกเชิงลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย	3.71	1.08	สูง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
6. ท่านเกิดความรู้สึกไม่พอใจหากต้องทำงานนอกเวลางาน หรือในวันหยุด และวันลาของท่าน	3.72	1.02	สูง
7. ท่านเลือกที่จะไม่เข้าไปมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ที่นอกเหนือจากภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	3.66	1.11	สูง
8. ท่านกำหนดขอบเขตระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวแยกออกจากกันอย่างชัดเจนโดยไม่ให้งานเข้ามากระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน	3.68	1.08	สูง
9. ท่านหลีกเลี่ยงที่จะพัฒนาความรู้และทักษะของตนเองให้เหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับมอบหมายที่ท้าทายและไม่ตรงกับความถนัด	3.67	1.17	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.71</b>	<b>0.77</b>	<b>สูง</b>

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับภาวะการลาออกเงียบ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัด สพม. นครปฐม มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะการลาออกเงียบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = -0.356^{**}$ ) โดยรายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับภาวะการลาออกเงียบ (n = 340)

ตัวแปร	X	QQ
1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (X)	1.00	-0.356**
2. ภาวะการลาออกเงียบ (QQ)		1.00

หมายเหตุ \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

3. การวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะการลาออกเงียบ โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ด้านที่เป็นปัจจัยส่งผลต่อภาวะการลาออกเงียบของข้าราชการครู สังกัด สพม. นครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีทั้งหมด 4 ด้าน สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัด สพม. นครปฐม ได้ร้อยละ 15.70 (Adjusted  $R^2 = 0.157$ ) มีทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ( $B = -0.128$ ) ด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร ( $B = -0.345$ ) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ( $B = -0.156$ ) และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $B = -0.154$ ) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกันทางลบ โดยรายละเอียดแสดงดังตารางที่ 5

**ตารางที่ 5** ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านที่ส่งผลต่อภาวะการลาออกเจียบ (n = 340)

ตัวแปรต้น	B	Std. Error	$\beta$ or Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	5.264	0.252		20.852	0.000
X2	-0.159	0.067	-0.128	-2.361	0.019
X4	-0.417	0.090	-0.345	-4.617	0.000
X5	-0.165	0.082	0.156	-2.003	0.046
X8	-0.128	0.058	-0.345	-2.220	0.037
R = 0.420    R <sup>2</sup> = 0.177    R <sup>2</sup> <sub>adj</sub> = 0.157    F = 8.878    Sig. < 0.05					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

### อภิปรายผล

อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และภาวะการลาออกเจียบของข้าราชการครูสังกัด สพม. นครปฐม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัด สพม. นครปฐม อยู่ในระดับต่ำ และมีภาวะการลาออกเจียบอยู่ในระดับสูงเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัด สพม. นครปฐม อยู่ในระดับต่ำ และมีภาวะการลาออกเจียบ อยู่ในระดับสูง ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำนั้น สะท้อนปัญหาหลายประการ เช่น ภาระงานที่มากเกินไปการขาดแคลนทรัพยากร สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวย รายได้ และสวัสดิการที่ไม่เพียงพอ รวมถึงการขาดแรงสนับสนุน และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ผู้บริหารอาจต้องมีการดำเนินดำเนินการผ่านนโยบายที่เน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้สอดคล้องกับความจำเป็น ความต้องการส่วนบุคคล และมาตรฐานวิชาชีพ รวมถึงการส่งเสริม และสนับสนุนด้านกำลังใจ เช่น การยกย่อง เชิดชูเกียรติ การสร้างขวัญกำลังใจปัจจัยเหล่านี้จะช่วยทำให้ครูเกิดความมั่นคงในหน้าที่การงาน พร้อมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน อีกทั้งยังเสริมสร้างความภาคภูมิใจในอาชีพข้าราชการครู ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เชิดชาย ฉิมบุรุษ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครู พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับสูง โดยแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู คือ การส่งเสริมที่เน้นการสร้างผลงานทางวิชาการ การพัฒนาสื่อ และวิธีการเรียนการสอน รวมถึงการส่งเสริมบทบาทครูในชุมชนสัมพันธ์มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพ และจิตวิญญาณในความเป็นครู ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูประกอบไปด้วย ปัจจัยหลากหลายด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังคงต้องกำหนดนโยบาย และมาตรการที่ช่วย สนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ข้าราชการครูสามารถทำหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในสายการทำงาน ทั้งนี้การพัฒนาเหล่านี้ จะช่วยเสริมสร้างความก้าวหน้า และความยั่งยืนในระบบการศึกษาไทยอีกด้วย

ในส่วนของภาวะการลาออกเจียบของข้าราชการครูสังกัด สพม. นครปฐม จากการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยในประเด็นข้าราชการครูมีความรู้สึกอยากถอนตัวออกจากงาน เมื่อต้องทำงานเกินขอบเขตหน้าที่ และความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สอดคล้องกับ Klotz & Bolino (2022) ที่กล่าวถึงภาวะการลาออกเจียบเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความไม่พอใจในงาน หรือสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยเฉพาะเมื่อต้องเผชิญกับงานที่เกินขอบเขต

หน้าที่ หรือไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม นอกจากนี้ในประเด็นการขาดแรงจูงใจ ความรู้สึกต่อการทำงาน และการกำหนดขอบเขตระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงานมีค่าเฉลี่ยที่สูงเช่นกัน โดยเฉพาะเมื่อสภาพการทำงานที่ซับซ้อน และความกดดันที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้ข้าราชการครูเลือกกำหนดขอบเขตระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานอย่างชัดเจน สะท้อนถึงความพยายามในการรักษาสมดุลชีวิต ข้าราชการครูที่มีแรงจูงใจลดลงมักแสดงพฤติกรรมที่ชี้ชัดว่าไม่พร้อมที่จะก้าวข้ามขอบเขตของหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น การเลือกไม่ทำงานเกินเวลา หรืองานที่ไม่อยู่ในขอบเขตความรับผิดชอบ นอกจากนี้ความรู้สึกเชิงลบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานซ้ำซาก หรือการทำงานหนักเกินไปโดยไม่ได้รับการยอมรับอย่างเหมาะสม ยิ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการครูรู้สึกเหนื่อยล้าทั้งทางกาย และใจจนเกิดเป็นความรู้สึกถอนตัวออกจากงาน เมื่อพิจารณาประเด็นการกำหนดขอบเขตระหว่างชีวิตส่วนตัว และงานในลักษณะนี้ อาจมีสาเหตุมาจากความไม่พอใจหากต้องทำงานนอกเวลางาน หรือในวันหยุด และวันลา สอดคล้องกับคำอธิบายของ พสุ เดชะรินทร์ (2565) ที่ได้อธิบายว่าพนักงานต้องการรักษาสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิต โดยการเลือกที่จะไม่แบกรับงานเกินขอบเขต ความรู้สึกไม่พอใจต่อการทำงานในวันหยุด หรือการไม่เห็นความสำคัญของงานที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติม อาจสะท้อนถึงปัญหาเชิงโครงสร้าง เช่น การจัดสรรทรัพยากรที่ไม่สมดุล หรือการขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในสายงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ เช่นเดียวกับการศึกษาของ Quinn (2022) ที่กล่าวว่าบุคลากรที่รู้สึกว่างงาน แทรกแซงชีวิตส่วนตัว เช่น การต้องทำงานในวันหยุด หรือวันลา มักเกิดความรู้สึกเชิงลบ และกำหนดขอบเขตที่ชัดเจนระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน

ดังนั้นการจัดการภาวะการลาออกเฉียบของข้าราชการครู สังกัด สพม. นครปฐม จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลระหว่างชีวิต และงานเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับ Klotz & Bolino (2022) กล่าวว่าความไม่สมดุลระหว่างภาระงาน และชีวิตส่วนตัวเป็นสาเหตุหลักของภาวะการลาออกเฉียบ การลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และสนับสนุนความสมดุลชีวิตการทำงานจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีขึ้น และลดความเครียดในบุคลากร เช่นเดียวกับ นัฐนันท์ สุกเกต (2566) ได้ศึกษาอิทธิพลความรู้สึกการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่ส่งผลต่อการลาออกเฉียบของครู สนับสนุนว่าสมดุลชีวิต และงานเป็นพื้นฐานของความพึงพอใจในการทำงาน การพัฒนาความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบุคคลเป็นแนวทางที่สำคัญ การศึกษาของ Harter (2023) พบว่าความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และหัวหน้างานที่ใส่ใจความต้องการของลูกน้องช่วยเพิ่มแรงจูงใจ และลดโอกาสเกิดภาวะการลาออกเฉียบ เช่นเดียวกับ พสุ เดชะรินทร์ (2565) ที่ชี้ว่าการยอมรับบทบาท การให้รางวัลที่เหมาะสม และการสนับสนุนการพัฒนาตนเองช่วยสร้างคุณค่าลดความไม่พึงพอใจในงาน และเสริมความผูกพันในองค์กร

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ในการทำงานกับภาวะการลาออกเฉียบของข้าราชการครู สังกัด สพม. นครปฐม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะการลาออกเฉียบ และเป็นความสัมพันธ์เชิงลบ กล่าวคือ เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ จะส่งผลต่อภาวะการลาออกเฉียบสูง สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะการลาออกเฉียบ แต่ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำนั้นอาจเนื่องมาจากบริบทการทำงานของข้าราชการครูมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากบุคลากรในสายงานอื่น เนื่องจากครูมีหน้าที่สอน และดูแลนักเรียนตามหลักสูตร แต่ในขณะเดียวกันยังต้องปฏิบัติตามคำสั่ง และรับผิดชอบงานอื่น ๆ ที่ไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการสอน เช่น งานเอกสาร งานธุรการ หรือกิจกรรมพิเศษของโรงเรียน แม้ครูบางคนอาจไม่พึงพอใจ หรือรู้สึกท้อแท้ในหน้าที่หลักของตนแต่ด้วยความจำเป็นในหน้าที่ราชการ และความคาดหวังจากผู้บังคับบัญชาที่มีบทบาทในการกำหนดเงินเดือน และค่าตอบแทนในแต่ละรอบการขึ้นเงินเดือน ทำให้พฤติกรรมการแสดงออกเชิงลาออกเฉียบในลักษณะของการปฏิเสธงาน หรือการทำงานแบบไม่เต็มที่ที่ไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน

3. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะการลาออกเฉียบของข้าราชการครู สังกัด สพม. นครปฐม จากการวิเคราะห์ผลการถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อภาวะการลาออกเฉียบ พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อภาวะการลาออกเฉียบจริง เมื่อเรียงลำดับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะการลาออกเฉียบจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร

2) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว 3) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะการลาออกเจียบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยงานวิจัยนี้ พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง สามารถพยากรณ์ภาวะการลาออกเจียบ ได้ร้อยละ 15.70 ซึ่งส่งผลกันในทางลบ กล่าวคือ เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ข้าราชการครูจะมีภาวะการลาออกเจียบในระดับสูง ซึ่งอาจมีปัจจัยด้าน อื่น ๆ นอกเหนือจากปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะการลาออกเจียบ สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อการเกิดภาวะการลาออกเจียบ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สาเหตุพฤติกรรมกรรมการลาออกเจียบมีแรงผลักดัน จากปัจจัยพื้นฐานหลายประการเช่นเดียวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟ (Burnout) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Harter (2023) ซึ่งปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อภาวะหมดไฟของเช่นเดียวกับภาวะการลาออกเจียบ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับสายสัมพันธ์ จำปาทอง (2554) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ความสามารถของตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากร ในโรงพยาบาลในกำกับของรัฐบาลแห่งหนึ่ง ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อทำนายความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน พบว่า ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการเรียนรู้ความสามารถของตนเอง ลักษณะงานที่สัมพันธ์กับสังคม และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพสามารถทำนายการเกิดภาวะเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้ร้อยละ 52.9 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อภาวะการลาออกเจียบจริง โดยหากข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีก็จะส่งผลให้เกิดภาวะการลาออกเจียบต่ำ ในทางตรงข้ามหากคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำจะมีโอกาสเกิดภาวะการลาออกเจียบของข้าราชการครูได้สูง การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจึงไม่ได้เป็นเพียงมาตรการเพื่อเพิ่มความพึงพอใจของบุคลากรแต่ยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยลดผลกระทบจากพฤติกรรม จากภาวะการลาออกเจียบ และเพิ่มศักยภาพของระบบการศึกษาให้ดีขึ้นได้

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. สถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมการบำรุงรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัย และสะดวก เช่น การจัดหาห้องพักรุที่เหมาะสม และอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย รวมถึงการส่งเสริมสุขภาพของครูเพื่อลดภาวะการลาออกเจียบ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาควรจัดตั้งหน่วยงานที่ดูแลคุณภาพชีวิตของครูโดยเฉพาะ เช่น การส่งเสริมวิทยฐานะและสวัสดิการ การให้คำปรึกษาด้านการจัดการภาระงาน และความสมดุลชีวิตเพื่อแก้ไขปัญหาของครูอย่างตรงจุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัย หรือแนวทางในการส่งเสริมการคงอยู่ของข้าราชการครูที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาความสมดุลการทำงาน และคุณภาพชีวิตในยุคพลิกผัน

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน ซึ่งอาจจะเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mix methods) หรือการวิจัยภาพฉายเชิงอนาคต

## เอกสารอ้างอิง

- เชิดชาย ฉิมบุรุษ. (2563). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- دنوسرنม์ คุ่มสุข. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัต). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behaviors) (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นัฐนันท์ สุกเกต. (2566). อิทธิพลความรู้สึกการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่ส่งผลต่อการลาออกเจียบของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปวีณา มีชูสม. (2560). การศึกษาสภาพการปฏิบัติภาระงานของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. *ศึกษาวารสารศึกษาศาสตร์*, 4(1), 60-67.
- พสุ เดชะรินทร์. (2565). Quiet Quitting-ท่านเป็นหรือไม่. สืบค้นเมื่อ 27 กรกฎาคม 2567 จาก [https://www.bangkokbiznews.com/news/news\\_update/1022581](https://www.bangkokbiznews.com/news/news_update/1022581).
- เพชรชา คุตเฮล. (2565). Quiet Quitting เทรนด์ทำงานที่กำลังมาแรงใน TikTok คืออะไร. สืบค้นเมื่อ 27 กรกฎาคม 2567 จาก <https://www.bbc.com/thai/international-62783704>.
- มะลิสา คล่องแคล่ว. (2562). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนันทษา นิธิวาสิน. (2562). ภาวะติดงาน ความเครียดจากงานและภาวะหมดไฟในครูโรงเรียนเตรียมทหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สาธิต ทรัพย์รุ่งทอง และวารสารณ์ ทรัพย์รุ่งทอง. (2563). รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 8(5), 1764-1776.
- สายสัมพันธ์ จำปาทอง. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลในกำกับของรัฐบาลแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). การสังเคราะห์สภาวะการณ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.

## References

- Anthony C. Klotz, A.C., & Bolino, M.C. (2022). **When Quiet Quitting Is Worse Than the Real Thing**. Retrieved on July 29, 2024 from <https://hbr.org/2022/09/when-quiet-quitting-is-worse-than-the-real-thing>.
- Best, J. W. (1983). **Research in Education** (4th ed). Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Cascio, W. F. (1995). **Manage Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits**. New York: McGraw-Hill.
- Huse, E., & Cummings, T. (1985). **Organization Development and Change**. New York: West Publishing.
- Harter, J. (2023). **Is Quiet Quitting Real?**. Retrieved on July 29, 2024 from <https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx>.

- Likert, R. (1961). **New Paatterns of Management**. New York: McGraw-Hill.
- McMahon, D. M. (2005). **Happiness: a history**. New York: Atlantic Monthly.
- Nesse, R. M. (2005). Natural Selection and the Elusiveness of Happiness. **The Science of Well-being**, 4(20), 3–32. Retrieved on July 29, 2024 from <https://academic.oup.com/book/0278/chapterabstract/1157988438?redirectedFrom=fulltext&login=false/10.1093/acprof:oso/9780198567523.003.0001>.
- Quinn, K. (2022). **Quietly Quitting In the Aftermath of the “Great Resignation”, Employees are now Drawing the Line**. **Psychologytoday**. Retrieved on July 29, 2024 from <https://www.Psychologytoday.com/intl/blog/optimized/202211/quietly-quieting>.
- Robinson, B. (2022). **6 Signs That A “Quiet Quitter” Is Among Your Employees and What To Do About It**. Retrieved on July 29, 2024 from <https://www.forbes.com/sites/bryanrobinson/2022/08/19/6-signs-that-a-quiet- quitter-is-among-your-employees-and-what-to-do-about-it/?sh=88bd0646619d>.
- Walton, R. E. (1974). Improving the Quality of Work Life. **American Journal of Educational Research**, 4(20), 1323-1336. Retrieved on July 29, 2024 from <https://www.sciepub.com/reference/180479/10.12691>.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: an Introductory Analysis**. New York: Harper and Row.

## คณะผู้เขียน

### พิษณุ ใจดี

นิสิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

e-mail: Phisanu.j@ku.th

### รองศาสตราจารย์ ดร.พร้อมพิไล บัวสุวรรณ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

e-mail: feduplb@ku.ac.th

### ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณวิศา สีนุสรณ์ คล้ายจำแลง

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

e-mail: Wanwisa.sue@ku.ac.th