การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 18

A Development of Work-Life Quality Indicators of Teachers under The Secondary Educational Service Area 18

จงกล บัวแก้ว[*] ณัฐกฤตา งามมีฤทธิ์[**] ปัญญา ศิริโชติ[***] ไพรัตน์ วงษ์นาม[***] และธิปัตย์ โสตถิวรรณ์[****]

Jongkon Buakaew Natkrita Ngammeerith Panya Sirichote Pairattana Wongnam and Tipat Sottiwan

[*] คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
[**] คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
[***] อาจารย์พิเศษคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
[****] คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสพม.18 และตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัด สพม18 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และเก็บข้อมูลกับครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัด สพม.18 จำนวน 350 คน วิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ค่าความสามารถในการจำแนก ค่าความเชื่อมั่น และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สพม.18 ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ 40 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ การพัฒนาความสามารถของบุคคล จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ การบูรณาการด้านสังคม จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ประชาธิปไตยในการทำงาน จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ และ 2) ผลการตรวจสอบโมเดลความตรงเชิงโครงสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครู พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (χ^2= 550.56, p = 0.876, df = 590, GFI=0.93, AGFI = 0.90, RMSEA = 0.000)

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู

Abstract

This study aimed to develop indicators of work-life quality of the teachers under The Secondary Education Service Area 18. The samples of this study were 350 teachers under The Secondary Education Service Area 18. Data were collected using 5-scale questionnaire, and were manipulated for basic statistics, discrimination, reliability, and the second-order confirmatory analysis. Results indicated that 1) The work-life quality were categorized into eight factors, forty indicators: Fair and Reasonable Reciprocation, 4 indicators; Safety and Healthy Environment, 5 indicators; Personal Ability Development, 5 indicators; Work Advancement and Stability, 6 indicators; Social Integration, 6 indicators; Democratic Atmosphere in Workplace, 4 indicators; Work-Life Balance, 5 indicators; and Social Relation, 5 indicators; 2) the model was good fit with empirical data (χ^2= 550.56, p = 0.876, df =590, GFI=0.93, AG and FI = 0.90, RMSEA = 0.000).

Keywords: Indicators, Teacher's Work-Life Quality

บทนำ

ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญและมีบทบาทอย่างมากในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนซึ่งเป็นอนาคตของชาติ ครูเป็นผู้ให้ความรู้ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชน จึงกล่าวได้ว่าครูเป็นผู้กำหนดอนาคตของชาติ ถ้าชาติใดมีครูดี ครูเก่ง มีความรู้ เสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของผู้เรียน แล้วชาตินั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพการศึกษามาก เป็นคนเก่ง คนดี มีศักยภาพสามารถพัฒนาประเทศให้ทัดเทียมหรือแข่งขันกับประเทศอื่นได้ด้วย (Tunsiri, 1999; Kaewdang, 2000 Cited to Sujirakul, *et al*, 2014) ดังนั้นการศึกษาไทยจึงให้ความสำคัญกับวิชาชีพครูโดยกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาครู เพื่อถือเป็นแนวปฏิบัติสำหรับผู้ที่ศึกษาหรือประกอบอาชีพครู โดยประเทศไทยนั้นมีครูในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 393,485 คน (Ministry of Education, 2016) ที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาทั้งงานในหน้าที่และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายทำให้ภาระงานของครูมีเพิ่มมากขึ้นและจากการศึกษาของ Charoensantee (2008 cited to sujirakul, *et al*, 2014) พบว่าปัญหาที่รัฐบาลควรให้ความสำคัญและเร่งแก้ไขคือ ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของราชการครูที่เกิดกับครูทุกระดับของประเทศ ซึ่งเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานของครูด้วย

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์การ โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ถ้าครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานด้วย นั้นแสดงว่าอนาคตของประเทศก็จะดีด้วย ได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายท่าน และได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 6 องค์ประกอบบ้าง 8 องค์ประกอบบ้าง แต่ส่วนใหญ่ได้นำแนวคิดของ Walton (1974 อ้างถึงใน Parvar, Allameh & Ansari, 2013) มาเป็นหลักในการแยกองค์ประกอบ มีทั้งหมด 8 องค์ประกอบ คือ 1) การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) ประชาธิปไตยในการทำงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม นอกจากนี้การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ส่วนงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ยังมีน้อยหรือพัฒนาขึ้นเฉพาะกลุ่ม จากเหตุผลดังกล่าวคณะผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญนี้ จึงสนใจพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 18 ซึ่งเป็นโรงเรียนระดับมัธยมที่ผลิตนักเรียนเข้าสู่ระดับอุดมศึกษา ส่วนใหญ่นักเรียนเหล่านี้จะเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยบูรพา ดังนั้นนักเรียนที่ได้รับการสอนจากครูที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานดี นักเรียนก็จะมีคุณภาพด้วย อีกทั้งตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นนี้จะเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับครูหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้สำหรับศึกษา ตรวจสอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพครูต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 18

2. เพื่อตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 18

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 18 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 2,978 คน (Ministry of Education, 2016)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 18 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 350 คน ได้จากการสุ่มอย่างง่ายและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามแนวคิดของ Bentler & Chou (1987 cited to Schumacker & Lomax, 1996) กำหนดว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมไม่ควรต่ำกว่า 5 หน่วยต่อ 1 ตัวแปรที่ใช้ในการประมาณค่าพารามิเตอร์ ซึ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำสำหรับการศึกษาคือ 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล และตอนที่ 2 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเกี่ยวกับตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูทั้ง 8 ด้าน คือ การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ประชาธิปไตยในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตัวเองกับครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 18 ในช่วงระหว่างเดือนเมษายน – กรกฎาคม พ.ศ. 2559

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานได้แก่ ความถี่ ร้อยละ

2. การวิเคราะห์หาคุณภาพตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย หาค่าความเชื่อมั่น ความสามารถในการจำแนก และความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

ผลการวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สพม.18 ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัด สพม.18 จำนวน 350 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 24.86 และเพศหญิง จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 75.14 มีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 7 ปี ประสบการณ์มากที่สุด 40 ปี น้อยที่สุด 1 ปี และระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี จำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 85.43 ส่วนผลการเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สพม.18 ผู้วิจัยได้สร้างตัวบ่งชี้ตามองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู จำนวน 8 ด้าน ด้านละ 8 ข้อ รวมตัวบ่งชี้ทั้งหมด 56 ตัว จากนั้นส่งตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน คัดตัวบ่งชี้ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างตัวบ่งชี้กับนิยามศัพท์ (IOC) มากกว่า 0.6 ได้จำนวนตัวบ่งชี้เท่ากับ 46 ตัว จากนั้นนำไปทดลองใช้กลุ่มที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นและค่าความสามารถในการจำแนกได้จำนวนตัวบ่งชี้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สพม.18

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	จำนวนตัวบ่งชี้		ค่าความสามารถในการจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
	ก่อนการทดลองใช้	หลังการทดลองใช้		
การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	6	4	0.453-0.670	0.750
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	6	5	0.580-0.780	0.837
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	6	5	0.843-0.959	0.964
ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	6	6	0.573-0.929	0.924
การบูรณาการด้านสังคม	6	6	0.766-0.872	0.942
ประชาธิปไตยในการทำงาน	5	4	0.821-0.951	0.952
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	6	5	0.409-0.796	0.857
การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	5	5	0.826-0.986	0.953
ทั้งฉบับ	**46**	**40**	**0.311-0.864**	**0.960**

2. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผู้วิจัยทำการทดสอบความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.923 แสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบในระดับดีมากและผลการทดสอบนัยสำคัญของ Bartlett's Test of Sphericity พบว่ามีค่าเท่ากับ 7636.244 (df=780, Sig=.000) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นมีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สพม.18 พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (χ^2 = 550.56, df = 590,p = 0.876) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.93 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับค่า (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.90 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.000 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (relative Chi-Square) ซึ่งเป็นอัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์ กับจำนวนองศาอิสระ (Chi-Square/df) มีค่าเท่ากับ 0.93 นั่นแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า โมเดลคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (QL) ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (QL1) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (QL2) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (QL3) ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (QL4) การบูรณาการด้านสังคม (QL5) ประชาธิปไตยในการทำงาน (QL6) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (QL7) และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (QL8) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.69-0.81 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีรายละเอียดของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1) องค์ประกอบด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (QL1) มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 4 ตัว คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน (d1) ค่าตอบแทนอื่นๆที่เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงาน (d2) ค่าตอบแทนอื่นๆที่ได้รับสามารถเป็นเงินสำรองในอนาคต (d3) และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงาน (d4) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.67-0.79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (QL2) มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 5 ตัว คือ สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนมีป้ายประกาศป้ายประชาสัมพันธ์ หรือป้ายบอกอาคารชัดเจน (d5) สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนของท่านมีต้นไม้ให้ร่มเงา มีมุมพักผ่อนทั้งในและนอกอาคารเรียน (d6) สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน และห้องทำงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ปราศจากเสียงรบกวน (d7) โรงเรียนตั้งอยู่ในบริเวณที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ ปราศจากแหล่งมั่วสุมอบายมุข หรือโรงงานอุตสาหกรรม (d8) และรู้สึกปลอดภัยระหว่างการปฏิบัติงานในโรงเรียน (d9) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.44-0.74 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) องค์ประกอบด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (QL3) มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 5 ตัว คือ ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพ (d10) ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถสอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย (d11) ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถตรงตามที่ตนเองถนัด (d12) ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย (d13) และได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองมากกว่าเพื่อนร่วมงานท่านอื่นๆ (d14) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.59-0.85 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

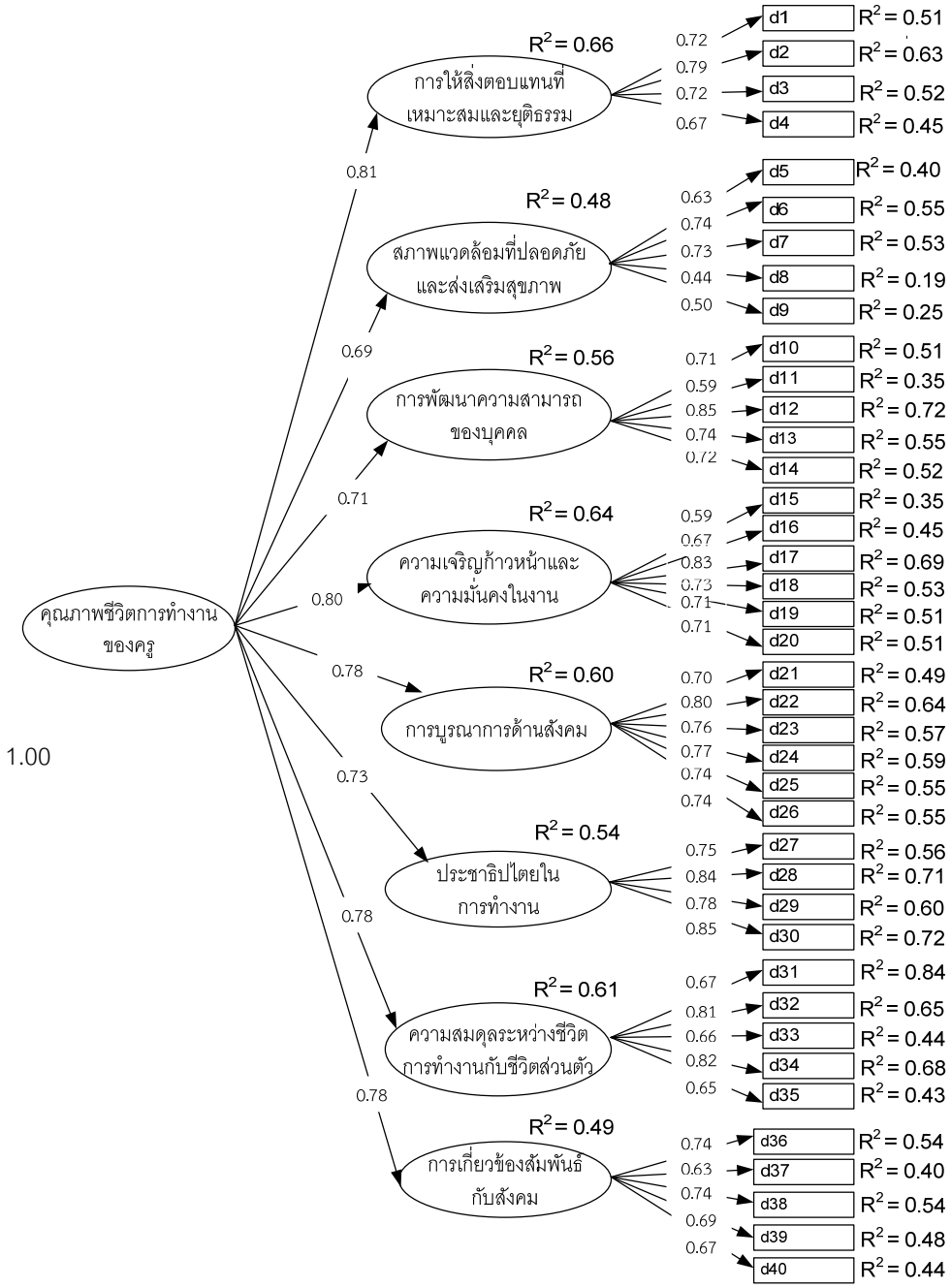
4) องค์ประกอบด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (QL4) มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 6 ตัว คือ การปฏิบัติงานในปัจจุบันสอดคล้องกับวุฒิการศึกษาที่สำเร็จ (d15) ชั่วโมงการสอนมีปริมาณที่เหมาะสมและเป็นไปตามเกณฑ์ (d16) งานที่ปฏิบัติสามารถนำไปพัฒนาตนเองในด้านวิชาการ (d17) งานที่ปฏิบัติสามารถนำไปใช้ในการปรับขั้นเงินเดือน (d18) งานที่ปฏิบัติสามารถนำไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น (d19) และรู้สึกว่าสามารถปฏิบัติงานนี้ได้จนกว่าเกษียณอายุ (d20) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.59-0.83 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) องค์ประกอบด้านการบูรณาการด้านสังคม (QL5) มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 6 ตัว คือ ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และท่านร่วมกันจัดกิจกรรมสำคัญในโรงเรียนลุล่วงตามเป้าหมาย (d21) ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระ (d22) ผู้บริหารเพื่อนร่วมงาน และท่านสามารถทำงานร่วมกันได้ ถึงแม้มีความขัดแย้งส่วนตัว (d23) ผู้บริหารเพื่อนร่วมงานและท่านทำงานด้วยความจริงใจ มีน้ำใจ และให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ (d24) ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสในท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (d25) และผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และท่าน มีการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานถูกต้องชัดเจน และตรงตามเวลา (d26) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.70-0.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6) องค์ประกอบด้านประชาธิปไตยในการทำงาน (QL6) มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 4 ตัว คือ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร (d27) ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ส่งเสริมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน (d28) ระเบียบข้อบังคับต่างๆ มีการบังคับใช้ด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ (d29) และระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ มีการบังคับใช้อย่างเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ (d30) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.75-0.85 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7) องค์ประกอบด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (QL7) มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 5 ตัว คือ สามารถจัดสรรเวลาที่เหมาะสมระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (d31) มั่นใจว่ามีชีวิตส่วนตัวที่ดีหากปฏิบัติงานอยู่ในหน้าที่ต่อไป (d32) มีเวลาเหลือมากพอสำหรับการพักผ่อน (d33) การปฏิบัติงานแต่ละครั้งเป็นการเพิ่มความภูมิใจ (d34) และการปฏิบัติงานสร้างความสุขสะดวกสบายให้กับครอบครัว (d35) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 065-0.72 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8) องค์ประกอบด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (QL8) มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 5 ตัว คือ โรงเรียนและชุมชนสามารถจัดกิจกรรมร่วมกัน เพื่อส่งเสริมสัมพันธ์ภาพ (d36) โรงเรียนมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน (d37) เมื่อมีโอกาสโรงเรียนจัดให้มีการบริการวิชาการแก่ชุมชน (d38) เมื่อชุมชนต้องการความช่วยเหลือโรงเรียนพร้อมยินดีให้ความช่วยเหลือ (d39) และเมื่อโรงเรียนต้องการความร่วมมือ ชุมชนยินดีให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ (d40) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.63-0.74 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดดังภาพที่ 1



Chi-square = 550.56, df = 590, p = 0.876, RMSEA = 0.000, GFI=0.93, AGFI= 0.90

ภาพที่ 1 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สพม.18

การอภิปรายผล

จากผลการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สพม.18 มีทั้งหมด 40 ตัวบ่งชี้ แบ่งออก 8 องค์ประกอบ คือ การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ การพัฒนาความสามารถของบุคคล จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ การบูรณาการด้านสังคม จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ประชาธิปไตยในการทำงาน จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ จากการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงโครงสร้างจะเห็นได้ว่าโมเดลคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 550.56 องศาความเป็นอิสระเท่ากับ 590 และมีระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.876 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติสอดคล้องกับเกณฑ์การพิจารณาของ Keney (2015) หมายความว่าโมเดลการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่คณะผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนั้นเป็นไปตามทฤษฎี นอกจากนี้การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยังมีข้อดี 2 ประการ คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นการยืนยันผลการวิเคราะห์มากกว่าการสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ความคลาดเคลื่อนได้อีกด้วย (Hair et al, 1998) อีกทั้งผลการตรวจสอบคุณภาพด้านความเชื่อมั่นของมาตรวัดทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.960 และในแต่ละด้านมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.750-0.964 หมายความว่ามาตรวัดฉบับนี้เป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพมีความคงเส้นคงวา ซึ่งผลจากการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือทั้งความตรงและความเชื่อมั่นเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของเครื่องมือแสดงว่ามาตรวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สพม.18 มีคุณภาพ

เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด คือ องค์ประกอบการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้ร้อยละ 66 รองลงมาคือ ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้ร้อยละ 64 นั้นแสดงว่าการให้สิ่งที่ตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่สำคัญ เพราะครูจะให้ความสำคัญกับสองประเด็นนี้ กล่าวคือการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับดี คุณภาพชีวิตการทำงานของครูก็จะดีตามไปด้วย ซึ่งทั้งสองประเด็นนี้ต้องดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน จากงานวิจัยก่อนหน้าพบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Choomwong (2011) ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมในระดับสูง และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอในระดับสูง ส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ระดับปานกลาง ยังสอดคล้องกับ Insuwan (2014) ที่พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลทั้งภาพรวมและด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ Litkum (2012) ยังพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูทั้งภาพรวม และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีค่าอยู่ในระดับมากด้วย นั้นแสดงให้เห็นว่าการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู แต่คุณภาพการทำงานของครูไม่ได้พิจารณาจากค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หรือความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเพียงเท่านั้น จนลืมพิจาณาผลจากองค์ประกอบอื่น ๆ จากการศึกษางานของต่างประเทศพบว่าการที่พนักงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้นจะต้องมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ดีด้วย (Dessler, 1991; Gordon, 1991; Parvar, Allameh & Ansari, 2013) นอกจากนี้จากแนวคิดของ Vroom (1964) ที่กล่าวว่าบุคคลจะเลือกทางเลือกที่เชื่อว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือรางวัลที่บุคคลนั้นต้องการที่สุด ดังนั้นการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของครูควรให้ความสำคัญองค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน คือ การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว การบูรณาการด้านสังคม การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ประชาธิปไตยในการทำงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล และสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแต่ทั้งนั้นทั้งนั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในหน่วยงานเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมมีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด นั้นแสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูจะดีได้ต้องการการให้การตอบแทนเหมาะสมและยุติธรรมด้วย ดั้งนั้นผู้บริหารหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญตรงส่วนนี้เป็นพิเศษหรือสร้างเกณฑ์ในการพิจารณาการให้สิ่งตอบแทนอย่างยุติธรรมและเห็นเป็นรูปธรรมมากที่สุด

2. จากผลการวิจัยตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่พัฒนาครั้งนี้เป็นการพัฒนาเฉพาะกลุ่มดังนั้นก่อนการนำตัวชี้วัดไปใช้ควรมีการตรวจสอบคุณภาพอีกครั้งโดยเฉพาะคุณภาพด้านความเชื่อมั่น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้ในครั้งนี้มีการตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหา และความตรงเชิงโครงสร้าง ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพิ่มขึ้น เช่น ความตรงตามเกณฑ์สัมพันธ์ ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สพม.18 ซึ่งผลที่ได้นั้นทราบเพียงแค่ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไปอาจจะมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูระหว่างเพศ ระดับการศึกษา ขนาดโรงเรียน เป็นต้น หรืออาจจะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สพม.18 ก็ได้

References

Choomwong, C. (2011). *Quality of work life, organization commitment and intention to leave of Employees: A case study of a grandparents stock farm*. Master of Arts in Industrial and Organizational Psychology. Bangkok: Thammasat University. [In Thai]

Dessler, G. (1991). *Personal Human Resource Management*. (5 thed.). New jersey : Prentice-Hall.

Gordon, J.R. (1991). *A Diagnostic Approach to organizational Behavior*. Massachusetts: Allyn and Bacon, a Division of Simon & Schuster Inc.

Hair, J., Black, W., Anderson, R.E. & Tatham, R. (1998). *Multivariate Data Analysis*, 5th ed., Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.

Insuwan, P. (2014). Organizational climate and quality of work life of professional nurses in the nursing task group at Sriratana hospital, Si Sa Ket province. The Journal of Boromarajonani College of Nursing, Nakhonratchasima, 20(1), 55-66. [In Thai]

Kenny, D. A. (2015). *Measuring Model Fit*. Retrieved from http://davidakenny.net/cm/fit.htm

Litkum, N., (2012). Quality of working life of government school teachers in Nawaminthrachinuthit Suankularbwittayalai Pathumthani School. Master of Education. Bangkok: Dhurakij Pundit University. [In Thai]

Ministry of Education. (2016). *Education Statistics Year 2015.* Received from http: //www.bopp-wii.info/home/wp-content/uploads/2015/09/t42.pdf. [In Thai]

Parvar, M. R. F., Allameh, S. M. & Ansari, R. (2013). Effect of Quality of Work Life on Organizational Commitment by SEM (Case Study: OICO Company*). International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3 (1 0) . doi:10.6007/IJARBSS/v3-i10/285

Schumacker, R. E. and Lomax, R. G. (1996*). A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Earlbaum.

Sujirakul, J., Runcharoen, T., Wangpanitch, P., & Chaisuwan, S. (2014). Factors affecting the quality of work life of teachers under the primary education service area office in the northeastern part of Thailand. *Journal of Educational Administration SWU.* 11(20),1-12. [In Thai]

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.