

การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

The Development of Indicators for Teachers' Quality of Life in Workplace in Phrapariyattidhamma School, General Education Department in the Northeast .

ARTICLE INFO

Article history:

Received 13 November 2021

Revised 20 December 2021

Accepted 29 December 2021

Available Online

เอกลักษณ์ เพ็ญสา¹, จำรัส กุลพันธ์² และ ทิพย์ ไชยสูงงาม³

Akkaluck Pheasa¹, Chamras Kunpan² and Thip Ostngam³

ABSTRACT

The objectives of this study were to 1) develop indicators for teachers' quality of life in workplace and 2) examine the congruence of the developed structural model indicators with the empirical data. The study was divided into 2 phases. The first phase was the research conceptual framework development. The second phase was the congruence examination of the structural model indicators. The data were collected from totally 500 administrators and teachers in Phrapariyattidhamma School, General Education Department in the Northeast, academic year 2021. The five-level rating scales questionnaire with the item objective congruence Index at 1.00, discrimination power index between 0.24 – 0.71 and reliability index of 0.92, was employed for data collection. The data were analyzed for confirmatory factor analysis using computer software program.

The findings were as follows; 1) the indicators for teachers' quality of life in workplace in Phrapariyattidhamma School, General Education Department in the Northeast consisted of 6 elements, 28 indicators. 2) The structure model of teachers' quality of life in workplace in Phrapariyattidhamma School, General Education Department in the Northeast showed the congruence with the empirical data, obtained the chi-square value of 136.09, df = 160, p-value = 0.91, RMSEA = 0.00, GFI = 0.98, AGFI = 0.95. All elements in the model could explain variance in the teachers' quality of life in workplace at the .01 statistically significant level.

KEYWORDS : INDICATORS / TEACHERS' QUALITY OF LIFE IN WORKPLACE / PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL

¹ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประเทศไทย
Instructor, Education Management and Development, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand.

² ครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดพระธาตุพนม ประเทศไทย
teachers, Phrapariyattidhamma School, General Education Department, Thailand.

Corresponding author; E-mail address: akkaluckpheasa@gmail.com



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัยมี 2 ระยะ ประกอบด้วย ระยะแรก การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ระยะที่สอง การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร และครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 500 รูป/คน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.24 – 0.71 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 28 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 136.09 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 160 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.91 ค่า RMSEA = 0.00 ค่า GFI = 0.98 ค่า AGFI = 0.95 โดยทุกองค์ประกอบในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ตัวบ่งชี้ / คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู / โรงเรียนพระปริยัติธรรม

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการนำประเทศเข้าสู่สังคมโลกจึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วนที่รัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จะต้องร่วมกันกำหนดกรอบทิศทางและเป้าหมายการผลิตและพัฒนากำลังคนที่ชัดเจนในสาขาต่าง ๆ เพื่อการผลิตกำลังคนที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ พัฒนาหลักสูตรการศึกษาในระดับต่าง ๆ ที่สามารถสร้างเสริมทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องเชื่อมโยงกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติและมาตรฐานอาชีพ/วิชาชีพ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ผลิตและพัฒนาครูผู้สอนที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อสร้างกำลังคนให้มีสมรรถนะตอบสนองต่อความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รองรับพลวัตของโลกและการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) มนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารจัดการองค์การ องค์การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับบุคลากรที่มีคุณภาพ ดังนั้นองค์การมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้กับบุคลากรของตน เนื่องจากความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ และทุ่มเท อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การในที่สุด คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ทำให้ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ เกิดวัฒนธรรมองค์การ เกิดขวัญกำลังใจ เกิดผลดีในทางจิตวิทยาและสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ (Hackman and Suttle, 1998) อีกทั้งยังส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายและสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (Hodgetts, 1993)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์การทุกคนต้องการ เป็นความรู้สึกของปัจเจกบุคคลในเชิงความพึงพอใจเกี่ยวกับชีวิตการทำงาน เป็นทัศนคติและความรู้สึกบุคคลซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์

การทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจมีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการสนองตอบความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อองค์การและบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ หากองค์การใดมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมา ตรงกันข้ามหากองค์การได้ดำเนินการให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพงานของบุคลากรและองค์การ (บุญยง พิมใจใส, 2564)

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีปัญหาสำคัญอย่างหนึ่ง คือ ขาดความมั่นคงและความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ ขาดขวัญและกำลังใจ ไม่ได้รับสวัสดิการ การสงเคราะห์รายได้ และสวัสดิการที่เหมาะสมต่อคุณวุฒิ และไม่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างเหมาะสมและเท่าเทียม ทำให้เกิดภาวะสมองไหลไปหน่วยงานอื่นที่มั่นคงกว่า เพราะการบริหารและการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่มีทิศทางในการจัดการที่ชัดเจน (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2552) สอดคล้องกับ ทิพย์ โอบสูงาม (2563) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัญหาด้านการสรรหาบุคลากรครูมาทำงานตามต้องการได้ยากเพราะขาดสิ่งจูงใจให้บุคคลที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานเนื่องจากได้เงินเดือนน้อยไม่เต็มตามวุฒิการศึกษา และไม่มีหลักประกันความมั่นคงในตำแหน่งงาน ขาดสวัสดิการต่าง ๆ ทำให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการทำงานพร้อมที่เปลี่ยนงานใหม่หากได้รับค่าตอบแทนที่ดีและมีความมั่นคงกว่า เช่นเดียวกันนี้ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2552) กล่าวว่า ระบบการบริหารจัดการบุคลากร ตั้งแต่กระบวนการสรรหาว่าจ้าง แต่งตั้ง การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ยังไม่ได้มาตรฐาน การบริหารบุคคลที่ดีเท่าที่ควร อรชา อุดม (2562) นอกจากนี้ภาระงานที่ครูต้องรับผิดชอบในแต่ละวันมีปริมาณมาก ไม่ว่าจะเป็นภาระการสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลักของครูซึ่งต้องใช้เวลาในการสอนหลายชั่วโมงต่อวัน และครูบางคนก็ได้สอนไม่ตรงกับวิชาเอกที่เรียนจบมา และด้วยภาระงานพิเศษต่าง ๆ ที่ครูแต่ละคนได้รับมีจำนวนมากและเร่งด่วน จึงทำให้เกิดความเครียด ไม่มีเวลาทุ่มเทกับการสอนอย่างเต็มที่ มีเวลาพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัวน้อยเพราะต้องทำงานในช่วงเวลาวันหยุดเสาร์อาทิตย์ เนื่องจากมีความวิตกกังวลกลัวว่างานจะไม่เสร็จ ทำให้ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับนโยบายการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาองค์การทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเกิดประโยชน์และเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะนำไปสู่การพัฒนา งาน พัฒนาโรงเรียน และอาจจะยังเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในโรงเรียนอีกด้วย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์



สมมติฐานการวิจัย

โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้จำแนกกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

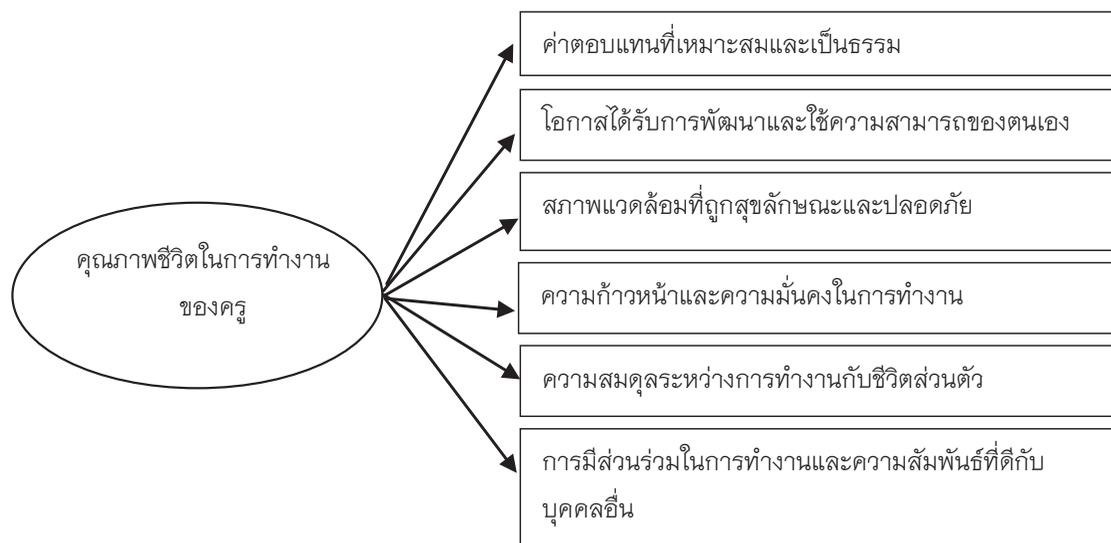
1) ผู้ทรงคุณวุฒิ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 5 รูป/คน เพื่อยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยเลือกมาแบบเจาะจง ดังนี้ 1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนทางการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน 2) ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทางการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา จำนวน 2 รูป และ 3) ครู เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา จำนวน 2 คน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,292 รูป/คน (กลุ่มการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (2564)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้จะต้องวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL for Windows ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ไม่ควรน้อยกว่า 100 คน นอกจากนี้ในการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ จำนวนตัวอย่างที่นำมาศึกษาควรมีประมาณ 20 คน ต่อตัวแปร/พารามิเตอร์ 1 ตัว (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนพารามิเตอร์ 13 พารามิเตอร์ ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ แต่การวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 รูป/คน

กรอบแนวคิดการวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เห็นด้วยให้ 1 ไม่เห็นด้วยให้ 0 ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 รูป/คน เพื่อยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ประกอบด้วยอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน และครู โดยสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 2 เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครู จำนวน 500 รูป/คน ซึ่งมีประเด็นศึกษาทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย บุญชม ศรีสะอาด (2554) มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทดลองใช้กับผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 รูป/คน ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .24 ถึง .71 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอหนังสือราชการเพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ด้วยแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ทำการสรุปข้อมูลและได้ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และได้นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์

กรณีกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้นำส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในบางส่วน และบางส่วนนำส่งให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาจำนวน 486 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.2

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. สถิติบรรยาย

1.1 การแจกแจงความถี่และร้อยละ ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่นำมาศึกษา

2. สถิติอ้างอิง

2.1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient) และทดสอบความมีนัยสำคัญด้วยสถิติการทดสอบที

2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย

1.1 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 28 ตัวบ่งชี้ ดังตารางที่ 1 และภาพที่ 1 มีรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้



1) องค์ประกอบคำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติ (B) ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1.1) ท่านได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน (B1) 1.2) ท่านได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับคำตอบแทนขององค์การอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน (B2) 1.3) คำตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานในความรับผิดชอบ (B3) และ 1.4) โรงเรียนให้สวัสดิการด้านอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย หรือรางวัลพิเศษเมื่อทำงานสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน (B4)

2) องค์ประกอบโอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง (C) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ 2.1) ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน (C5) 2.2) ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ (C6) 2.3) โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน (C7) 2.4) ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีทำงานด้วยตนเองได้ (C8) 2.5) โรงเรียนให้โอกาสท่านได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน (C9)

3) องค์ประกอบสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (D) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ 3.1) สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีแสงสว่าง อุณหภูมิ เหมาะกับการปฏิบัติงาน (D10) 3.2) สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อสุขภาพอนามัยที่ดี (D11) 3.3) บรรยากาศโดยรวมในสถานที่ทำงานของท่านทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข (D12) 3.4) โรงเรียนมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ (D13) และ 3.5) อาคารสถานที่ทำงานของโรงเรียนมีความมั่นคง แข็งแรง ปลอดภัยต่อผู้ปฏิบัติงาน (D14)

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (E) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ 4.1) การทำงานอยู่กับโรงเรียนแห่งนี้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น (E15) 4.2) โรงเรียนมีการส่งเสริมและให้โอกาสท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (E16) 4.3) โรงเรียนที่ท่านทำงานอยู่สร้างความมั่นคงในอาชีพการงานของท่าน (E17) 4.4) ท่านมั่นใจว่าตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่จะไม่ถูกเลิกจ้าง (E18) และ 4.5) トラバไม่เคยที่ท่านยังสามารถทำงานให้กับโรงเรียนและมีผลงานตามเกณฑ์มาตรฐานท่านจะไม่ถูกสั่งให้ออกจากงาน (E19)

5) ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (F) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ 5.1) ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม (F20) 5.2) ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของท่านมีความลงตัว หรือมีความสมดุล (F21) 5.3) ชีวิตการทำงานของท่านไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัว (F22) 5.4) ท่านมีความพึงพอใจในความเหมาะสมของเวลาทำงานและเวลาพักผ่อน (F23) และ 5.5) ท่านมีช่วงเวลาเพื่อคลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม (F24)

6) การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น (G) ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ 6.1) ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนครูในการปฏิบัติงาน (G25) 6.2) ท่านได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินงานภายในโรงเรียนอย่างเต็มที่ (G26) 6.3) ท่านรู้สึกได้ถึงการมีสัมพันธภาพที่ดี และเป็นมิตรจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน (G27) และ 6.4) การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนครูเป็นอย่างดี (G28)

1.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดล ดังนี้ คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 136.09 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 160 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.91 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกันสนิท ค่า RMSEA = 0.00, ค่า GFI = 0.98, ค่า AGFI = 0.95 เมื่อพิจารณาว่าค่านี้หน้าทศนิยมองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (E) การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น (G) โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง (C) สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (D) คำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติ (B) และความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (F) และสามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ

ศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ร้อยละ 90, 92, 91, 99, 90 และ 93 ตามลำดับ อย่างไรก็ตามมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าโมเดลองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่านำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรที่สามารถวัดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูแต่ละด้านได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง ค่านำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b (S.E.)	สปส. การพยากรณ์ (R2)	สปส. คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
B	B1	0.45(- -)	0.60	0.32	0.13
	B2	0.40**(0.02)	0.49	0.23	0.17
	B3	0.51**(0.03)	0.66	0.30	0.14
	B4	0.46**(0.03)	0.55	0.48	0.17
C	C5	0.40(- -)	0.53	0.35	0.14
	C6	0.41**(0.02)	0.52	0.19	0.15
	C7	0.43**(0.03)	0.57	0.46	0.14
	C8	0.37**(0.03)	0.43	0.22	0.18
	C9	0.33**(0.03)	0.34	0.10	0.22
D	D10	0.45(- -)	0.62	0.56	0.13
	D11	0.46**(0.03)	0.55	0.13	0.17
	D12	0.43**(0.02)	0.60	0.46	0.12
	D13	0.36**(0.02)	0.50	0.20	0.13
	D14	0.47**(0.03)	0.60	0.35	0.15
E	E15	0.43(- -)	0.54	0.05	0.15
	E16	0.44**(0.02)	0.58	0.18	0.14
	E17	0.47**(0.03)	0.64	0.26	0.12
	E18	0.44**(0.02)	0.66	0.58	0.10
	E19	0.41**(0.03)	0.46	0.01	0.19



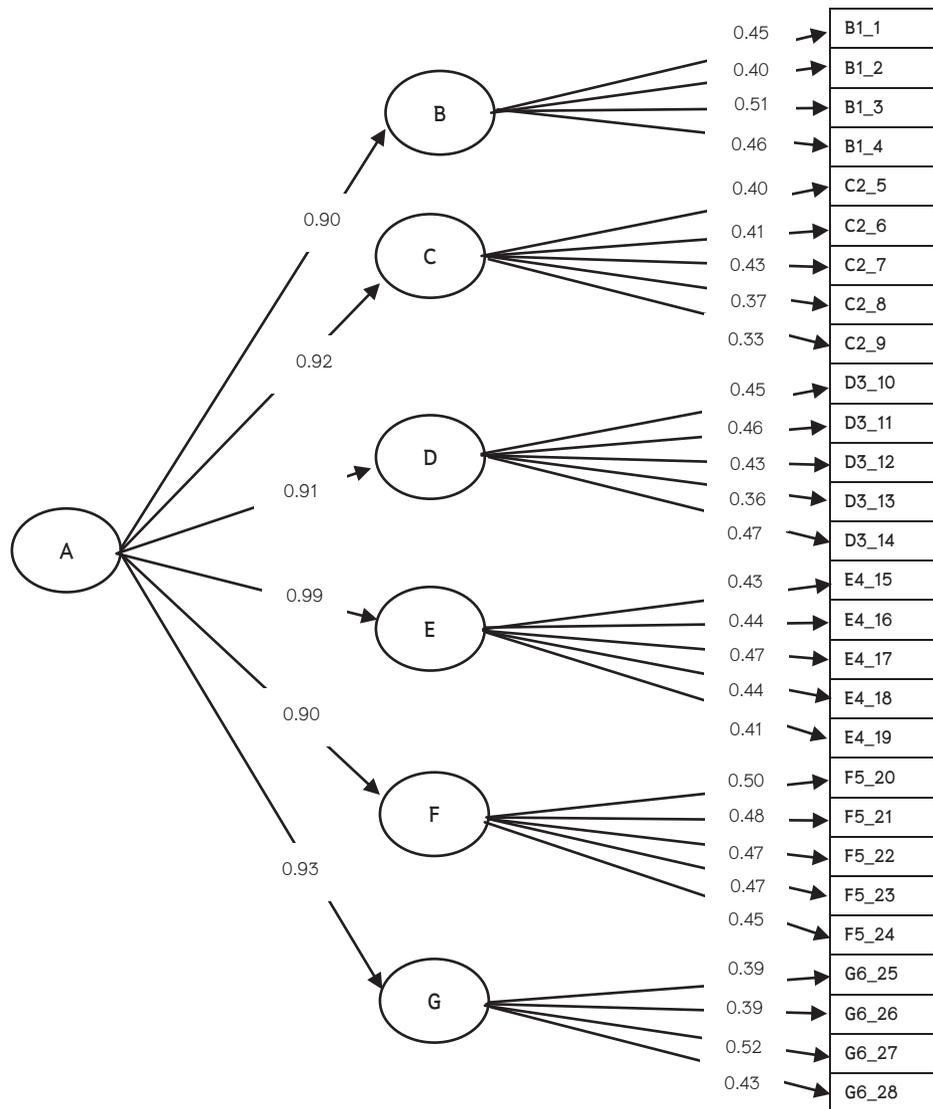
ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b (S.E.)	สปส. การพยากรณ์ (R2)	สปส. คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
F	F20	0.50(- -)	0.70	0.32	0.11
	F21	0.48**(0.02)	0.61	0.06	0.15
	F22	0.47**(0.02)	0.67	0.55	0.11
	F23	0.47**(0.02)	0.61	0.30	0.14
	F24	0.45**(0.02)	0.63	0.40	0.12
G	G25	0.39(- -)	0.54	0.27	0.13
	G26	0.39**(0.02)	0.60	0.32	0.10
	G27	0.52**(0.03)	0.73	0.51	0.10
	G28	0.43**(0.03)	0.57	0.23	0.13
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง					
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติ					
โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง (C)	0.90**(0.05)	0.81	-	-	
สภาพแวดล้อมที่ถูกต้อง	0.92**(0.06)	0.85	-	-	
สัญลักษณ์และปลอดภัย (D)	0.91**(0.05)	0.83	-	-	
ความก้าวหน้าและ	0.99**(0.05)	0.99	-	-	
ความมั่นคงในการทำงาน (E)	0.90**(0.05)	0.82	-	-	
ความสมดุลระหว่าง	0.93**(0.05)	0.86	-	-	
การทำงานกับชีวิตส่วนตัว (F)					
การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น (G)					

$\chi^2 = 136.09$, $df = 160$, $p\text{-value} = 0.91$, $RMSEA = 0.00$, $GFI = 0.98$, $AGFI = 0.95$

** $p < .01$, (- -) ไม่รายงานค่า S.E. และ t เนื่องจากเป็นพารามิเตอร์บังคับ

ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



$$x^2 = 136.09, df = 160, p\text{-value} = 0.91, RMSEA = 0.00$$

อภิปรายผล

1. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 28 ตัวบ่งชี้ โดยองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ องค์องค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ .70 และตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า .30 ได้แก่ 1.1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มี 4 ตัวบ่งชี้ 1.2) โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง มี 5 ตัวบ่งชี้ 1.3) สภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัยมี 5 ตัวบ่งชี้ 1.4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มี 5 ตัวบ่งชี้ 1.5) ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มี 5 ตัวบ่งชี้ และ 1.6) การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น มี 4 ตัวบ่งชี้ แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ และ 28 ตัวบ่งชี้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตใน



การทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้มีการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี บทความวิชาการ บทความวิจัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเบื้องต้น แล้วนำข้อมูลมาจัดทำร่างตัวบ่งชี้และสร้างแบบสอบถามนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาด้วยการยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหาได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกตัวบ่งชี้ แสดงว่าตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและใช้ได้ สอดคล้องกับ วาโร เฟ็งสวัสดิ์ (2551) ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามการพัฒนาร่างตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ ต่อจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้เพื่อวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยการหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามลำดับ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาร่างตัวบ่งชี้ตามขั้นตอนของ วาโร เฟ็งสวัสดิ์ (2560) ซึ่งได้สรุปขั้นตอนการพัฒนาร่างตัวบ่งชี้ว่าประกอบด้วย การกำหนดกรอบความคิด การพัฒนาร่างตัวบ่งชี้ การพัฒนาตัวบ่งชี้ และการตรวจสอบตัวบ่งชี้

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้น พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาราค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (E) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น (G) โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง (C) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (D) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (B) และความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (F) ตามลำดับ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่ครูมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ย่อมหมายถึงองค์กรยังมีการจ้างงาน เมื่อมีการจ้างงานย่อมได้รับค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน หรือสวัสดิการอื่น ๆ ด้วยแน่นอน และตราบดี ที่ครูยังถูกจ้างงานอยู่ และครูมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่หรือที่นอกเหนือจากหน้าที่ มีผลงาน สร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะตามมาด้วยเช่นกัน ดังนั้น ครูจึงให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมาก่อน สอดคล้องกับ Cumming and Huse, 1989) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งสนองความพึงพอใจและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร การมีคุณภาพชีวิตที่ดีทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ช่วยเหลืออัตราการขาดงานและการลาออกน้อยลง ลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ความอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร เช่นเดียวกับวรรณมา วงษ์ธง (2558, อ้างถึงใน อรรถวรรณ เปรมธีวัฒน์ชัย, 2562) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งได้รับจากสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพ ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมและยอมรับทางสังคม ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความภาคภูมิใจในองค์กร ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้เป็นอย่างดี และผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับอรชชา อุดม (2562) ได้ศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหินยว “ปัญญสิริวิทยา” จังหวัดการญจนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิภาพ การบูรณาการทางสังคม ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ประชาธิปไตยในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย และจังหวะชีวิต ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรรถวรรณ เปรมธีวัฒน์ชัย (2562) ได้ศึกษา

พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ความภูมิใจในองค์กร ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ ความอิสระจากงานและลักษณะการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผลการวิจัยปรากฏว่า โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ที่ทุกตัวสามารถวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการนำตัวบ่งชี้เหล่านี้ไปวางแผนในการบริหารงาน เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่ครู และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูได้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาผลงานของครู และพัฒนางานขององค์กร

2. ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงความก้าวหน้าในหน้าที่ ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น การขึ้นเงินเดือน รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครูพึงได้รับโดยพิจารณาจากบทบาท หน้าที่ ภาระงาน ผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม ตลอดจนความมั่นคงในอาชีพของครูด้วย

3. นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรพิจารณาคูณภาพชีวิตในการทำงานของครูในองค์ประกอบอื่น ๆ ในโมเดลการวิจัยครั้งนี้ด้วย เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบใกล้เคียงกัน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาด้วยวิธีวิจัยอนาคตภาพ หรือการวิจัยเชิงนโยบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูภายในสถานศึกษาต่อไป

2. ควรมีการศึกษาแบบเชิงลึกด้วยวิธีวิจัยทฤษฎีฐานราก เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่สอดคล้องกับสภาพการดำรงชีวิตที่เป็นจริงที่สุด เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับสภาพบริบทการทำงานของครูว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ ซึ่งจะได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมต่อไป

3. ควรมีการศึกษาในลักษณะอื่นต่อไปว่า เช่น เปรียบเทียบ เมื่อครูได้รับการดูแลในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความเหมาะสมกับลักษณะงานในหน้าที่องค์กรนั้น ๆ แล้ว ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นหรือไม่ อย่างไร

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กลุ่มการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. (2564). *ข้อมูลการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2563*. (ครั้งที่ 1). สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.



- ทิพย์ โอบอุบล. (2563). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม*, 10(2), 34-42
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- บุญนุช พิมพ์ใจใส. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลจบใหม่. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 22(1), 254-263.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. สุวีริยาสาส์น.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2560). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สมศักดิ์การพิมพ์.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2552). *แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการการพัฒนาการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (พ.ศ. 2553 – 2562)*. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- อรชา อุดม. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดหวายเหนือ “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 1005-1017
- อรรวรรณ เปรมธีรวัฒน์ชัย. (2019). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทย จูรอง เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 14(49), 62-73.
- Cummings, T. G. and Huse, E. F. (1989). *Organization development and change*. (4th ed.). West Pub.
- Hackman, J. R. and Suttle, L. J. (1998). *Improving life at work: Behavior science approaches to organizational change*. Goodyear Publishing.
- Hodgetts, R.M. (1993). *Modern human relation at work*. (5th ed.). Dryden Press.