

รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

A Model of Development of Quality of Work Life of Teachers in Basic Education Schools

ชาญณรงค์ อินอิ¹, อนุชา กอนพวง², ปกรณ์ ประจันบาน³

Channarong In-Iw, Anucha Kornpuang, Pakorn Prachanban

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งกระบวนการวิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ และระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ มีขั้นตอนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน ดังนี้ คือ ขั้นตอนที่ 1 เป็นการสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วยกเป็นร่างรูปแบบ ต่อจากนั้นจึงปรับเป็นรูปแบบเชิงสมมติฐานตามความเห็นของครู ครอบครัครู และผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู โดยกระบวนการสัมภาษณ์ ขั้นตอนที่ 2 เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวแปรต่างๆ จากครูจำนวน 920 คน และนำข้อมูลพื้นฐานมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS แล้ววิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรด้วยโปรแกรม LISREL และขั้นตอนที่ 3 เป็นการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิจัย พบว่า

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สร้างขึ้น ประกอบด้วยตัวแปรแฝง จำนวน 7 ตัว ซึ่งสามารถวัดได้จากตัวชี้วัดและตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 47 ตัว
2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อปรับปรุงโมเดลแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยตัวแปรแฝงอื่นๆ ในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ได้ร้อยละ 93 ($\chi^2 = 438.30$, $df = 484$, $P\text{-value} = 0.93$, $GFI = 0.98$, $AGFI = 0.95$, $RMR = 0.024$, $RMSAE = 0.00$)
3. นำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพิจารณาจากค่าอิทธิพลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูตามเกณฑ์การตรวจสอบความเป็นไปได้ในบริบทอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา มี 2 รูปแบบ คือ รูปแบบที่ 1 อิทธิพลทางตรง ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะตัวของครู

¹ นิสิตรระดับการศึกษาศุภบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

และรูปแบบที่ 2 อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะการบริหารจัดการในองค์กร และปัจจัยด้านการงานสายสนับสนุนการสอน ซึ่งการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย จำนวน 7 ข้อ กิจกรรม จำนวน 9 กิจกรรม และตัวชี้วัด จำนวน 7 ตัวชี้วัด

คำสำคัญ: ครู, คุณภาพชีวิตการทำงาน

Abstract

The objective of this research was to build a model of quality of work life of teachers in basic education schools. The research methodology was a mixture of quantitative and qualitative Procedures. The research procedure was comprised of 3 phases : phase 1 – the formulation of an initial hypothetical model of factors affecting quality of work life of teachers in basic education schools, based upon related documentary analysis, in-depth interview of experts in teaching, multi-case studies, and the verification and modification of the initial hypothetical model through the Focus Group Interviews ; phase 2 – test the goodness of fit of the modified model in the empirical data through quantitative research. Data was collected from 920 teachers on the basis of the variables in a causal model of factors affecting quality of work life of teacher in basic education schools. The SPSS programs were used to analyze the data. And the LISREL program was used to analyze descriptive statistics. ; phase 3 – control a model of quality of work life of teachers in basic education schools with that model through Focus Group Discussion.

The research results revealed that:

1. A model of quality of work life of teachers in basic education schools consisted of 7 latent variables measured from 47 observed variables.
2. A model of quality of work life of teachers in basic education schools was fitted with the empirical data. Most latent variables in the model could explain 93% of the variation in quality of work life of teachers. (Chi-Square = 438.30, df = 484, P-value = 0.93, GFI = 0.98, AGFI = 0.95, RMR = 0.024, RMSAE = 0.00)
3. A model of development of quality of work life of teachers in basic education schools was proposed by controllable with context of school and some effect. That composes of 2 models; type 1 model: individual person was direct effect on quality of work life of teachers, type 2 model: environment, administrative organization, and other educational task were indirect effect and total effect on quality of work life of teachers. Models were 7 objectives, 9 activities, and 7 indicators.

Key words: Teacher, Quality of Work Life

ความเป็นมาของปัญหา

สำหรับประเทศไทยจะเจริญก้าวหน้าไปได้นั้น อุดมพร อมรธรรม (2549, หน้า 23-34) กล่าวว่า อยู่ที่คุณภาพคนในชาติ คนจะมีคุณภาพอยู่ที่การศึกษา การศึกษาจะช่วยพัฒนาคนให้มีคุณภาพดีได้อย่างไร เหตุปัจจัยสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่การจัดการศึกษา ซึ่งผู้มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา ผู้ให้การศึกษา ผู้บริหารการศึกษา เริ่มตั้งแต่รัฐบาลมาจนกระทั่งถึง ครู อาจารย์ รวมถึงผู้ปกครองจะต้องตระหนักในหน้าที่ของตนเอง ที่จะบ่มบรูณหลานผู้เข้ารับการศึกษาให้เป็นคนเก่ง ดี มีสุข ให้งดได้ ทั้งนี้ดิเรก พรสีมา และคณะ (2546) ได้กล่าวถึงกลไกสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา คือ ครู เพราะครูเป็นผู้กำหนดคุณภาพประชากรในสังคม และคุณภาพประชากรในสังคม คือ ตัวพยากรณ์ความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การศึกษา วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ครูจึงควรเป็นวิชาชีพที่รวมคนเก่ง คนดี สามารถเป็นต้นแบบทางคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตน การดำรงชีวิต และการขึ้นาสังคมไปในทางที่เหมาะสม

ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 4 ได้กำหนดให้ “ครู” เป็นบุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียน การสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 19 สิงหาคม 2542, หน้า 2) ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 4 ได้กำหนดให้ “ข้าราชการครู” เป็นผู้ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียน การสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (23 ธันวาคม 2547, หน้า 3) นอกจากนี้แล้วอุดมพร อมรธรรม (2549, หน้า 111-112) ยังให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ครูเป็นบุคคลสำคัญในการสร้างนักเรียนให้มีคุณสมบัติเพียงพอต่อความรับผิดชอบของบ้านเมืองในอนาคต ดังพระราชดำรัสที่ว่า “ผู้ที่เป็นครูจะต้องถือเป็นหน้าที่อันดับแรก ที่จะต้องให้การศึกษา คือสั่งสอนอบรมอนุชนให้ได้ผลแท้จริง ทั้งในด้านวิชาความรู้ ทั้งในด้าน

จิตใจและความประพฤติ ทั้งต้องคิดว่า งานที่แต่ละคนกำลังทำอยู่นี้ คือความเป็นความตายของประเทศ เพราะอนุชนที่มามีความรู้มีความดีเท่านั้นที่จะรักษาชาติบ้านเมืองไว้ได้”

เนื่องจากในระยะเวลากว่า 10 ปีที่ผ่านมา กระทรวงศึกษาธิการได้พยายามปฏิรูปการศึกษาทางด้านโครงสร้างและระบบการบริหารองค์กร แต่ผลการปฏิรูปการศึกษากลับทำให้สถานศึกษาอ่อนแอลงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพของครู (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2543), (ดิเรก พรสีมา และคณะ, 2546) ซึ่งรัฐลงทุนทางด้านการศึกษาสูงกว่าประเทศอื่นในเอเชียโดยจัดสรรให้เป็นเงินเดือนกับเงินวิทยฐานะของครูเป็นส่วนใหญ่ แต่สมรรถนะการศึกษาของไทยกลับอยู่ในอันดับที่ 46 จาก 55 ประเทศ เมื่อเปรียบเทียบกับภูมิภาคเอเชียด้วยกัน ต่ำกว่าสิงคโปร์ (11) ใต้หวัน (18) ญี่ปุ่น (19) ฮองกง (25) เกาหลี (29) มาเลเซีย (31) และสาธารณรัฐประชาชนจีน (44) โดยเหนือกว่าเพียงอินโดนีเซีย (51) ฟิลิปปินส์ (52) อินเดีย (54) (สำนักงานสภานโยบายการศึกษาระดับชาติ, 2550)

แม้ว่าแนวโน้มด้านการศึกษาของไทยในประเด็นต่างๆ อาทิ งบประมาณด้านการศึกษาไทยได้เพิ่มมากขึ้นเป็น 2 เท่า และไม่ต่ำกว่าประเทศอื่นๆ ในเอเชีย ส่วนเงินเดือนของครูไทยไม่ได้ต่ำเหมือนเมื่อก่อน เฉลี่ยข้าราชการครูได้รับเงินเดือน 30,000 บาทต่อเดือน ในขณะที่ผลการวิจัยของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยกลับพบว่า การปรับเพิ่มเงินเดือนครูยังไม่ทำให้ผลสัมฤทธิ์นักเรียนดีขึ้นมากนัก สำหรับนักเรียนไทยใช้เวลาเรียนมาก แต่สัมฤทธิ์ผลต่ำ เป็นลำดับท้ายๆ ของโลก โดยคะแนนผลสอบทุกแห่ง เช่น TIMSS, PISA, O-Net มีแนวโน้มลดลง และมีคะแนนต่ำกว่าประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ใต้หวัน เกาหลีใต้ ฮองกง แต่สูงกว่าอินโดนีเซียเท่านั้น (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2555, เว็บไซต์); (อนุชา กอนพวง, 2555, หน้า 6)

เมื่อศึกษาจากคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาแล้ว พบว่า ครูไม่มีความสุขกับการประกอบวิชาชีพ ครูหันไปดิ้นรนแสวงหาความสุขกับกระแสวัตถุนิยมที่ไหลท่วมสังคม ครูมีหนี้สินรุงรัง ครูประกอบอาชีพเสมือนอาชีพหาเช้ากินค่ำ (ดิเรก พรสีมา และคณะ, 2546) (จรีพร แจ่มธรรม, 2545) (พรศิริ เทียนอุดม, 2546) (อริ สัมผัสชัย, 2548) ทั้งนี้หากศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว จะทำให้

เกิดแนวทางในการป้องกันปัญหาความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู ได้แก่ การลดความสนใจในงานน้อยลง การสร้างความท้อถอยในการทำงานมากขึ้น การทำงานให้ผลงานในการผลิตตกต่ำลง และการเพิ่มจำนวนการออกจากงานสูงขึ้น เป็นต้น ประกอบกับเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู ได้แก่ การเพิ่มความสนใจในงานมากขึ้น การเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น และการเพิ่มผลงานในการผลิตให้สูงขึ้น เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยเกิดความสนใจที่จะสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. จุดมุ่งหมายทั่วไป เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. จุดมุ่งหมายเฉพาะ

2.1 เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3 เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้รูปแบบสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้หน่วยงานทางการศึกษาดำเนินการได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ofครูให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

ขอบเขตของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ofครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ตัว

แปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ofครู **ตัวแปรต้น** คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ofครู ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะตัวของครู ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน ofครู ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะการบริหารจัดการในองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านการระงับสายสนับสนุนการสอน และปัจจัยด้านการเลื่อนวิทยฐานะ

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความสอดคล้องของรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจาก ค่าไคสแควร์ (Chi-square) ค่าองศาอิสระ (Degrees of Freedom) ค่าระดับนัยสำคัญ (P-value) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) ค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือมาตรฐาน (RMR) และค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSAE)

ขั้นตอนที่ 3 การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ofครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ofครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย กิจกรรม และตัวชี้วัด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ และระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. สร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ofครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วร่างรูปแบบ ต่อจากนั้นจึงปรับเป็นรูปแบบเชิงสมมติฐานตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิโดยการสัมภาษณ์รายบุคคลกับ 1) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาครู ได้แก่ นายกสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยนเรศวร ผอ.สำนักอำนวยการ สก.สค. ผอ.สค.สค. จังหวัด นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ก.ค.ศ. รองผอ.สพป. รองผอ.สพม. ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัด

สพป. และผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสพม. 2) กลุ่มครู ได้แก่ กลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปีและกลุ่มครูที่มีอายุราชการตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปโดยจำแนกตามขนาดและสถานภาพ และ 3) กลุ่มครอบครัวครู ได้แก่ กลุ่มครอบครัวของครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปีและกลุ่มครอบครัวของครูที่มีอายุราชการตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไปโดยจำแนกตามอาชีพ การเกษียณอายุราชการและขนาดของสถานศึกษา หลังจากนั้นปรับเป็นรูปแบบเชิงสมมติฐาน โดยการสัมภาษณ์กลุ่มกับกลุ่มครูทั่วไป ซึ่งจำแนกตามสถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่

2. ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวแปรต่างๆ จากครูจำนวน 920 คนโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling) และนำข้อมูลพื้นฐานมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS แล้ววิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรในรูปแบบด้วยโปรแกรม LISREL

3. การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพิจารณาจากตัวชี้วัดและตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรในขั้นตอนที่ 2 ตามเกณฑ์การตรวจสอบความเป็นไปได้ในบริบทอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา จากค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลร่วม ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ร่วมกับความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจากกระบวนการสนทนากลุ่ม ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสพป. ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสพม. และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสพป.

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยที่นำเสนอในครั้งนี้ เป็นผลการวิจัยที่ได้จากการดำเนินการในขั้นตอนที่ 1 2 และ 3 ของกระบวนการวิจัย โดยพบว่า สามารถตอบจุดมุ่งหมายเฉพาะของการวิจัยได้ 3 ข้อ ดังนี้

1. ผลการสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้รวมทั้งสิ้น จำนวน 47 ตัวแปร ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 9 ตัวแปร คือ การได้รับค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่พอเพียงและเป็นธรรม การมีสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การได้รับโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง สถานภาพทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน เจตคติเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับสังคม และความสุขทางจิตใจในการทำงาน ทั้งนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ประกอบด้วย 1) ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะตัวของครู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 6 ตัวแปร คือ จิตวิญญาณความเป็นครู ฐานะทางเศรษฐกิจสภาวะทางกายและจิตใจ ขวัญกำลังใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนจากครอบครัว 2) ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานของครู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 10 ตัวแปร คือ การเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร นโยบายเกี่ยวกับการลงโทษนักเรียน ความมีอิสระจากการทำงาน ศักยภาพในการทำงาน การประเมินผลทางการศึกษา ปริมาณเอกสาร ธรรมเนียมปฏิบัติคนไทย สอนพิเศษ พฤติกรรมของนักเรียน และการจัดตารางสอนครู 3) ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะการบริหารจัดการในองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 11 ตัวแปร คือ การเปลี่ยนแปลงนโยบายทางการศึกษา คุณลักษณะตัวผู้บริหารสถานศึกษา อัตราค่าจ้างครู การสนับสนุนทรัพยากร ความคาดหวังครูคุณภาพ ความคุ้มค่าในการอบรมพัฒนาครู การบำรุงรักษาครู คุณภาพครูอัตราจ้าง การเดินทางมาทำงานของครู พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา 4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร คือ ความร่วมมือของชุมชนและสังคม พฤติกรรมการอบรมเลี้ยงดูนักเรียนของผู้ปกครอง อิทธิพลของสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ และภาพลักษณ์ของครูในมุมมองของสื่อมวลชน 5) ปัจจัยด้านภาระงานสายสนับสนุนการสอน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร คือ ความขัดแย้งและความคลุมเครือในบทบาท การมีบุคลากรสายสนับสนุนการสอน และภาระงานที่นอกเหนือจากงานสอน 6) ปัจจัยด้านการเลื่อน

ประจักษ์ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถแสดงได้ดังรายละเอียดในภาพประกอบ 1

Figure 1: Conceptual Model of the Study. The model illustrates the relationships between various factors influencing the intention to use mobile learning. The central construct is "การตัดสินใจที่จะใช้การเรียนรู้แบบเคลื่อนที่" (Intention to Use Mobile Learning), which is influenced by several antecedent constructs: "สมรรถนะดิจิทัล" (Digital Competence), "การรับรู้ถึงประโยชน์" (Perceived Benefits), "การรับรู้ถึงความเสี่ยง" (Perceived Risks), "การรับรู้ถึงความสะดวก" (Perceived Ease of Use), and "การรับรู้ถึงความปลอดภัย" (Perceived Security). These constructs are further influenced by specific variables measured by the researcher. The model is tested using structural equation modeling (SEM) with the following fit indices: Chi-Square=438.30, df=484, P-value=0.93270, RMSEA=0.000. The model is significant at the 0.05 level.

Figure 2: Path Diagram of the Study. The path diagram shows the relationships between the constructs and variables. The paths are as follows:

- สมรรถนะดิจิทัล (Digital Competence) to การตัดสินใจที่จะใช้การเรียนรู้แบบเคลื่อนที่ (Intention to Use Mobile Learning): 0.18
- การรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Benefits) to การตัดสินใจที่จะใช้การเรียนรู้แบบเคลื่อนที่: 0.10
- การรับรู้ถึงความเสี่ยง (Perceived Risks) to การตัดสินใจที่จะใช้การเรียนรู้แบบเคลื่อนที่: -0.14
- การรับรู้ถึงความสะดวก (Perceived Ease of Use) to การตัดสินใจที่จะใช้การเรียนรู้แบบเคลื่อนที่: -0.11
- การรับรู้ถึงความปลอดภัย (Perceived Security) to การตัดสินใจที่จะใช้การเรียนรู้แบบเคลื่อนที่: 0.09
- การตัดสินใจที่จะใช้การเรียนรู้แบบเคลื่อนที่ to การรับรู้ถึงประโยชน์: 0.02
- การตัดสินใจที่จะใช้การเรียนรู้แบบเคลื่อนที่ to การรับรู้ถึงความเสี่ยง: -0.19
- การตัดสินใจที่จะใช้การเรียนรู้แบบเคลื่อนที่ to การรับรู้ถึงความสะดวก: 0.09
- การตัดสินใจที่จะใช้การเรียนรู้แบบเคลื่อนที่ to การรับรู้ถึงความปลอดภัย: 0.09

Figure 3: Measurement Model of the Study. The measurement model shows the relationships between the constructs and their corresponding variables. The variables are measured by the researcher and are listed in the table below:

Construct	Variable	Path Coefficient
สมรรถนะดิจิทัล (Digital Competence)	ความรู้ด้านเทคโนโลยี (X1)	0.45*
	พฤติกรรมการยอมรับและใช้งาน (X2)	0.38*
	จิตวิทยาของปัจเจกบุคคล (X3)	0.38*
	การศึกษารองรับการยอมรับ (X4)	0.46*
การรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Benefits)	การเปลี่ยนแปลงของความรู้ (Y1)	0.41*
	การเพิ่มพูนความรู้ (Y2)	0.28*
	การเพิ่มพูนความรู้ (Y3)	0.32*
	การเพิ่มพูนความรู้ (Y4)	0.52*
การรับรู้ถึงความเสี่ยง (Perceived Risks)	การเพิ่มพูนความรู้ (Y1)	0.41*
	การเพิ่มพูนความรู้ (Y2)	0.28*
	การเพิ่มพูนความรู้ (Y3)	0.32*
	การเพิ่มพูนความรู้ (Y4)	0.52*
การรับรู้ถึงความสะดวก (Perceived Ease of Use)	การเพิ่มพูนความรู้ (Y1)	0.41*
	การเพิ่มพูนความรู้ (Y2)	0.28*
	การเพิ่มพูนความรู้ (Y3)	0.32*
	การเพิ่มพูนความรู้ (Y4)	0.52*
การรับรู้ถึงความปลอดภัย (Perceived Security)	การเพิ่มพูนความรู้ (Y1)	0.41*
	การเพิ่มพูนความรู้ (Y2)	0.28*
	การเพิ่มพูนความรู้ (Y3)	0.32*
	การเพิ่มพูนความรู้ (Y4)	0.52*

ค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน โดยประมาณ (RMSAE) เท่ากับ 0.00 และปรากฏว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงมีความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกตัวยกเว้นตัวแปรขนาดของสถานศึกษาซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเป็น 0.03

เป็นไปได้ในบริบทอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา จาก
ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพล
ร่วมกับความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจากกระบวนการ

สนทนากลุ่ม พบว่า ลักษณะเฉพาะตัวของครูที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเท่ากับ 0.82* และสภาพแวดล้อมส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เท่ากับ 0.28* ประกอบกับสภาพแวดล้อม ลักษณะการบริหารจัดการในองค์กร ภาระงานสายสนับสนุนการสอน และลักษณะเฉพาะตัวของครู ที่ส่งอิทธิพลรวมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เท่ากับ 0.91*, 0.84*, -0.14 และ 0.82* ตามลำดับ ทำให้เกิดรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู 2 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 อิทธิพลทางตรง ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะตัวของครู

จุดมุ่งหมาย

1) เพื่อพัฒนาการได้รับโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคงโดยผ่านกิจกรรมขวัญกำลังใจในการทำงาน

2) เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยผ่านกิจกรรมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3) เพื่อพัฒนาความสุขทางจิตใจในการทำงานโดยผ่านกิจกรรมจิตวิญญาณความเป็นครู

กิจกรรม

1) ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน (ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.52*) มีรายละเอียดของการพิจารณา คือ ผู้ปกครองและชุมชนยกย่องให้เกียรติครู การเลื่อนขั้นพิเศษใช้ระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ การพัฒนาระบบเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และผู้บริหารให้ความสำคัญกับขวัญกำลังใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01, 3.52, 3.47, 3.38, และ 3.37 ตามลำดับ)

2) ส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.42*) มีรายละเอียดของการพิจารณา คือ ความตั้งใจทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การมีวินัยในการทำงาน ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และความมุ่งมั่นพัฒนานักเรียน

(ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.17, 4.16, 4.12, 4.11, และ 4.03 ตามลำดับ)

3) ส่งเสริมจิตวิญญาณความเป็นครู (ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.41*) มีรายละเอียดของการพิจารณา คือ อุดมการณ์ความเป็นครู จิตสำนึกในความเป็นครู ศีลธรรมในตัวครู การอุทิศตัวของครู และจรรยาบรรณของวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.60, 4.50, 4.43, 4.29, และ 4.27 ตามลำดับ)

ตัวชี้วัด

1) การได้รับโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง (ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.40*) พิจารณารายละเอียดของการพัฒนา คือ อาชีพครูมีความมั่นคง อาชีพครูมีความก้าวหน้า ครูได้รับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองอยู่เสมอ คุณภาพของผลการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับผลตอบแทนที่สูงขึ้น และครูได้รับขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.45, 4.09, 3.92, 3.64, และ 3.47 ตามลำดับ)

2) การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน (ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.42*) พิจารณารายละเอียดของการพัฒนา คือ ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในงานสอน นำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนางานสอนอยู่เสมอ มีการวางแผนเพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนทุกภาคเรียน และพัฒนางานสอนได้บรรลุตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.26, 4.15, 4.11, และ 4.03 ตามลำดับ)

3) ความสุขทางจิตใจในการทำงาน (ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.42*) พิจารณารายละเอียดของการพัฒนา คือ เกิดความภาคภูมิใจเมื่อนักเรียนประสบความสำเร็จ มีความสุขกับงานสอน นักเรียนมีคุณภาพสูงขึ้น การอุทิศตนในการสอนให้กับนักเรียน และเกิดความสุขกับผลตอบแทนที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.60, 4.20, 4.15, 3.87, และ 3.66 ตามลำดับ)

รูปแบบที่ 2 อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับ

ลักษณะการบริหารจัดการในองค์กร และปัจจัยด้าน
ภาระงานสายสนับสนุนการสอน

จุดมุ่งหมาย

1) เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับสังคมโดยผ่านกิจกรรมภาพลักษณ์ของครูในมุมมองของสื่อมวลชน และกิจกรรมความร่วมมือของชุมชนและสังคม

2) เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยผ่าน กิจกรรมความคุ้มค่าในการอบรมพัฒนาครู และกิจกรรมการสนับสนุนทรัพยากร

3) เพื่อพัฒนาสถานภาพทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงานโดยผ่าน กิจกรรมพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

4) เพื่อพัฒนาเจตคติเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคณาจารย์ในองค์กรที่ทำงานโดยผ่านกิจกรรมการมีบุคลากรสายสนับสนุนการสอน

กิจกรรม

1) ส่งเสริมภาพลักษณ์ของครูในมุมมองของสื่อมวลชน (ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.46*) มีรายละเอียดของการพิจารณา คือ สื่อมวลชนนำเสนอข่าวในแง่ดีของครู พิจารณาตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านก่อนนำเสนอข่าว สร้างความตระหนักในกรณีความผิดของครูเพียงบางกลุ่มเท่านั้น สื่อมวลชนควรรับผิดชอบต่อการเสนอข่าวและคำนึงถึงเกียรติภูมิวิชาชีพครูในการนำเสนอข่าว (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.40, 4.26, 4.21, 4.15, และ 4.12 ตามลำดับ)

2) ตระหนักถึงความร่วมมือของชุมชนและสังคม (ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.45*) มีรายละเอียดของการพิจารณา คือ ปัญหาการศึกษาที่ครูเป็นจำเลยของสังคม สังคมไทยเกิดปัญหาครอบครัวสูงขึ้นมีผลต่อการให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา ความศรัทธาในวิชาชีพครูจากสังคมมีแนวโน้มลดลง ชุมชนลดการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนากิจการของสถานศึกษา และชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ห่างไกลกับสถานศึกษาว่าในอดีตมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.05, 4.01, 3.89, 3.64, และ 3.64 ตามลำดับ)

3) ตระหนักถึงความคุ้มค่าในการอบรมพัฒนาครู (ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.52*) มีรายละเอียดของการพิจารณา คือ ประสิทธิภาพของการประชุม อบรม สัมมนาบ่อยครั้ง ความสำเร็จของการใช้งบประมาณ การปรากฏผลไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียนได้อย่างชัดเจน การกำกับติดตามเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ และเนื้อหาของการอบรมครูกับความต้องการของครู (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.12, 3.99, 3.98, 3.94, และ 3.87 ตามลำดับ)

4) ตระหนักถึงการสนับสนุนทรัพยากร (ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.51*) มีรายละเอียดของการพิจารณา คือ การคำนึงถึงปัญหาการใช้ปริมาณกระดาษเป็นจำนวนมากซึ่งสวนทางกับคุณภาพการศึกษา การเลือกใช้ระบบการตรวจสอบติดตามเพื่อประเมินผลการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การให้ความสำคัญกับสื่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำมาใช้กับนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามักให้ความสำคัญกับงานอาคารสถานที่มากกว่างานสอนของครู และโรงเรียนใช้งบประมาณลงทุนตลาดเป้าหมายสู่ตัวคุณภาพของนักเรียน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.62, 3.45, 3.43, 3.38, และ 3.28 ตามลำดับ)

5) ตระหนักถึงพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา (ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.49*) มีรายละเอียดของการพิจารณา คือ การย้ายผู้บริหารบ่อยครั้งกับความต่อเนื่องของการบริหารงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานสายสนับสนุนการสอนมากกว่างานสอนของครู ผู้บริหารกับความรับผิดชอบต่อปัญหา ผู้บริหารกับประโยชน์พวกพ้อง และผู้บริหารกับมาตรฐานและจรรยาบรรณในวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.94, 3.59, 3.52, 3.47, และ 3.46 ตามลำดับ)

6) ส่งเสริมการมีบุคลากรสายสนับสนุนการสอน (ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.52*) มีรายละเอียดของการพิจารณา คือ การมีบุคลากรทางการศึกษาอื่นปฏิบัติงานสายสนับสนุนการสอน (งานพิเศษ) ทดแทนครู สร้างความต่อเนื่องของโครงการคืนครูให้นักเรียน นำตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นไปปฏิบัติงานสายสนับสนุนการสอนที่

โรงเรียน ส่งเสริมระบบความมั่นคงให้กับบุคลากรสายสนับสนุนการสอน และควรพัฒนาตำแหน่งอัตราจ้างไปเป็นตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.45, 4.34, 4.33, 4.32, และ 4.15 ตามลำดับ)

ตัวชี้วัด

1) ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับสังคม (ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.45*) พิจารณารายละเอียดของการพัฒนา คือ สังคมให้ความสำคัญกับครู สถานศึกษาเป็นแหล่งบริการด้านวิชาการที่สำคัญแก่ชุมชน ครูเป็นที่พึ่งทางวิชาการให้กับชุมชนและสังคม งานสอนเป็นที่ยอมรับของชุมชน และสังคมให้การยอมรับและนับถือต่อครู (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.09, 3.99, 3.97, 3.97, และ 3.89 ตามลำดับ)

2) การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน (ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.42*) พิจารณารายละเอียดของการพัฒนา คือ ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในงานสอน นำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนางานสอนอยู่เสมอ มีการวางแผนเพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนทุกภาคเรียน และพัฒนางานสอนได้บรรลุตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.26, 4.15, 4.11, 4.11, และ 4.03 ตามลำดับ)

3) สถานภาพทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน (ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.44*) พิจารณารายละเอียดของการพัฒนา คือ การเล่นการเมืองในองค์กรเพื่อช่วงชิงผลประโยชน์ลดลง เกิดยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เกิดการขอความคิดเห็นในงานที่รับผิดชอบ มีความคิดที่สร้างสรรค์ใหม่ในหมู่เพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้การแบ่งพรรคแบ่งพวกลดลง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96, 3.86, 3.82, 3.71, และ 3.69 ตามลำดับ)

4) เจตคติเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน (ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.47*) พิจารณารายละเอียดของการพัฒนา คือ การประชุมต่างๆ ผู้ปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ครูรู้จักสิทธิและหน้าที่

ของตนเอง ครูรู้จักรับผิดชอบต่องานหน้าที่ของตนเอง เกิดการยอมรับความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และการพิจารณาความดีความชอบเกิดความเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของคณะครู (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.86, 3.85, 3.78, 3.71, และ 3.55 ตามลำดับ)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อภิปรายได้ว่า จากแนวคิดของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540, หน้า 2- 32) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับงาน และปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ นอกจากนี้แล้วปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้อีกด้วย (Werther, William B., Jr., & Davis, Keith, 1982) สำหรับปัจจัยด้านภาระงานสายสนับสนุนการสอน (จรัสธรรมมา, 2545) และปัจจัยด้านการเลื่อนวิทยฐานะ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550) นั้น ได้เพิ่มเติมมาจากการะบวนการสัมภาษณ์ ปัจจัยดังที่กล่าวมาข้างต้น มีสัมพันธ์กับองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน 4 ด้าน คือ 1) การพัฒนารายบุคคล 2) การพัฒนาอาชีพ 3) การบริหารผลการปฏิบัติงานและ 4) การพัฒนาองค์การ (อำนาจ วัดจินดา, ม.ป.ป., หน้า 24-28) ทำให้เกิดตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละปัจจัย เนื่องจากทฤษฎีปัจจัยคู่ (Fredrick Herzberg, 1974) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) คือ ปัจจัยกระตุ้นที่ก่อให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ลักษณะของงาน โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต และความรับผิดชอบ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) คือ ปัจจัยที่ป้องกันความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ได้แก่ การบังคับบัญชา ข้อเสนอเชิงนโยบายบริหาร สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งในบริษัท ความมั่นคงในงาน และเงินเดือน เมื่อทราบถึงสิ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว จะก่อให้เกิดตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Richard E. Walton (1973, pp. 12-16) เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูต่อไป (พยอม วงศ์สารศรี, ม.ป.ป., หน้า 144); (ผจญ เฉลิมสาร, ม.ป.ป.); (วิภาพร มภาพสุข, ม.ป.ป., หน้า 4)

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อภิปรายได้ว่า การทดสอบของบาร์ทเลตต์ (Bartlett's Test of Sphericity) และมาตรวัดความเพียงพอของการสุ่มของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลคิน (Measure of Sampling Adequacy หรือ Kaiser-Meyer-Olkin: KMO) มีค่า Bartlett มีค่าเป็น 0 ซึ่งไม่เป็นเมตริกซ์เอกลักษณะ จึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า มีความเหมาะสมที่จะใช้วิเคราะห์องค์ประกอบได้ ส่วนค่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.927 ซึ่งมากกว่า 0.60 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 47 ตัวแปร ที่จะนำมาหาค่า เมตริกซ์สหสัมพันธ์ มีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบตามโมเดลการวัดทั้ง 7 ตัวแปรแฝง ประกอบกับผลการปรับโมเดลในภาพรวมโดยปรับพารามิเตอร์รวมทั้งสิ้น จำนวน 588 เส้น

3. ผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อภิปรายได้ว่า รูปแบบที่ 1 ลักษณะเฉพาะตัวของครูที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เท่ากับ 0.82* รวมกับความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจากกระบวนการสนทนากลุ่มนั้น พิจารณาได้จากเกณฑ์การตรวจสอบ

ความเป็นไปได้ในบริบทอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา ส่วนรูปแบบที่ 2 เนื่องจากสภาพแวดล้อมส่งอิทธิพลทั้งทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เท่ากับ 0.28* และ 0.17* ทำให้ผู้วิจัยเลือกใช้สภาพแวดล้อมส่งอิทธิพลรวมต่อลักษณะการบริหารจัดการในองค์กร เท่ากับ 0.91* ลักษณะการบริหารจัดการในองค์กรส่งอิทธิพลรวมต่อภาระงานสายสนับสนุนการสอน เท่ากับ 0.84* ภาระงานสายสนับสนุนการสอนส่งอิทธิพลรวมต่อลักษณะเฉพาะตัวของครู เท่ากับ -0.14 จะเห็นได้ว่ามีลักษณะเฉพาะตัวของครูจากผลการวิจัยในข้อที่ 2) เพียงปัจจัยเดียวเท่านั้น ที่มีนัยสำคัญทางสถิติพอจะเชื่อมโยงตัวแปรแฝงดังที่กล่าวมาเข้าสู่คุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้ นอกจากนี้แล้วผลการสัมภาษณ์เพิ่มเติมกับผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สพฐ. ได้กล่าวว่า "...ก็คือ เขาก็จะพยายามไม่ให้ครูไปทำหน้าที่อื่นที่ไม่ใช่หน้าที่หลักของครู...ก็คือ หารู้การไปช่วย หาเจ้าหน้าที่ต่างๆ ไปช่วย...หลักการนี้ผมว่าดี..." จึงทำให้ผู้วิจัยพอทำนายได้ว่า ภาระงานสายสนับสนุนการสอนควรส่งอิทธิพลรวมต่อลักษณะเฉพาะตัวของครู

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ควรสร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายโดยพิจารณาจากรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรนำเอาแนวทางของตัวชี้วัดไปปรับและเชื่อมโยงกับตัวแปรสังเกตได้อื่นๆ
 - 2.2 ควรศึกษาสาเหตุที่ปัจจัยด้านการเลื่อนวิทยฐานะและปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานของครู ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

เอกสารอ้างอิง

- จूरพร แจ้งธรรมมา. (2545). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา 5. วิทยานิพนธ์, ศศ.ม., มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพฯ.*
- ดิเรก พรสีมา และคณะ. (2546). *รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาวิชาชีพครู. สืบค้นเมื่อวันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2550. จาก <http://www.onec.go.th/Act/627/>*
- ดิเรก พรสีมา. (3 สิงหาคม 2550). *คู่มือพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กฉบับด.ดิเรก พรสีมา. มติชนรายวัน, 27.*
- ผจญ เฉลิมสาร. (ม.ป.ป.). *คุณภาพชีวิตการทำงาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2551, จาก [http://www.thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana/...](http://www.thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana/)*
- พยอม วงศ์สารศรี. (ม.ป.ป.). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.*
- พรศิริ เทียนอุดม. (2546). *ปัจจัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูต้นแบบ. วิทยานิพนธ์, ค.ม., กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.*
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (19 สิงหาคม 2542). *ราชกิจจานุเบกษา. 116(74 ก). หน้า 2.*
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (23 ธันวาคม 2547). *ราชกิจจานุเบกษา. 121 (ตอนพิเศษ 79ก). หน้า 23.*
- วิภาพร มาพบสุข. (ม.ป.ป.). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.*
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2555). *TDRi หรือกับ ศธ.ในการปฏิรูปการศึกษารอบใหม่. สืบค้นเมื่อวันที่ 3 เมษายน 2555, จาก http://www.kruthai.info/view.php?article_id=429*
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์. ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการศึกษาและสังคม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). *ข้อเสนอเชิงนโยบายการปฏิรูปวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช สำนักราษฎร์.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการศึกษา : ระเบียบวาระแห่งชาติ. กระทรวงศึกษาธิการ.*
- อนุชา กอนพวง. (2555). *“การเสริมสร้างธรรมาภิบาลขององค์การทางการศึกษาด้วยกลไกธรรมาธิปไตยของผู้บริหาร”. วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. 7(19), 1-14.*
- อารี สังข์ศิลป์ชัย. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.*
- อำนาจ วัดจินดา. (ม.ป.ป.). *“การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”. วารสารดำรงราชานุภาพ, 7(22), 24-28.*
- อุดมพร อมรรธม. (2549). *ปรัชญาการศึกษาในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แสงดาว.*

Herzberg, Fredrick. (1974). *Work and the Nature of Man*. London: Grosby Lockwood Staples.

Walton, R.E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15, 11-12.

Werther, William B., Jr., & Davis, Keith (1982). *Personal management and Human Resources*.

Tokyo: McGraw Hill. Inc.