

Research Article

THE DEVELOPMENT OF TEACHER'S QUALITY OF WORK LIFE ASSESSMENT
UNDER THE DEPARTMENT OF LEARNING ENCOURAGEMENT:
A USERS EXPERIENCE RESEARCH

การพัฒนาแบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้:
การวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้

Received: February 18, 2025

Revised: April 19, 2025

Accepted: April 24, 2025

Kanyanat Bunjong^{1*}

กัญญาณัฐ บรรจง^{1*}

¹Faculty of Education, KhonKaen University

¹คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*Corresponding Author, E-mail: misskanyanat.b@kkumail.com

Abstract

The objectives of this research were 1) to analyze components and indicators of the quality of work life for teachers under the Department of Learning Encouragement, utilizing user experience research; 2) to develop an assessment form for the quality of work life for these teachers under the Department of Learning Encouragement; and 3) to establish and verify the quality of the evaluation manual for the quality of work life for teachers under the Department of Learning Encouragement. The target group consisted of 918 teachers under the Department of Learning Encouragement. Research tools used include interviews form, data analysis was performed using content; assessment forms, data analysis was confirmatory factor analysis, content validity index: cvi, discriminative power, reliability; and manual assessment form, data analysis was mean, and standard deviation. The research findings revealed that 1) the components of the quality of work life for teachers consisted of seven main components, aligned with empirical data, with Chi-Square = 1.783, df = 4, $\chi^2/df = 0.445$, P-Value = 0.775, RMSEA = 0.000, SRMR = 0.003, CFI = 1.000, TLI = 1.003; 2) the assessment form for the quality of work life for these teachers was developed as a 5-point rating scale questionnaire; its content validity index (CVI) ranged from 0.850 to, with discriminative power between 0.566 - 0.893 and overall reliability at 0.958; and 3) the assessment manual for teachers' quality of work life showed high appropriateness and feasibility upon overall examination.

Keywords: Development of Assessment, Quality of Work Life for Teachers, User Experience Research

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ โดยใช้การวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้ 2) เพื่อพัฒนาแบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ 3) เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพคู่มือประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กลุ่มเป้าหมายคือครูสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ จำนวน 918 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา แบบประเมินวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก และแบบประเมินคู่มือวิเคราะห์ค่าความเที่ยง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่า $\chi^2/df = 1.783$, $df = 4$, $P\text{-Value} = 0.775$, $RMSEA = 0.000$, $SRMR = 0.003$, ดัชนี $CFI = 1.000$, ดัชนี $TLI = 1.003$ 2) แบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนค่า 5 ระดับ คุณภาพของแบบประเมินตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา Content Validity Index: CVI มีค่าอยู่ที่ 0.850 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.566 - 0.893 มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับ 0.958 3) คู่มือประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือครูอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: พัฒนาแบบประเมิน คุณภาพชีวิตการทำงานของครู การวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้

บทนำ (Introduction)

ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญและมีบทบาทอย่างมากในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นอนาคตของชาติ ครูเป็นผู้ให้ความรู้ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชน จึงกล่าวได้ว่าครูเป็นผู้กำหนดอนาคตของชาติ ถ้าชาติใดมีครูดี ครูเก่ง มีความรู้ เสียสละตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของผู้เรียน แล้วชาตินั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพการศึกษามาก เป็นคนเก่ง คนดีมีศักยภาพสามารถพัฒนาประเทศให้ทัดเทียมหรือแข่งขันกับประเทศอื่นได้ด้วย การที่ครูจะสามารถดำเนินบทบาทภาระหน้าที่ของตนให้บรรลุเป้าหมายขององค์การทางการศึกษาได้มากน้อยเพียงใดนั้น ครูจำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดี การพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารไม่ควรมองข้ามเพราะถือได้ว่าเป็นลักษณะพื้นฐานของกระบวนการพัฒนาคนที่จะนำประเทศไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง (Duangchan, 2017) ความคาดหวังของครูคือการมีคุณภาพชีวิตที่ดี การให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของครูจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตในการทำงานอันจะส่งผลต่อการทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ เกิดผลดีในทางจิตวิทยาและสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร และเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ คนมีเป้าหมาย และพลังในการฝ่าฟันอุปสรรค จนนำไปสู่เป้าหมายของงาน และความสำเร็จในชีวิตได้ (Sornwattana, 2018) คุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี ความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นปัจจัยทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

สำหรับครูในสังกัดสำนักงานการศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่เรียกว่า ครู กศน. เป็นครูที่มีความรับผิดชอบในการส่งเสริม และจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ประชาชนผู้ด้อยโอกาสในทุกพื้นที่ของประเทศไทย มีการศึกษาต่ำกว่าระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย (Lainok, 2012) ในปีพุทธศักราช 2566 ได้มีการกำหนดพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 เป็นการยกระดับจากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.) ให้เป็น “กรมส่งเสริมการเรียนรู้” อย่างไรก็ตามด้วยภาระหน้าที่การทำงานของครูกรมส่งเสริมการเรียนรู้มีหลายประการที่จะต้องรับผิดชอบ กำลังประสบปัญหาหลากหลายและเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานของครูกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ครูขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีภาระงานที่หลากหลาย เช่น การสอน การจัดกิจกรรมนอกสถานที่ การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ซึ่งอาจส่งผลต่อความเครียดและความเหนื่อยล้า (Yakongko, 2018) รวมทั้งมีความรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพ จากสาเหตุเหล่านี้ส่งผลให้ครูยังไม่อุทิศตนในการทำงานอย่างแท้จริง สิ่งสำคัญที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า ครูกรมส่งเสริมการเรียนรู้ต้องการคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู และจากการทบทวนวรรณกรรมของผู้วิจัยพบว่าในประเทศไทยยังไม่มีเครื่องมือที่ใช้ประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้โดยเฉพาะ หากผู้วิจัยนำแบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผู้สร้างไว้แล้วมาใช้ อาจทำให้การประเมินนั้นไม่สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานวิชาชีพถึงแม้แบบประเมินนั้นจะมีองค์ประกอบหรือข้อคำถามที่คล้ายคลึงกันก็ตาม

ข้อสังเกตข้างต้นจึงนำมาสู่ประเด็นวิจัยที่ว่า การพัฒนาแบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครูควรมีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีและมีส่วนที่สามารถนำไปใช้กับผู้เกี่ยวข้องได้ ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของการวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้ (User experience research) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรม อารมณ์ความรู้สึกของผู้ใช้ที่มุ่งเน้นการเข้าใจความต้องการ, พฤติกรรม, แรงจูงใจ, และความเจ็บปวดของผู้ใช้ผ่านวิธีการต่างๆ เช่น การสัมภาษณ์, การสังเกต, และการสำรวจซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (Wongwanich, 2020) โดยการวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้ (User experience research) คือ ที่นำเสนอความสำคัญของการประเมินประสบการณ์ผู้ใช้ในเชิงคุณภาพ โดยได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างผลิตภัณฑ์ที่ใช้งานได้ดี แต่ยังไม่สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใช้ ซึ่งผู้ใช้ (User) หมายถึง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู นั่นคือ ครูสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ที่มีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน การคำนึงถึงประสบการณ์ผู้ใช้ที่หลากหลายจะทำให้ได้สารสนเทศจากการวัดที่ถูกต้อง สามารถนำไปใช้ประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้อย่างเหมาะสม ซึ่งช่วยในการออกแบบประเมินที่ตรงกับความต้องการและพฤติกรรมของผู้ใช้ตอบโจทย์ความต้องการของผู้ใช้จริง ๆ ทำให้แบบประเมินมีความตรงตามประเด็นของผู้ใช้ได้โดยตรงและทำให้ประเมินผลออกได้ตรงตามบริบทของผู้ใช้ นอกจากนี้การวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้ยังช่วยให้เราสามารถแก้ไขปัญหาที่พบในการพัฒนาแบบประเมินได้อย่างตรงจุด (Ngewtong, 2017; Sudla, 2017; Hassenzahl & Tractinsky, 2006; Kanji, 2021)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาแบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ : การวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้ เพื่อใช้เข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกของครู ข้อมูลที่ได้จะนำไปเป็นแนวทางการออกแบบการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ โดยข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ผู้ใช้ตาม 5 มิติของการวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้ ได้แก่ บทบาท อารมณ์ การรับรู้ เจตคติ และพฤติกรรม (Wongwanich, 2020) ให้ครูมีคุณภาพชีวิตและการทำงานที่ดีขึ้นให้สามารถดำรงชีวิตที่สอดคล้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นของครูอย่างมีคุณค่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานและพัฒนาฝีมือประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ โดยเน้นให้เกิดความชัดเจนทั้งในด้านเนื้อหา รูปแบบ และวิธีการใช้งาน เพื่อให้คู่มือดังกล่าวสามารถเป็นแนวทางในการใช้งานแบบประเมินได้อย่างถูกต้องและเกิดประสิทธิผลสูงสุด นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้สนใจ ได้ใช้เป็นแนวทางไปใช้ทำการประเมินได้อย่างเหมาะสมกับหน่วยงานของตนเอง

วัตถุประสงค์ (Objectives)

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ โดยใช้การวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้
2. เพื่อพัฒนาแบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้
3. เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพคู่มือประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้

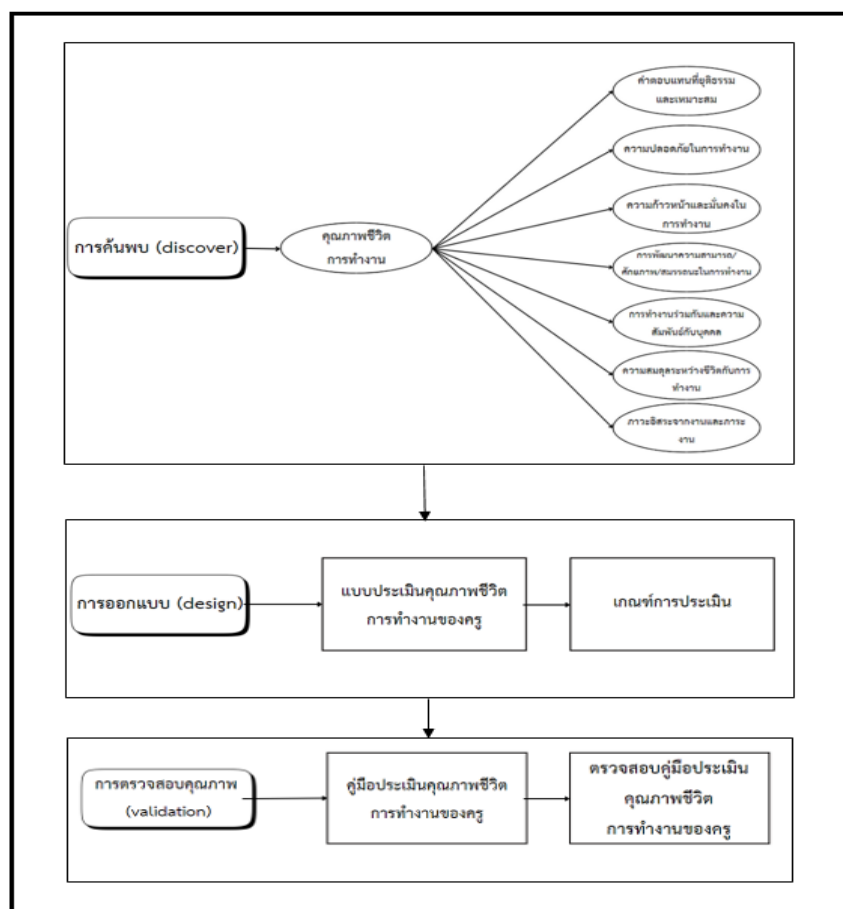
กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

จากปัญหาการวิจัย ผู้วิจัยแบ่งประเด็นการวิจัยในครั้งนี้เป็น 3 ส่วน ตามกรอบแนวคิด การวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้ซึ่งปรับจากแนวคิดของ (Silva, 2016; Stern, 2014 as cited in Wongwanich, 2020) คือ 1) การค้นพบ (discover) โดยทำการศึกษาสังเคราะห์เอกสารและทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มประสบการณ์ผู้ใช้โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือก เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ที่มีความสอดคล้องกับบริบทของครูกรมส่งเสริมการเรียนรู้ 2) การออกแบบ (design) ผู้วิจัยนำองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ที่ได้ในส่วนของการค้นพบมาสร้างการพัฒนาแบบประเมินและเกณฑ์ การตัดสิน คุณภาพชีวิตการทำงานครูสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ตามแนวคิดทฤษฎีของ (Walton., 1975; Husc & Cummings, 1985 as cited in Kamdee, 2018) และการวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้ (User Experience Research: UX Research) ซึ่งมีขอบเขตขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู 7 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่อยู่ดีธรรมและเหมาะสม 2) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน 3) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน 4) ด้านการพัฒนาความสามารถ/ศักยภาพ/สมรรถนะในการทำงาน 5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคล 6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 7) ด้านภาวะอิสระจากงานและภาระงาน 3) สร้างคู่มือประเมินและการตรวจสอบคุณภาพ (validation) ของคู่มือประเมินประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานครูสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ตามแนวทาง Join Committee on Standards for Educational Evaluation (2011) โดยกรอบแนวคิดการวิจัยนำเสนอ ได้ดัง Figure 1

Figure 1

Conceptual Framework

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย (Methodology)

ขั้นตอนที่ 1 การค้นพบ (Discover) เป็นระยะของการวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้เพื่อพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีขั้นตอนย่อย 2 ขั้นตอน รายละเอียดของแต่ละขั้นตอนการดำเนินการมีดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1.1 เป็นการสังเคราะห์โมเดลการวัดที่มีการกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ (Indicator) จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และประสบการณ์ผู้ใช้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ใช้ในการพัฒนาข้อคำถามในแบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยใช้การวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้ (User experience research) รายละเอียดของแต่ละขั้นตอนการดำเนินการมีดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการระบุองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

ขั้นที่ 2 การศึกษาประสบการณ์ผู้ใช้ เก็บรวบรวมข้อมูลประสบการณ์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูจากกลุ่มผู้ใช้ จำนวน 6 คน ได้แก่ ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครฯ ครูคนตาบอด ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ครูป่วย และครูผู้สอนคนพิการ ซึ่งเป็นครูที่มีสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูที่แตกต่างกันโดยต้องมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวนผู้เรียนรับผิดชอบแตกต่างกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลประสบการณ์ผู้ใช้จากหลากหลายบริบท

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น กรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 846 คน ปีการศึกษา 2566

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น จำนวน 6 คน ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์คัดเลือก การวิจัยนี้ใช้การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) วิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยมีเกณฑ์ในการเลือกคัดเลือก คือ 1) ขนาดสถานศึกษาเล็ก กลาง ใหญ่ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ประสบการณ์การทำงาน ติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวนผู้เรียนที่รับผิดชอบที่แตกต่างกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างโดยผู้วิจัยร่างประเด็นในการสัมภาษณ์จากนั้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาถึงความเหมาะสมของเครื่องมือวิจัย

การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ สัมภาษณ์ผ่านการโทรศัพท์ พร้อมขออนุญาตบันทึกเสียงขนาดโทรศัพท์สัมภาษณ์ ตามวันเวลาที่ครูสะดวกให้สัมภาษณ์ โดยจะใช้เวลาประมาณ 2 ชั่วโมง และใช้ระยะเวลาในการดำเนินการเก็บรวบรวม 2 อาทิตย์ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลแล้วนำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยส่วนนี้จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Analysis) โดยการลดทอนข้อมูล (Reducing Data) ที่ได้จากการสัมภาษณ์ จากนั้นจึงใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อจัดหมวดหมู่โดยการลงรหัสข้อมูล (Coding) และตรวจสอบข้อมูลที่ได้รับการลงรหัสอีกครั้งเพื่อจับประเด็น (Theme)

ขั้นตอนที่ 1.2 เป็นการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 13,886 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 700 โดยผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยแนวคิดของ Hair et al. (2010 as cited in Thaksono, 2014) สัดส่วน 15 คนต่อ 1 พารามิเตอร์ ซึ่งในโมเดลการวิจัยมีจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า จำนวน 44 ค่า โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) แบบ 5 ระดับ

การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการประสานทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น ถึงผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดทุกจังหวัดที่เป็นพื้นที่เป้าหมายเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลของครูในสังกัดศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ แพลตฟอร์ม Google form เพื่อตอบแบบประเมินฯ พร้อมระบุกำหนดเวลาในการให้ข้อมูลตอบกลับแบบประเมินฯ ภายใน 10 วัน นับจากวันได้รับหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (Confirm Factor Analysis: CFA) ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม Mplus โดยพิจารณาค่าสถิติโดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์การตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ วิทยานิพนธ์เน้นการออกแบบ (Design) แบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยการนำสารสนเทศจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้ มาใช้ในการพัฒนาแบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เกณฑ์การตัดสิน และตรวจสอบคุณภาพแบบประเมิน ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

2.1 ศึกษาหลักการสร้างแบบประเมินและนำผลการการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในระบะที่ 1 มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 7 องค์ประกอบ

2.2 ตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน แบ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวัดและประเมินผล 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญนักวิชาการ/ศึกษานิเทศก์ สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยา 1 ท่าน

2.3 นำแบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try out) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองคือครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น แบ่งออกเป็น ข้าราชการครู ครูอาสา ครู กศน. ตำบล และครู ศรช. จากศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ อำเภอละ 5 สถานศึกษา โดยแบ่งสถานศึกษาตามกลุ่มโซน

2.4 การวิเคราะห์ผลการนำไปใช้และปรับปรุงคุณภาพ โดยการตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก รายข้อ ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมของทุกข้อคำถาม (Corrected items-total correlation: CITC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ มีค่า CITC ตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป Ladhari (2010 as cited in Suparangkoon & Vanno, 2022) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.56 - 0.80 และการตรวจสอบความเที่ยงด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ใช้เกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบคุณภาพ เป็นระยะของสร้างและตรวจสอบคุณภาพของคู่มือประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ โดยตรวจสอบคุณภาพคู่มือประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ตามมาตรฐานการประเมินของ Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (2011) 4 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ มาตรฐานด้านความเหมาะสม และ มาตรฐานด้านความถูกต้องแม่นยำ รายละเอียดของแต่ละขั้นตอนการดำเนินการมีดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างคู่มือ เพื่อศึกษารูปแบบการจัดทำ กำหนดองค์ประกอบและเนื้อหาของการสร้างแบบคู่มือประเมินให้ครอบคลุมในภาพรวม

3.2 กำหนดโครงสร้างของคู่มือ โดยเนื้อหาภายในคู่มือประกอบด้วยเนื้อหา 2 บท คือ (1) บทนำ และ (2) แนวทางการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

3.3 นำคู่มือประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาถึงรูปแบบ องค์ประกอบ เนื้อหาและความเหมาะสมของภาษาของคู่มือ และปรับปรุงตามข้อคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วจัดพิมพ์คู่มือ

3.4 ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือประเมิน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 22 ข้อ มีทั้งหมด 4 ด้าน คือ 1) ด้านการใช้ประโยชน์ จำนวน 6 ข้อ 2) ด้านความเป็นไปได้ จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านความเหมาะสม จำนวน 5 ข้อ และ 4) ความถูกต้องแม่นยำ จำนวน 6 ข้อ และการตรวจสอบ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 15 คน แบ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวัดและประเมินผล 5 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญนักวิชาการ/ศึกษานิเทศก์ สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ 5 ท่าน และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ 5 ท่าน และการวิเคราะห์ข้อมูล เกณฑ์ในการพิจารณามาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ การใช้ประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องแม่นยำ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย (Results)

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้ที่คัดเลือกครูประเภทแต่ละตำแหน่งงาน ที่สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น ทั้ง 6 คน มีประสบการณ์ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและผลจากการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบัน นำเสนอ 7 ด้าน Figure 2

Figure 2

Analysis of Research Data on User Experience of the Components of Teachers' Work-Life Quality

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้ขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู



1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ โดยใช้แนวคิดมาจากผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องร่วมกับผลการศึกษาจากการวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้ การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ชี้ให้เห็นว่าประเด็นที่นำมาใช้ในการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีทั้งส่วนเหมือนและมีส่วนเพิ่มเติมจากการศึกษาเอกสาร ซึ่งได้ 7 องค์ประกอบและ 44 ตัวบ่งชี้ โดยองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ ได้เหมือนกับผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของตัวบ่งชี้ มีตัวบ่งชี้ที่ 5 ด้านองค์ประกอบที่ 1 ตัวบ่งชี้ที่ 5 ด้านองค์ประกอบที่ 2 ตัวบ่งชี้ที่ 5 และ ด้านองค์ประกอบที่ 5 ตัวบ่งชี้ที่ 5 ด้านองค์ประกอบที่ 6 ตัวบ่งชี้ที่ 10 ด้านองค์ประกอบที่ 7 ที่มีส่วนเพิ่มเติมจากการวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้ ดัง Table 1

Table 1

Analysis of Factors and Indicators of Teachers' Quality of Work Life

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู

องค์ประกอบ	ประเด็นที่นำไปใช้ในการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล		มิติ UX
		เอกสาร	ประสบการณ์ผู้ใช้	
องค์ประกอบที่ 1	ได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ	✓		การรับรู้
ด้านค่าตอบแทนที่	มีค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่ได้รับความยุติธรรม	✓		การรับรู้
ยุติธรรมและเหมาะสม	มีรายได้และผลตอบแทนสอดคล้องกับมาตรฐาน มีความเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ	✓		การรับรู้
	มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างเป็นธรรม	✓		มุมมอง
	รู้สึกว่าการได้รับค่าตอบแทนที่น้อยกว่าที่ท่านควรจะได้รับ		✓	มุมมอง
องค์ประกอบที่ 2	มีสภาพแวดล้อมดีต่อการทำงาน	✓		การรับรู้
ด้านความปลอดภัยใน	มีมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ	✓		การรับรู้
การทำงาน	มีสภาพแวดล้อมเหมาะสม	✓		การรับรู้
	มีความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน	✓		การรับรู้
	ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานสนับสนุนการทำงาน และมีส่วนช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน		✓	การรับรู้
องค์ประกอบที่ 3	สามารถใช้ความรู้ความสามารถทำงานอย่างเต็มที่	✓		พฤติกรรม
ด้านความก้าวหน้าและ	มีโอกาสนำเสนอทางอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง	✓		พฤติกรรม
มั่นคงในการทำงาน	มีความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน	✓		พฤติกรรม
	มีโอกาสดูแลความสำเร็จในหน้าที่	✓		รับรู้
	ได้รับการเปิดโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	✓		รับรู้
	มีความพึงพอใจและภูมิใจในผลงานของตนเองเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นๆ	✓		พฤติกรรม

องค์ประกอบ	ประเด็นที่นำไปใช้ในการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล		มิติ UX
		เอกสาร	ประสบการณ์ผู้ใช้	
องค์ประกอบที่ 4 ด้านการพัฒนา ความสามารถ/ ศักยภาพ/สมรรถนะใน การทำงาน	มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานตามทักษะ/ความรู้ที่มี	✓		พฤติกรรม
	มีโอกาสในการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามทักษะ/ความรู้ที่มี	✓		พฤติกรรม
	มีโอกาสในการศึกษา อบรม	✓		พฤติกรรม
	มีโอกาสใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย	✓		พฤติกรรม
	ได้รับทราบผลของการปฏิบัติงาน	✓		การรับรู้
	มีการแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน	✓		พฤติกรรม
	มีการเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาตนเอง	✓		พฤติกรรม
องค์ประกอบที่ 5 ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับ บุคคล	รู้สึกได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	✓		ทัศนคติ
	ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	✓		ทัศนคติ
	มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	✓		อารมณ์
	มีการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	✓		อารมณ์
	มีการมอบหมายงาน ตามความสามารถและความถนัดตามบทบาทหน้าที่		✓	ทัศนคติ
	สามารถร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่		✓	อารมณ์
องค์ประกอบที่ 6 ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัวและกิจกรรมอื่นๆ	✓		ทัศนคติ
	สามารถแบ่งเวลางานและเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	✓		อารมณ์
	มีเวลาวางให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข	✓		อารมณ์
	สามารถสร้างความสมดุลระหว่างหน้าที่การงานกับการดำเนินชีวิต	✓		อารมณ์
	ได้รับสิทธิการลาหยุดงาน (โดยได้รับเงินเดือน) ที่เพียงพอและเหมาะสม		✓	ทัศนคติ
องค์ประกอบที่ 7 ด้านภาวะอิสระจากงาน และภาระงาน	งานที่ท่านทำนั้นมีประโยชน์มีคุณค่าต่อสังคม	✓		การรับรู้
	มีเงื่อนไขของการทำงาน	✓		การรับรู้
	การทำงานของท่านเป็นอิสระ ไม่มีผู้ควบคุมดูแลหรือตรวจสอบอย่างใกล้ชิด	✓		การรับรู้
	มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง	✓		การรับรู้
	มีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	✓		บทบาท

องค์ประกอบ	ประเด็นที่นำไปใช้ในการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล		มิติ UX
		เอกสาร	ประสบการณ์ผู้ใช้	
องค์ประกอบที่ 7 ด้านภาวะอิสระจากงานและภาระงาน (ต่อ)	ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพ	✓		การรับรู้
	ร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย			
	มีความผูกพันกับงาน	✓		การรับรู้
	มีความพึงพอใจในงาน	✓		การรับรู้
	มีการรับรู้ผลสะท้อนกลับและผลลัพธ์ในการทำงาน	✓		บทบาท
	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่		✓	บทบาท

จาก Table 1 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีทั้งองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบและ 44 ตัวบ่งชี้ โดยองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ ได้เหมือนกับผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของตัวบ่งชี้ มีตัวบ่งชี้ที่ 5 ด้านองค์ประกอบที่ 1 ตัวบ่งชี้ที่ 5 ด้านองค์ประกอบที่ 2 ตัวบ่งชี้ที่ 5 และด้านองค์ประกอบที่ 5 ตัวบ่งชี้ที่ 5 ด้านองค์ประกอบที่ 6 ตัวบ่งชี้ที่ 10 ด้านองค์ประกอบที่ 7 ที่มีส่วนเพิ่มเติมจากการวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อยืนยันองค์ประกอบในโมเดลซึ่งมีการพัฒนามาจากแนวคิดของ องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1975); Husc and Cummings (1985 as cited in Karndee, 2018) และการวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้ (User experience research: UX research) ดัง Table 2

Table 2

Confirmatory factor analysis of the work life quality assessment model for teachers Under the Department of Learning Encouragement

ผลการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้

องค์ประกอบของโมเดลการวัด	น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading)				คะแนน องค์ประกอบ (factor score)	R ²
	SE	t	β_i	bi		
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Ba)	0.017	45.816	0.789	1.000	0.129	0.623
ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (Pg)	0.017	43.197	0.743	0.972	0.076	0.551
ค่าตอบแทนที่อยู่ดีธรรมและเหมาะสม (Cop)	0.025	23.666	0.589	0.982	0.030	0.347
ความปลอดภัยในการทำงาน (Sf)	0.019	38.425	0.743	1.000	0.122	0.552
การพัฒนาความสามารถ/ศักยภาพ/สมรรถนะในการทำงาน (Pt)	0.016	50.690	0.792	0.878	0.113	0.628
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคล (Rs)	0.015	53.295	0.813	0.938	0.155	0.660
ภาวะอิสระจากงานและภาระงาน (Wl)	0.013	65.349	0.875	0.857	0.360	0.766

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง ของโมเดลการคุณภาพชีวิตการทำงานของครู พบว่า ค่า $\chi^2 = 1.783$, $Df = 4$, $\chi^2/df = 0.445$, $P\text{-Value} = 0.7756$, $RMSEA = 0.000$, $SRMR = 0.003$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.003$ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง ของแบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สามารถนำมาสร้างสมการองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในรูปคะแนนดิบดังนี้

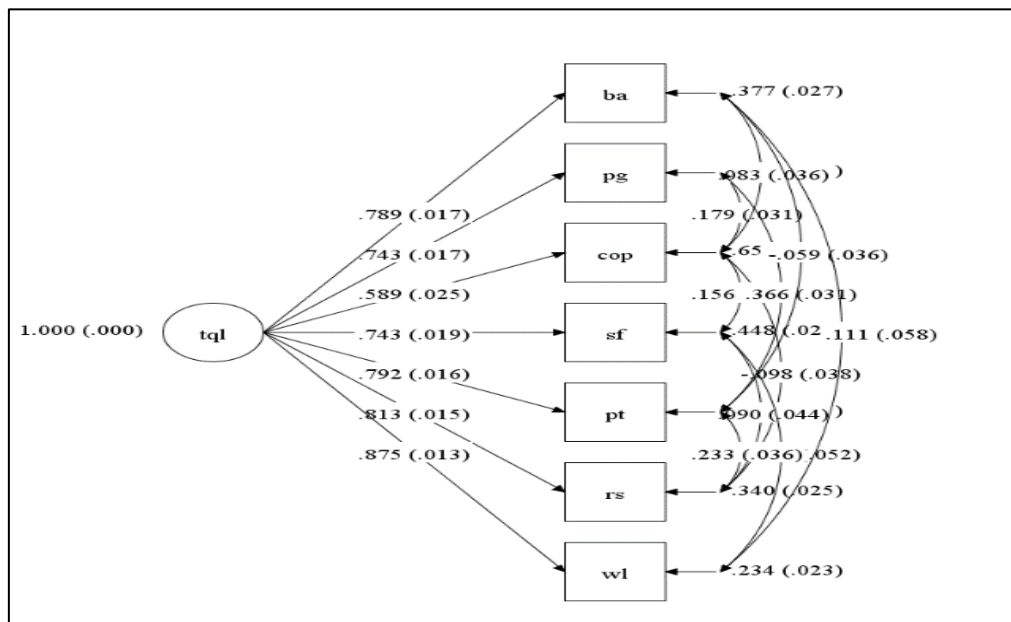
$$TQL = 0.129 (BA) + (0.076 PG) + 0.030 (COP) + 0.122 (SF) + 0.113 (PT) + 0.155 (RS) + 0.360 (WL)$$

จากผลการวิเคราะห์นี้สามารถสรุปได้ว่าโมเดลการประเมินมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นหลักฐานแสดงความตรงเชิงโครงสร้างของแบบประเมินฉบับนี้

Figure 3

Present the confirmatory factor analysis model of the indicators of work life quality for teachers Under the Department of Learning Encouragement

แสดงโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้



3. ผลการพัฒนาแบบประเมินและเกณฑ์การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้

ในส่วนนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอแบบประเมินและเกณฑ์การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีโครงสร้างเนื้อหาประกอบด้วย 2 ตอนหลัก ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ประเมิน มีข้อความถาม จำนวน 10 ข้อคำถาม และตอนที่ 2 แบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ จำนวน 44 ข้อคำถาม โดยในองค์ประกอบที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม มี 5 ข้อคำถาม องค์ประกอบที่ 2 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มี 5 ข้อคำถาม องค์ประกอบที่ 3 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน มี 6 ข้อคำถาม องค์ประกอบที่ 4 ด้านการพัฒนาความสามารถ/ศักยภาพ/สมรรถนะในการทำงาน มี 7 ข้อคำถาม องค์ประกอบที่ 5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคล มี 6 ข้อคำถาม องค์ประกอบที่ 6 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มี 5 ข้อคำถาม และองค์ประกอบที่ 7 ด้านภาวะอิสระจากงานและภาระงาน มี 10 ข้อคำถาม มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบ

คุณภาพแบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Evidence based on test content) โดยผู้เชี่ยวชาญ ด้วยค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) มีค่าอยู่ที่ 0.850 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.566 - 0.893 มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับ 0.958

4. ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของคู่มือประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้

4.1 ผลการสร้างคู่มือประเมิน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือใช้ระเบียบวิธีการประเมินอิงวัตถุประสงค์ (Gold-base evaluation) ซึ่งครูเป็นผู้ประเมินตนเอง ผู้วิจัยโดยออกแบบคู่มือด้วยการจำแนกออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ บทที่ 1 บทนำ บทที่ 2 ส่วนเนื้อหา ตามแนวคิดของ Tyler (1950); McMillan and Hearn (2009); Ketchatturat (2022) ดัง Figure 4

Figure 4

Example of the work life quality assessment manual for teachers Under the Department of Learning Encouragement

ตัวอย่างคู่มือประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้

4.2 ผลตรวจสอบคุณภาพคู่มือการประเมินให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินตรวจสอบคุณภาพ โดยประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินของคณะกรรมการร่วมด้านมาตรฐานสำหรับการประเมินผลการศึกษาของ Join Committee on Standards for Educational Evaluation (2011) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านอรรถประโยชน์ (Utility) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) ด้านความเหมาะสม (Propriety) และด้านความถูกต้องแม่นยำ (Accuracy) ในภาพรวม Table 3

Table 3

Results of the basic statistical analysis of the work life quality assessment manual for teachers Under the Department of Learning Encouragement

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของแบบประเมินคู่มือประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้

รายการ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	ความหมาย
มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์	4.64	0.84	มากที่สุด
มาตรฐานด้านความเป็นไปได้	4.08	0.11	มาก
มาตรฐานด้านความเหมาะสม	3.96	0.16	มาก
มาตรฐานด้านความถูกต้องแม่นยำ	3.54	0.18	มาก
รวมค่าเฉลี่ยทั้ง 4 ด้าน	4.06	0.35	มาก

จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานมาตรฐานการประเมินคู่มือของแบบประเมินคู่มือประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พบว่าคะแนนค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.06 (SD = 0.35) คุณภาพคู่มืออยู่ในระดับมาก ซึ่งคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านมาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ คะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.64 (SD = 0.84) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านมาตรฐานด้านความถูกต้องแม่นยำ ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.54 (SD = 0.18) อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล (Discussions)

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้

การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้สามารถยืนยันได้ว่า แบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ซึ่งสามารถวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้ โดยคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Walton (1975); Husc and Cummings (1985 as cited in Karndee, 2018) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความปรารถนาและความต้องการที่จะทำให้ชีวิตการทำงานในองค์กรดีขึ้น จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีองค์ประกอบย่อยและตัวชี้วัดที่ครอบคลุมองค์ประกอบที่นักวิชาการกล่าวมา องค์ประกอบทั้ง 7 ประการ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน การพัฒนาความสามารถ/ศักยภาพ/สมรรถนะในการทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ภาวะอิสระจากงาน และภาระงาน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ Nanjundeswaraswamy (2021) ที่ได้ทำการศึกษา พัฒนาและตรวจสอบเครื่องมือวัดเพื่อประเมินคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในการทำงานของพยาบาล (QWL) การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (CFA) โดยใช้ซอฟต์แวร์ SPSS 21 พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 9 องค์ประกอบที่ยืนยันได้ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงื่อนไขในการทำงาน สมดุลงาน-ชีวิต การตอบแทน ความสัมพันธ์และความร่วมมือ ความเครียดในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน การพัฒนาอาชีพ และวัฒนธรรมขององค์กร

2. การพัฒนาแบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและเกณฑ์การประเมิน สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้

การพัฒนาแบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและเกณฑ์การประเมิน ออกแบบโดยอิงประสบการณ์ผู้ใช้ ด้วยการศึกษาสภาพบริบทข้อมูลภูมิหลังส่วนบุคคลของผู้ใช้ ซึ่งสะท้อนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่มีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ของครูสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความแตกต่างด้านบริบทการสอน แบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่าลิเคิร์ต (Likert Scale) แบบ 5 ระดับ ซึ่งสอดคล้องแบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก คือฉบับ WHOQOL-BREF (WHO/ QOL-26) แบบวัด 5 ระดับ และแบบวัดแรงจูงใจในการทำงาน 5 ระดับ ตามแบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกได้กล่าวไว้ว่า แบบวัดในเรื่องคุณภาพชีวิตไม่ควรจะมีระดับน้อยหรือมากจนเกินไปเพราะจะได้ให้ค่าเกณฑ์การประเมินที่สูงกว่ามาตรฐานตามเกณฑ์ และยังสอดคล้องกับ Kittisuksathit et al. (2014) กล่าวว่า ยังมีตัวชี้วัดบางตัวที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งอาจเป็นปัญหาต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของข้าราชการ ส่วนเกณฑ์การให้คะแนน เนื่องจากแบบประเมินนี้เป็นแบบประเมินที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ยังไม่มีเกณฑ์มาตรฐานเพื่อใช้ในการแปลผลคะแนนที่ได้จากแบบประเมิน ผู้วิจัยจึงกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนคุณภาพชีวิตของนักเทคนิคการแพทย์โดยอิงจากเกณฑ์การแปลผลคะแนนของเครื่องมือประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน ฉบับภาษาไทย (WRQLS-THAI) และเครื่องมือชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI) และมีการตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่สร้างขึ้น เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา CVI มีค่าอยู่ระหว่าง 0.850 โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามมีความเหมาะสมที่จะใช้ประเมิน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อคำถามสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมของทุกข้อคำถามกับข้อคำถาม มีค่าอยู่ระหว่าง 0.566 - 0.893 และค่าความเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ 0.958 นั่นคือ แบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเที่ยงในระดับดีมากเป็นไปตามเกณฑ์ของการตรวจสอบคุณภาพเป็นค่าที่ยอมรับได้

3. การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพความเหมาะสมของคู่มือประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้

การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพความเหมาะสมของคู่มือประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีการตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และมีประโยชน์ ตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินของคณะกรรมการร่วมด้านมาตรฐานสำหรับการประเมินผลการศึกษาของ Join Committee on Standards for Educational Evaluation (2011) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.35$) ซึ่งคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านมาตรฐานด้านการมีประโยชน์ คะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.64 ($SD = 0.84$) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านมาตรฐานด้านความถูกต้องแม่นยำ ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.54 ($SD = 0.18$) อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยได้พัฒนาคู่มือได้เหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อผู้ใช้เป็นอย่างยิ่งในการนำไป ผู้วิจัยจึงมุ่งหมายในการจัดทำคู่มือเล่มนี้ เพื่อให้ผู้ใช้คู่มือหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำคู่มือไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ซึ่งในคู่มือประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประกอบเนื้อหา 2 บท ได้แก่ บทนำและส่วนประกอบเนื้อหาการประเมิน สะดวกในการนำไปใช้อ่านเข้าใจง่ายและมีส่วนประกอบสำคัญครบถ้วน สอดคล้องตามแนวคิดของ Tyler (1950); McMillan and Hearn (2009); Ketchatturat (2022) โดยคู่มือประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ บทที่ 1 บทนำ บทที่ 2 ส่วนเนื้อหา

ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 เชีนโยบาย ผู้บริหารสถานศึกษา หรือฝ่ายพัฒนาบุคลากร สามารถนำแบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ไปใช้ในการประเมินครูในสังกัดเพื่อเป็นแนวทางที่ได้ไปใช้พัฒนาครูให้มีแรงบันดาลใจแรงจูงใจในการทำงานอันจะส่งผลทำให้ครูมีความยึดมั่นผูกพันกับงานได้

1.2 เชีปฏิบัติการ ครูในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้สามารถนำแบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ไปใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีอย่างต่อเนื่องได้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในแต่ละองค์ประกอบเพื่อนำผลที่ได้มาประโยชน์ใช้ในการสร้างนโยบายหรือแนวทางในการทำงานของครูสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความแม่นยำของข้อมูลที่ได้รับมาก ที่ช่วยในการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์การใช้งานของผู้ใช้ในรูปแบบเรียลไทม์

References

- Duangchan, S. (2017). *Developing teachers' quality of life for national development*. ABC Printing.
- Hassenzahl, M., & Tractinsky, N. (2006). User experience – A research agenda. *Behaviour & Information Technology*, 25(2), 91–97. DOI: 10.1080/01449290500330331
- Joint Committee on Standards for Educational Evaluation. (2011). *The program evaluation standards* (3rd ed.). Sage Publications.
- Kanji, F. (2021). *UX research & testing techniques*. <https://www.akendi.com/include/common/downloads/whitepapers/Akendi-UXResearch-Testing-Techniques.pdf>
- Karndee, A. (2018). *Factors affecting the quality of work life of teachers and staff of Yala Primary Educational Service Area Office 1* (Master's thesis). Prince of Songkla University.
- Ketchatturat, J. (2022). *Evaluation methodology*. Khon Kaen University Press.
- Kittisuksathit, S., Jaemjan, C., Tangchontip, K., & Hoelamayon, J. (2014). *Quality of work life and happiness* (2nd ed.). Up True U Create New.
- Lainok, K. (2012). *A study of job satisfaction level among non-formal education teachers under the Office of Non-Formal Education, Chaiyaphum Province* (Master's thesis). Chaiyaphum Rajabhat University.
- McMillan, J. H., & Hearn, J. (2009). Student self-assessment: The key to stronger student motivation and higher achievement. *Educational Digest*, 74(8), 39–44.
- Nanjundeswaraswamy, T. S. (2021). The mediating role of job satisfaction in the relationship between leadership styles and employee commitment. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 39(2), 286–304. DOI: 10.1108/JEAS-06-2020-0096
- Ngewtong, T. (2017). *Application of UX research and design-based research to develop a prototype of teachers' collaborative research learning enhancement* (Master's thesis). Chulalongkorn University.
- Sornwattana, B. (2018). *Leadership affecting morale in teachers' work performance under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2* (Master's thesis). Burapha University.
- Sudla, W. (2017). *Development of school climate measurement and enhancement instrument for teachers' well-being and work engagement: A user experience research* (Master's thesis). Chulalongkorn University.
- Suparangkoon, T., & Vanno, V. (2022). Development and validation of work personality scale of new employees. *The Journal of Research and Academics*, 5(1), 231–242.

- Thaksino, P. (2014). *Training materials on data analysis using LISREL and Mplus: Basic knowledge before analysis*. Khon Kaen University.
- Tyler, R. W. (1950). *Basic principles of curriculum and instruction*. University of Chicago Press.
- Wongwanich, S. (2020). *Educational design research*. Chulalongkorn University Press.
- Yakongko, C. (2018). *The morale and motivation in the performance of teachers in non-formal and informal education centers in the economic zone, Songkhla Province* (Master's thesis). Hatyai University.