**การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม**

**แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

**The Development of Quality of Work Life Indicators of Teachers in** **Phrapariyattidhamma School, General Education Department in the Northeast**

เอกลักษณ์ เพียสา[[1]](#footnote-1)

จำรัส กุลพันธ์2

ทิพย์ โอษฐงาม3

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัยมี 2 ระยะ ประกอบด้วย ระยะแรก การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยการศึกษา สังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา 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 ดังนี้ 1.1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมมี 4 ตัวบ่งชี้ 1.2) โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเองมี 5 ตัวบ่งชี้ 1.3) สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมี 5 ตัวบ่งชี้ 1.4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมี 5 ตัวบ่งชี้ 1.5) ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมี 5 ตัวบ่งชี้ และ 1.6) การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นมี 4 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 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 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

**คำสำคัญ**: ตัวบ่งชี้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม

**Abstract**

The objectives of this study were to: 1) develop of quality of work life indicators of teachers, and 2) examine the congruence of the developed structural model indicators with the empirical data. The study was divided into 2 phases, including the first phase: the development of research conceptual framework by studying, synthesizing related documents and research, and interviewing qualified persons using structured interviews. The collected data were analyzed using content analysis. The second phase was the examination of the congruence 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 year2021, using a five-level rating scale questionnaire which obtained the item objective congruence Index at 1.00, discrimination power index between 0.24 - 0.71 and reliability index at 0.92. The data were analyzed for confirmatory factor analysis using computer software program.

The findings are as follows. 1) The quality of work life indicator of teachers in Phrapariyattidhamma School, General Education Department in the Northeast consisted of six elements, 28 indicators, including 1.1) reasonable and fair compensation comprised for indicators, 1.2) opportunities to develop and demonstrate the abilities comprised five indicators, 1.3) hygienic and safe environment comprised five indicators, 1.4) progression and job stability comprised five indicators, 1.5) work-life balance comprised five indicators, and 1.6) work participation and good relationships with others comprised four indicators. 2) Structure model, quality of work life indicator of teachers in Phrapariyattidhamma School, General Education Department in the Northeast showed the congruence with the empirical data obtained the chi-square = 136.09, df = 160, p-value = 0.91, RMSEA = 0.00, GFI = 0.98, AGFI = 0.95, which were in accordance with the research hypothesis.

**Keyword:** Indicators, Quality of Work Life, Phrapariyattidhamma School

**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 Sutte, 1998) อีกทั้งยังส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายและสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (Hodgetts, 1993)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์การทุกคนต้องการ เป็นความรู้สึกของปัจเจกบุคคลในเชิงความพึงพอใจเกี่ยวกับชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่ปรารถนาเมื่อก้าวเข้าสู่การเป็นสมาชิกองค์การนั้น ๆ คุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายปัจจัย เช่น สภาพของงาน ผลการตอบแทน ขวัญกำลังใจ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และสภาพแวดล้อมภายในองค์การ เป็นต้น ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกในองค์การ จึงมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์การ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จึงมีพื้นฐานที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมองค์การ เทคนิคการบริหารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความผูกพัน และทำงานด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้องค์การได้รับผลผลิตสูงอันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด การที่คนอยากทำงานหรือเต็มใจทำงานย่อมเกิดจากแรงจูงใจ และขวัญในการทำงาน ซึ่งหากเกิดขึ้นแล้ว ย่อมทำให้คนมีความตั้งใจและเต็มใจทำงาน ผลงานที่ออกมาดี ทำงานด้วยความผาสุก ก่อเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ณัฏฉลดา รัตนคช, 2557)

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีปัญหาสำคัญอย่างหนึ่ง คือ ครูขาดความมั่นคง และความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ ขาดขวัญและกำลังใจ ไม่ได้รับสวัสดิการ การสงเคราะห์รายได้ และสวัสดิการ ที่เหมาะสมต่อคุณวุฒิ และไม่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างเหมาะสมและเท่าเทียม ทำให้เกิดภาวะสมองไหลไปหน่วยงานอื่นที่มั่นคงกว่า เพราะการบริหารและการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่มีทิศทางในการจัดการที่ชัดเจน (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2552) อีกทั้งระบบการบริหารจัดการบุคลากร ตั้งแต่กระบวนการสรรหา ว่าจ้าง แต่งตั้ง การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ยังไม่ได้มาตรฐาน การบริหารบุคคลที่ดีเท่าที่ควร (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2552) ประกอบกับสภาพปัญหาของครูไทยและครูอาเซียนในปัจจุบัน ซึ่งมี 5 ปัญหา คือ 1) เกียรติและการยกย่องลดลงอย่างมาก 2) จากการชี้นำชีวิตสู่การบอกวิชาเป็นหลัก 3) ภาระงานมากขึ้นเรื่อย ๆ 4) ข้อเรียกร้องของสังคมมีมากขึ้นตลอดเวลา และ 5) ค่าครองชีพเพียงแค่เอาตัวรอด (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2558) ซึ่งปัญหาดังกล่าวจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข เป็นครูที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สามารถพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข เป็นศาสนทายาทที่ดีของพระศาสนา และเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับนโยบายการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาองค์การทางด้านการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเกิดประโยชน์และเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะนำไปสู่การพัฒนางาน พัฒนาโรงเรียน และอาจจะยังเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในโรงเรียนอีกด้วย

**วัตถุประสงค์การวิจัย**

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

**สมมติฐานการวิจัย**

โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

**ขอบเขตของการวิจัย**

**1. ขอบเขตด้านเนื้อหา**

เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยตามแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง 3) สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ 6) การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น

**2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

**ระยะที่ 1** การพัฒนาโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลุ่มเป้าหมาย คือ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารและครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จำนวน 5 รูป/คน เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา 1 คน ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา 1 รูป ผู้บริหารโรงเรียน 1 รูป และครูผู้สอน 2 รูป/คน เลือกมาแบบเจาะจง

**ระยะที่ 2** การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์

**2.1 ประชากร** ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,292 รูป/คน (กลุ่มการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (2564)

**2.2 กลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนพารามิเตอร์ 20 ต่อ 1 ในการวิจัยครั้งนี้มีพารามิเตอร์ทั้งหมด 13 ตัว ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 260 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ สำหรับการวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 รูป/คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

**วิธีดำเนินการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationships) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีการดำเนินการวิจัย 2 ระยะ ดังนี้

**1. การวิจัยระยะที่ 1 การพัฒนาโมเดล**

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

**1.1 การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

ทำการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเบื้องต้น

**1.2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ**

เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 รูป/คน เพื่อยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ เลือกมาแบบเจาะจง ดังนี้ 1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนทางการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน 2) ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทางการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา จำนวน 2 รูป และ 3) ครู เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา จำนวน 2 คน

**2. การวิจัยระยะที่ 2 การตรวจความสอดคล้องของโมเดล**

ในขั้นตอนนี้จะทำการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้ศึกษา โดยได้ดำเนินการ ดังนี้

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,292 รูป/คน (กลุ่มการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (2564)

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 ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ แต่การวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 รูป/คน

**3. 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 สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย บุญชม ศรีสะอาด (2554) มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทดลองใช้กับผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 รูป/คน ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .24 ถึง .71 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92

**4. การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอหนังสือราชการเพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสอบถามด้วยตนเอง ทำการสรุปข้อมูลและได้ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และได้นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์

ในกรณีแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้นำส่งและเก็บรวมรวมข้อมูลด้วยตนเองในบางส่วน และบางส่วนนำส่งให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาจำนวน 486 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.2

**5. การวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

5.1 สถิติบรรยาย

5.1.1 การแจกแจงความถี่และร้อยละ ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

5.1.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่นำมาศึกษา

5.2 สถิติอ้างอิง

5.2.1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Coefficient) และทดสอบความมีนัยสำคัญด้วยสถิติการทดสอบที

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

**ผลการวิจัย**

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

1) องค์ประกอบค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (B) ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1.1) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน (B1) 1.2) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนขององค์การอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน (B2) 1.3) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานในความรับผิดชอบ (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) โรงเรียนที่ทำงานอยู่สร้างความมั่นคงในอาชีพการงานของท่าน (E17) 4.4) ท่านมั่นใจว่าตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่จะไม่ถูกเลิกจ้าง (E18) และ 4.5) ตราบใดที่ท่านยังสามารถทำงานให้กับโรงเรียนและมีผลงานตามเกณฑ์มาตรฐานท่านจะไม่ถูกสั่งให้ออกจากงาน (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) ท่านได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินงานภายในโรงเรียนอย่างเต็มที่ (G26) 6.3) ท่านรู้สึกได้ถึงการมีสัมพันธภาพที่ดี และเป็นมิตรจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน (G27) และ 6.4) การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนครูเป็นอย่างดี (G28)

1.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดล 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 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (E) การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น (G) โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง (C) สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (D) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (B) และความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (F) และ สามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ร้อยละ 90, 92, 91, 99, 90 และ 93 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าโมเดลองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออก เฉียงเหนือมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่านำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรที่สามารถวัดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูแต่ละด้านได้เป็นอย่างดี

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor

Loading) ขององค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

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

ตาราง 1 (ต่อ)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| องค์ประกอบย่อย | ตัวบ่งชี้ | น้ำหนักองค์ประกอบ b  (S.E.) | สปส.  การพยากรณ์ (R2) | สปส. คะแนนองค์ประกอบ (FS) | ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e) |
| C | C6  C7  C8  C9 | 0.41\*\*(0.02)  0.43\*\*(0.03)  0.37\*\*(0.03)  0.33\*\*(0.03) | 0.52  0.57  0.43  0.34 | 0.19  0.46  0.22  0.10 | 0.15  0.14  0.18  0.22 |
| D | D10  D11  D12  D13  D14 | 0.45(- -)  0.46\*\*(0.03)  0.43\*\*(0.02)  0.36\*\*(0.02)  0.47\*\*(0.03) | 0.62  0.55  0.60  0.50  0.60 | 0.56  0.13  0.46  0.20  0.35 | 0.13  0.17  0.12  0.13  0.15 |
| **การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง**  ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (B)  โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง (C)  สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (D)  ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (E)  ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (F)  การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น (G) | | 0.90\*\*(0.05)  0.92\*\*(0.06)  0.91\*\*(0.05)  0.99\*\*(0.05)  0.90\*\*(0.05)  0.93\*\*(0.05) | 0.81  0.85  0.83  0.99  0.82  0.86 | -  -  -  -  -  - | -  -  -  -  -  - |
| = 136.09, df = 160, p-value = 0.91, RMSEA = 0.00, GFI = 0.98, AGFI = 0.95 | | | | | | |

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

0.90

0.93

0.99

0.91

0.90

0.92

0.43

0.52

0.39

0.39

0.45

0.47

0.47

0.48

0.50

0.41

0.44

0.47

0.44

0.43

0.47

0.46

0.43

0.33

0.37

0.40

0.46

0.51

0.40

0.45

0.36

0.43

0.45

0.41

|  |
| --- |
| **B1\_1** |
| **B1\_2** |
| **B1\_3** |
| **B1\_4** |
| **C2\_5** |
| **C2\_6** |
| **C2\_7** |
| **C2\_8** |
| **C2\_9** |
| **D3\_10** |
| **D3\_11** |
| **D3\_12** |
| **D3\_13** |
| **D3\_14** |
| **E4\_15** |
| **E4\_16** |
| **E4\_17** |
| **E4\_18** |
| **E4\_19** |
| **F5\_20** |
| **F5\_21** |
| **F5\_22** |
| **F5\_23** |
| **F5\_24** |
| **G6\_25** |
| **G6\_26** |
| **G6\_27** |
| **G6\_28** |

= 136.09, df = 160, p-value = 0.91, RMSEA = 0.00

ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

**อภิปรายผลการวิจัย**

1. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 28 ตัวบ่งชี้ โดยองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ องค์องค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ .70 และตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า .30 ได้แก่ 1.1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มี 4 ตัวบ่งชี้ 1.2) โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง มี 5 ตัวบ่งชี้ 1.3) สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มี 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 เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้มีการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี บทความวิชาการ บทความวิจัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเบื้องต้น แล้วนำข้อมูลมาจัดทำร่างตัวบ่งชี้และสร้างแบบสอบถามนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาด้วยการยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหาได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกตัวบ่งชี้ แสดงว่าตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและใช้ได้ สอดคล้องกับ วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2551) ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ ต่อจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้เพื่อวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยการหาค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามลำดับ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้ตามขั้นตอนของ วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2560) ซึ่งได้สรุปขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้ว่าประกอบด้วย การกำหนดกรอบความคิดการพัฒนาตัวบ่งชี้ การพัฒนาตัวบ่งชี้ และการตรวจสอบตัวบ่งชี้

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้น พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณราค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (E) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น (G) โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง (C) สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (D) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (B) และความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (F) ตามลำดับ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่ครูมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ย่อมหมายถึงองค์กรยังมีการจ้างงาน เมื่อมีการจ้างงานย่อมได้รับค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน หรือสวัสดิการอื่น ๆ ตามมาด้วยแน่นอน และตราบใดที่ครูยังถูกจ้างงานอยู่ และครูมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือที่นอกเหนือจากหน้าที่ มีผลงาน สร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะตามมาด้วยเช่นกัน ดังนั้น ครูจึงให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมาก่อน สอดคล้องกับเขมิกา สาธร (2556) กล่าวว่า ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีความเชื่อมั่น และศรัทธาในอาชีพของตน เกิดการพัฒนาตนเองและใช้ทักษะต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าและมั่นคงทั้งในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยที่ผู้บริหารมีการดูแลให้รางวัล และมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ชัดเจนในการพิจารณาความดีความชอบ เช่นเดียวกันกับชมพูนุช เจริญทรัพย์ (2557) กล่าวว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การให้อาจารย์ได้มีโอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตน ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงาน และความเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติ และมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต และผลการวิจัยครั้งนี้ยัดสอดคล้องกับจันทร์ทิมา รุ่งเรือง (2553) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตธนบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง และกาญจนา บุญเพลิง (2552) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน การมีส่วนรวมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ตามลำดับ

**ข้อเสนอแนะ**

**1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้**

1.1 ผลการวิจัยปรากฏว่า โมเดโครงสร้างตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวสามารถวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการนำตัวบ่งชี้เหล่านี้ไปวางแผนในการบริหารงาน เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่ครู และเป็นการสร้างขวัญและกำลังให้แก่ครูได้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันธ์ต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาผลงานของครู และพัฒนางานขององค์การ

1.2 ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงความก้าวหน้าในหน้าที่ ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ การพิจาณราความดีความชอบ การเลื่อนขั้น การขึ้นเงินเดือน รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครูพึงได้รับโดยพิจารณาจากบทบาท หน้าที่ ภาระงาน ผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม ตลอดทั้งความมั่นคงในอาชีพของครูด้วย

1.3 นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในองค์ประกอบอื่น ๆ ในโมเดลการวิจัยครั้งนี้ด้วย เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบใกล้เคียงกัน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

**2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป**

2.1 ควรมีการศึกษาด้วยวิธีวิจัยอนาคตภาพ หรือการวิจัยเชิงนโยบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูภายในสถานศึกษาต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาแบบเชิงลึกด้วยวิธีวิจัยทฤษฎีฐานราก เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่สอดคล้องกับสภาพการดำรงชีวิตที่เป็นจริงที่สุด เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับสภาพบริบทการทำงานของครูว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ ซึ่งจะได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่เหมาะสมต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาในลักษณะอื่นต่อไปว่า เช่น เปรียบเทียบ เมื่อครูได้รับการดูแลในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความเหมาะสมกับลักษณะงานในหน้าที่องค์การนั้น ๆ แล้ว ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นหรือไม่ อย่างไร

**เอกสารอ้างอิง**

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

กลุ่มการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. (2564). *ข้อมูลการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2563 (ครั้งที่ 1)*. นครปฐม: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

กาญจนา บุญเพลิง. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

เขมิกา สาธร. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

จันทร์ทิมา รุ่งเรือง. (2553). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชมพูนุช เจริญทรัพย์. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยทักษิณ. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ณัฏฉลดา รัตนคช. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย.* วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2558). บทบาทของครูในอนาคต: เตรียมผู้เรียนให้สอนตนเองได้ต่อไป. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 1(1), 1.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*.กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. (2560). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สกลนคร: สมศักดิ์การพิพม์.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. 2552.*แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการการพัฒนาการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (พ.ศ. 2553 – 2562)*. นครปฐม: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

Hackman, J. R.and Sutte, L. J. (1998). *Improving life at work: Behavior science approaches to organizational change.* California: Goodyear Publishing.

Hodgetts, R.M. (1993*). Modern human relation at work*. (5th ed.). Fort Worth, TX: Dryden Press.

1. อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

   2,3 ครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดพระธาตุพนม จังหวัดนครพนม [↑](#footnote-ref-1)