

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

จิราวรรณ เสนาลอย¹

อรนุช ศรีสะอาด²

จิรภัฏฐา ภูบุญชอบ³

บทคัดย่อ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานเพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญ การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 และเพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 650 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ฉบับที่ 1 ค่าอำนาจจำแนก .25 ถึง .98 ฉบับที่ 2 ค่าอำนาจจำแนก .33 ถึง .98 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .977 และ .974 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) แบบมีตัวแปรแฝง

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ได้แก่ปัจจัยภูมิหลัง ปัจจัยด้านโรงเรียนและปัจจัยด้านชุมชน
2. โมเดลที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก $\chi^2 = 41.08$, $df = 67$, $\chi^2/df = .613$, $p = .995$, $CFI = 1.00$, $GFI = .994$, $AGFI = 0.979$, $RMSEA = .019$ ตัวแปรในโมเดลทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 88.00

คำสำคัญ : ปัจจัยเชิงสาเหตุ, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, การวิเคราะห์เส้นทาง, โมเดลสมการโครงสร้าง

¹ นิสิตระดับปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Abstract

Quality of work life is particularly important in the workplace because they are a vital resource as valuable social capital. The build quality of work life, it is necessary and important. The purposes of this research was to study factors that influence the quality of working life of teachers educational service area office 3 and to develop and validate the model's factors quality of working life of teachers educational service area office 3. Sample used in study was 650 teachers in educational service area office 3. Year 2555, which is derived by means of random number of steps (Multi-Stage Random) 650. The instruments used were measure of the quality of working life and measure factors that affect the quality of working life of teachers. The discrimination was No.1 from .25 to .98. No.2 from .33 to .98 and the reliability was .977, .974 data analysis using path analysis (Path Analysis) model with latent variables. The statistics used for analyzing data were Multi-Group Structural Equation Model with Latent variable.

The results of study were as follow :

Factors that directly influence the quality of working life of teachers background factors, school factors and community factors..

The model was valid with the empirical data, which determined from the results of $\chi^2 = 41.08$, $df = 67$, $\chi^2/df = .613$, $p = .995$, CFI = 1.00, GFI = .994, AGFI = 0.979, RMSEA = .019 respectively. All of the variables could explained 88.00

In conclusion, the causal factors influencing quality of working life of teachers educational service area office 3 were school factors, background factors and Community factors. Administrators and organization of such factors should be taken to improve the quality of working life of teachers.

ภูมิหลัง

“ครู” เมื่อครั้งอดีตถือได้ว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติได้รับการยกย่องนับถือ แต่ในปัจจุบันภายใต้ความเจริญทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม ภาพลักษณ์และความเข้าใจเหล่านั้นได้เปลี่ยนไปประกอบกับความเลื่อมใสศรัทธาที่มีต่อวิชาชีพนี้กำลังจะเลือนหายไปจากความรู้สึกนึกคิดของคนทั่วไป สาเหตุหนึ่งอาจเกิดจากภาวะเศรษฐกิจที่ทำให้ผู้ประกอบการอาชีพครู ต้องมีภาระหนี้สินมากมายทั้งหนี้ในระบบและหนี้นอกระบบ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2540 : 40) เงินเดือนไม่พอใช้จ่ายก่อให้เกิดปัญหา เป็นหนี้ซ้ำซ้อนจำนวนมากขึ้น ทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็อน่ายในอาชีพที่ต้องทำงานซ้ำๆ ไม่ได้รับความร่วมมือและสนับสนุนความก้าวหน้า ขาดคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะเป็นผลต่อเนื่อง

ทำให้คุณภาพของการศึกษาลดลง และคุณภาพของคนซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศก็จะเสื่อมถอยลงไปด้วย (ชอบ เข้มกลัด, 2545 : 2) ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรตระหนักถึงปัญหาเหล่านี้ และร่วมกันหาทางทำให้คุณภาพของครูดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานเพราะคนเป็นทรัพยากร ที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐานเมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานส่วนใหญ่จึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณและสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547:18) เฟอนเดอร์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการของอังกฤษได้กล่าวที่ศูนย์ประชุมสหประชาชาติห้องเอสแคป ว่า “การสร้างความคิดค้นให้กับบุคลากรในระบบจะทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จไม่ว่างานใดๆ ได้เพียงผลงานที่ไร้ประสิทธิภาพ” ด้วย ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรตระหนักถึงปัญหาเหล่านี้ และร่วมกันหาทาง ทำให้คุณภาพของครูดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (Fender, 2001 : 98)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานเพราะคนเป็นทรัพยากร ที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานส่วนใหญ่ จึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณและสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547 : 18) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานและต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน ลาออก อุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Huse and Cummings, 1985 : 198-199)

จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญและมีประโยชน์หลายประการ เช่นทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องาน และต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมให้เรื่องของสุขภาพจิต ช่วยให้มีความก้าวหน้ามีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณทำให้ครูเป็นบุคลากรที่สังคมยอมรับในฐานะเป็นผู้ที่มีความรู้ เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม

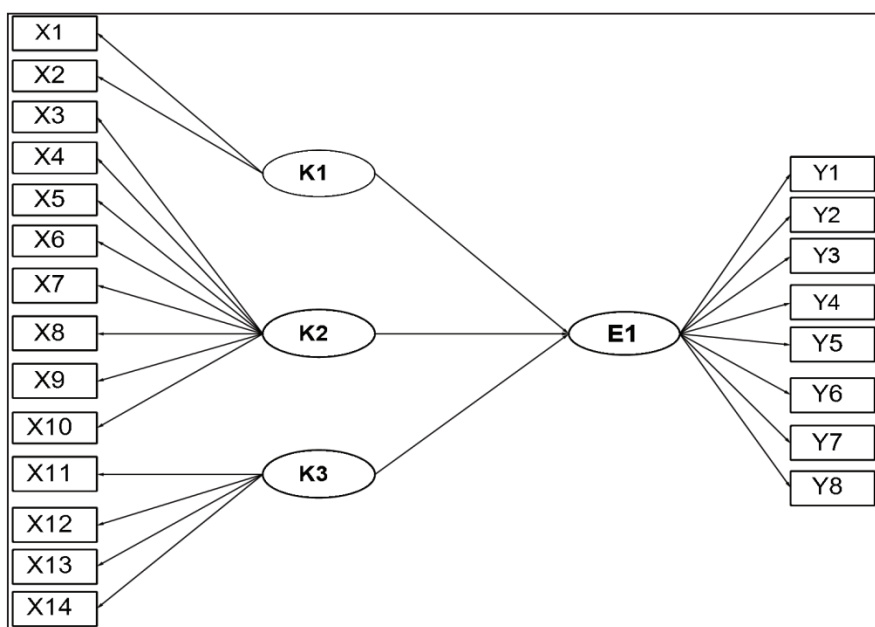
ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการครู สายงานปฏิบัติการสอนในโรงเรียน มีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เพื่อจะได้นำผลการศึกษาให้ผู้บริหาร และผู้มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารบุคลากรของโรงเรียนได้นำผลที่ได้จากการศึกษาไปปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การเรียนการสอนรวมทั้งการพัฒนาคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูตามอิทธิพลทางตรง ได้แก่ ปัจจัยภูมิหลัง ปัจจัยด้านโรงเรียนและปัจจัยด้านชุมชน
2. โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูตามอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



(E1) แทน คุณภาพชีวิตในการทำงานครู	(K1) แทน ปัจจัยด้านชุมชน	(K2) แทน ปัจจัยด้านโรงเรียน	(K3) แทน ปัจจัยภูมิหลัง	(X1) แทน สิ่งแวดล้อมในชุมชนที่ปลอดภัยต่อการดำรงชีวิต
(X2) แทน ความสัมพันธ์กับชุมชน	(X3) แทน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	(X4) แทน ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร	(X5) แทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	(X6) แทน การสนับสนุนจากโรงเรียน
(X7) แทน ความสัมพันธ์กับนักเรียน	(X8) แทน ภาระงานที่รับผิดชอบในโรงเรียน	(X9) แทน สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการทำงาน		(X10) แทน นโยบายการบริหารโรงเรียนในส่วนของการทำงานของครู
(X11) แทน การออกกำลังกาย	(X12) แทน การพักผ่อน	(X13) แทน โภชนาการ	(X14) แทน สัมพันธภาพในครอบครัว	(Y1) แทน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
(Y2) แทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ		(Y3) แทน การพัฒนาความสามารถของบุคคล	(Y4) แทน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	(Y5) แทน การบูรณาการด้านสังคม
(Y6) แทน สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กรที่ทำงาน		(Y7) แทน จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม	(Y8) แทน การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	

ภาพประกอบ 1 โมเดลตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากร ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 2,254 คน ปีการศึกษา 2555
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 650 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi stage random sampling)
3. ตัวแปร
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัว โดยแบ่งเป็น
 - 3.1 ตัวแปรแฝงภายในที่เป็นตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 3.2 ตัวแปรแฝงภายนอกที่เป็นตัวแปรอิสระได้แก่ ปัจจัยภูมิหลัง ปัจจัยด้านโรงเรียนและปัจจัยด้านชุมชน
4. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มีจำนวน 2 ฉบับ คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton) 2) แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของแต่ละข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และหาความเที่ยงของแบบวัดทั้งฉบับโดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ค่าที่วิเคราะห์ได้ นำเสนอดังต่อไปนี้
ฉบับที่ 1 ข้อคำถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จำนวน 40 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .25 - .98 ความเชื่อมั่น .98
ฉบับที่ 2 ข้อคำถามวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 60 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .33 - .98 ความเชื่อมั่น .97

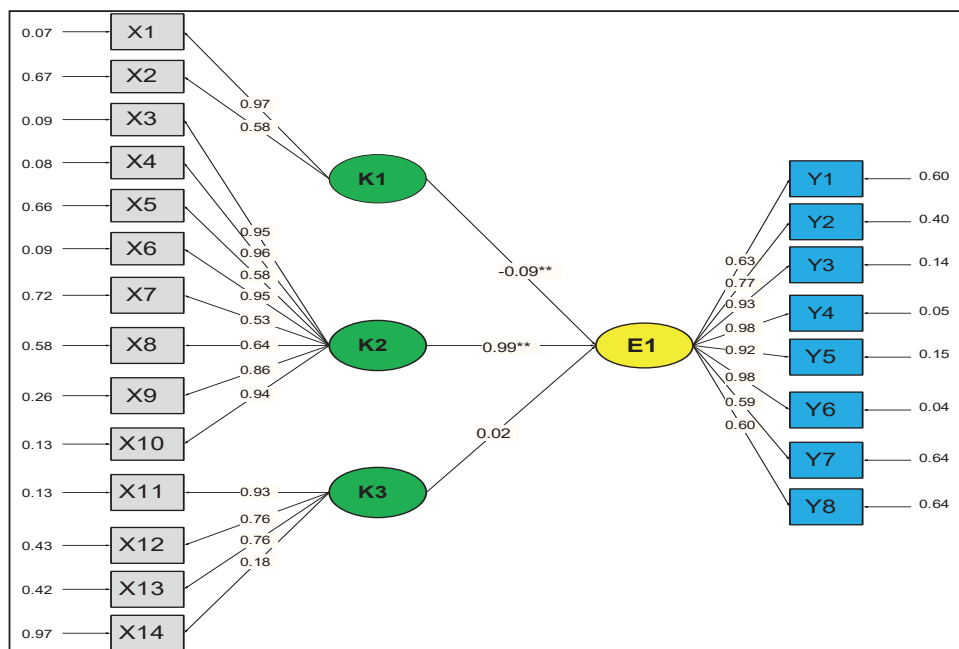
การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง
3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ด้วยสถิติวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) แบบมีตัวแปรแฝง (Latent Variable)

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ได้แก่ ปัจจัยภูมิหลังมีค่าอิทธิพลตรงทางบวกเท่ากับ 0.02 ปัจจัยด้านโรงเรียนมีค่าอิทธิพลตรงทางบวกเท่ากับ 0.99 และปัจจัยด้านชุมชนมีค่าอิทธิพลตรงทางลบเท่ากับ 0.09

2. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 กับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่าโมเดล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าดัชนีความสอดคล้องดังนี้ ไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 41.08 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 67 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.995 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.994 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.979 และค่าดัชนีกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.019 ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโดยภาพรวมได้ร้อยละ 88.00



(E1) แทน คุณภาพชีวิตในการทำงานครู	(K1) แทน ปัจจัยด้านชุมชน	(K2) แทน ปัจจัยด้านโรงเรียน	(K3) แทน ปัจจัยภูมิหลัง	(X1) แทน สิ่งแวดล้อมในชุมชนที่ปลอดภัยต่อการดำรงชีวิต
(X2) แทน ความสัมพันธ์กับชุมชน	(X3) แทน การดูแลของผู้บริหาร	(X4) แทน ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร	(X5) แทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	(X6) แทน การสนับสนุนจากโรงเรียน
(X7) แทน ความสัมพันธ์กับนักเรียน	(X8) แทน การทำงานที่รับผิดชอบในโรงเรียน	(X9) แทน สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการทำงาน		(X10) แทน นโยบายการบริหารโรงเรียนในส่วนของการทำงานของครู
(X11) แทน การออกกำลังกาย	(X12) แทน การพักผ่อน	(X13) แทน โภชนาการ	(X14) แทน สัมพันธภาพในครอบครัว	(Y1) แทน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
(Y2) แทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ		(Y3) แทน การพัฒนาความสามารถของบุคคล	(Y4) แทน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	(Y5) แทน การบูรณาการด้านสังคม
(Y6) แทน สิทธิและหน้าที่ของครูในองค์กรที่ทำงาน		(Y7) แทน จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม	(Y8) แทน การเกี่ยวข้องกับสังคม	

ภาพประกอบ 2 โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ตาราง 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ตัวแปรตาม	E1							
ตัวแปรอิสระ	อิทธิพลรวม (TE)		อิทธิพลทางอ้อม (IE)		อิทธิพลทางตรง (DE)			
K3	.025		-		.025			
K2	.991**		-		.991**			
K1	-.093**		-		-.093**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$\chi^2 = 41.08$, $df = 67$, $/df = 0.613$, $p = 0.995$, $CFI = 1.000$, $GFI = 0.994$, $AGFI = 0.979$, $RMSEA = 0.000$

ตัวแปร	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
ความเที่ยง	0.396	0.600	0.863	0.952	0.853	0.959	0.352	0.357

ตัวแปร	X11	X12	X13	X14				
ความเที่ยง	0.933	0.331	0.911	0.918				

ตัวแปร	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
ความเที่ยง	0.338	0.908	0.276	0.416	0.742	0.874	0.871	0.574

ตัวแปร	X1	X2						
ความเที่ยง	0.584	0.033						

สมการโครงสร้าง E1

SQUARE 0.880

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

	E1	K1	K2	K3
E1	1.00			
K1	0.662	1.00		
K2	0.936	0.751	1.00	
K3	0.568	0.406	0.587	1.00

อภิปรายผลการวิจัย

1. ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้แก่ ปัจจัยภูมิหลัง ปัจจัยด้านโรงเรียน และปัจจัยด้านชุมชน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1 นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยภูมิหลัง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยส่งผลตรงทางบวก $DE = .025$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยภูมิหลังในการวิจัยครั้งนี้วัดได้จากการออกกำลังกาย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .933 การพักผ่อน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .758 โภชนาการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .764 และสัมพันธ์ภาพในครอบครัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .182 แสดงว่าถ้าครู

มีปัจจัยภูมิหลังสูงขึ้นก็จะทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้นนั่นเอง จะเห็นได้ว่าตัวแปรในปัจจัยนี้ส่วนใหญ่เป็นด้านพฤติกรรม นั่นหมายความว่า การที่ครูจะมีคุณภาพชีวิตดีหรือไม่ดีนั้นตัวครูเองเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งในการกำหนดคุณภาพชีวิตของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นโภชนาการ การออกกำลังกาย หรือการพักผ่อนแล้วแต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากตัวครูทั้งสิ้นอาจมีกรอบในด้านเวลาเป็นตัวกำหนด แต่ครูเองควรมีการบริหารจัดการให้ตนเองได้มีเวลาในการออกกำลังกาย หรือการพักผ่อนบ้าง ในด้านโภชนาการนั้น ต้องรู้จักหลักโภชนาการที่ถูกต้อง และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว มอบความรักความอบอุ่น ความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อลดปัญหาขัดแย้งต่างๆ ในครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552 : 56) ที่ว่าปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาวะทางกายคือ การได้รับประทานอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน มีเวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปรกติสุข เป็นการปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่างๆ เพื่อรักษาสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Unesco (1981 : 11-12) ได้ทำการวิจัยคุณภาพชีวิตของประชากรในเอเชียได้ พบว่าปัจจัยที่สัมพันธ์และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย อาหารสุขภาพอนามัย โภชนาการการศึกษา สิ่งแวดล้อม ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตของ

1.2 ปัจจัยด้านโรงเรียน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มากที่สุดโดยส่งผลตรงทางบวก $DE = .912$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัว คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.954 ความสัมพันธ์กับผู้บริหารมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.958 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.581 การสนับสนุนจากโรงเรียนมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.953 ความสัมพันธ์กับนักเรียนมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.525 ภาระงานที่รับผิดชอบในโรงเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.645 สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการทำงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.862 นโยบายการบริหารโรงเรียนในส่วนของการทำงานของครูมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.935 แสดงว่าเมื่อครูมีปัจจัยด้านโรงเรียนสูงขึ้นก็จะทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น จะเห็นด้วยลักษณะอาชีพครูที่ในแต่ละวันการดำเนินชีวิตของครูส่วนใหญ่จะอยู่ในโรงเรียนอย่างน้อยวันละ 8 ชั่วโมง ดังนั้นการดำเนินชีวิตภายในโรงเรียน การพบปะพูดคุยกับกลุ่มเพื่อนครู นักเรียนและผู้บริหารย่อมส่งผลกับตัวครูไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม ฯลฯ เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ถ้าดูในรายละเอียดของทั้ง 8 ตัวแปร พบว่ามีประเด็นที่น่าสนใจที่ควรนำมาศึกษาเพื่อกำหนดนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูต่อไป เช่นด้านนโยบายการบริหารโรงเรียนในส่วนของการทำงานของครู ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร และการสนับสนุนจากโรงเรียนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารโรงเรียนควรนำประเด็นภาวะผู้นำของผู้บริหารไปศึกษาเพื่อพัฒนาผู้บริหารต่อไป ส่วนตัวผู้บริหารนั้นควรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับครูในโรงเรียน บริหารงานด้วยความเป็นธรรมและเป็นกันเองกับครูให้มากขึ้น หรือในส่วนของการสนับสนุนจากโรงเรียน นโยบายการบริหารโรงเรียนในส่วนของการทำงานของครู ผู้บริหารโรงเรียนควรนำไปประกอบการวางแผนงานในโรงเรียนในครอบคลุมการทำงานของครูอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการ

ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัศวิน จิตต์จำนง (2550 : 64) ที่ว่าคุณภาพชีวิตที่คนทำงานต้องการ คือสภาพความเป็นอยู่ภายในองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานและก่อให้เกิด สุขภาวะแก่ตนเอง เพื่อนร่วมงานและสังคม หรือที่เราเรียกว่า “Happy Workplace” คุณภาพชีวิตที่ดีย่อมจะ เกิดจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรศิริ เทียนอุดม (2546 : 78-80) ได้ศึกษา ปัจจัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูต้นแบบ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับงาน และปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร มีความสำคัญในระดับ มากสำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.3 ปัจจัยด้านชุมชน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ส่งผลตรงทางลบ $DE = -.093$ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยด้านชุมชนในการวิจัยครั้งนี้วัดได้จาก สิ่งแวดล้อมในชุมชนที่ปลอดภัยต่อการ ดำรงชีวิต และความสัมพันธ์กับชุมชน สิ่งแวดล้อมในชุมชนที่ปลอดภัยต่อการดำรงชีวิตมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.966 และความสัมพันธ์กับชุมชนมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.575 ซึ่งหมายความว่าถ้าครูมี ความสัมพันธ์กับชุมชนมากคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูจะลดลง ในทางตรงกันข้ามถ้าครูมีความสัมพันธ์ กับชุมชนในระดับที่พอเหมาะคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูจะดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัศวิน จิตต์จำนง (2550 : 64) ที่ว่ากล่าวว่า การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงาน และระหว่าง การเดินทางจากบ้านไปทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะ อยู่ใกล้บ้าน สามารถเดินทางได้ สะดวกมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษณุลักษณ์ ภาณุมาศ (2547 : บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกับประสิทธิผลงาน จำแนกตาม เขตพื้นที่ในเมืองและเขตพื้นที่นอกเมืองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิต กิจชอบ (2553 : 87) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาพังงา อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพังงา อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีที่สุดอันดับแรก คือ ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ มีคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 3 คือ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 4 คือ ด้าน ธรรมเนียมในองค์กร มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 5 คือ ด้านภาวะอิสระจากงาน มีคุณภาพชีวิตอยู่ ในระดับมาก อันดับที่ 6 คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 7 คือ ด้าน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้าย คือ ด้านรายได้และ ประโยชน์ตอบแทน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครู โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ปรากฏว่าโมเดลมีความสอดคล้องของกับข้อมูล เชิงประจักษ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านครู จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสูงสุดคือ ปัจจัยด้านโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการทำงาน ภาระงานที่รับผิดชอบ ในโรงเรียน นโยบายการบริหารโรงเรียนในส่วนของการทำงานของครู การสนับสนุนจากโรงเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับนักเรียน โดยนโยบายการบริหารโรงเรียนในส่วนของการทำงานของครู ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตของครูต่ำลง ดังนั้นตัวครูเองควรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานต่างๆ การกำหนดนโยบายของโรงเรียนให้มากยิ่งขึ้น

1.2 ด้านผู้บริหาร ในส่วนของผู้บริหารโรงเรียนควรจัดนโยบายการบริหารที่เป็นระบบขั้นตอนที่ชัดเจนและเป็นธรรมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผน

1.3 ด้านหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จากผลการวิจัยพบว่าครูมีภาระงานที่รับผิดชอบในโรงเรียนค่อนข้างมาก ในส่วนนี้จะเห็นว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาเป็นระยะเวลานาน ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายควรหาแนวทางกำหนดนโยบายในการลดภาระงานของครูให้น้อยลงเพื่อให้ครูได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ และมีเวลาในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในต่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการประเมินการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

เอกสารอ้างอิง

กองการสวัสดิการแรงงาน. **คุณภาพชีวิตในการทำงาน(Quality of Work Life)**. อนุสารแรงงาน, 2547. ชอบ เข้มกลัด และคณะ. **รายงานการวิจัยประเมินผลโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาชีวิตครูปี 2545.**

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545.

พิชฌลักษณ์ ภาณุมาศ. **ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกับ**

ประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี :

มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.

พรศิริ เทียนอุดม. **ปัจจัยส่งเสริมการทำงานของครูต้นแบบ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. สาขาการ**

บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม, 2547.

วิจิต กิจชอบ. **คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา อำเภอ**

ทับปุด จังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2553.

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. **มาตรฐานระบบการบริหาร**

จัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life:

MS-QWL). สมุทรสาคร : กู๊ดเนส, 2552.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. **คุณธรรมและจิตสำนึกของข้าราชการครู.** กรุงเทพฯ : สำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ, 2540.

อัศวิน จิตต์จำนง. **Happy Workplace : HR Competency การบริการตน.** กรุงเทพฯ : บุ๊คแบงก์,

2550.

Fender, B. CMG. **Talk ESCAP Hall.** UNESCO. 30 July 2001.

Hues, Edgar F & Cummings, Thomas G. **Organization Development and Change.**

New York : WestPublishing Company, 1985.

UNESCO. **Indication of Environment Quality of Life.** Research and Papers in Social

Science. 3(7), 1981.