การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

The Development of Quality of Life Indicators of Teachers under the Office of Sakon Nakhon Primary Education Service Area 2

นิตยา พรมพินิจ,[1] วัลนิกา ฉลากบาง[2] และ พิศุทธิ์ กิติศรีวรพันธุ์[3]

Nittaya Prompinit,[1] Wannika Chalakbang[2] and Pisut Kitisriworapan[3]

[1] นักศึกษาปริญญาโท สาขานวัตกรรมการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[2] วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[3] ปร.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา) ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตครูที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการมี 2 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยการวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อจัดทำกรอบแนวคิดและร่างตัวบ่งชี้ ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา ระยะที่ 2 การตรวจสอบเพื่อยืนยันตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตครู โดยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 352 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมลิสเรล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.26 - 0.74 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เท่ากับ 0.95

ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย 58 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น ด้านครอบครัว จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ ด้านการทำงาน จำนวน 17 ตัวบ่งชี้ ด้านสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิต จำนวน 16 ตัวบ่งชี้ และด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นไปตามหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 2) โมเดลโครงสร้างคุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 67.18 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 77 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ .78 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .98 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .95 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .00 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้ ด้านครอบครัว (.99) ด้านการทำงาน (.99) ด้านสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิต (.98) และด้านสิ่งแวดล้อมทางกาย (.89)

คำสำคัญ : การพัฒนาตัวบ่งชี้ / คุณภาพชีวิตครู / ตัวบ่งชี้

ABSTRACT

The aims of this study were: 1) to develop quality of life indicators of teachers under the Office of Sakon Nakhon Primary Education Service Area 2, and 2) to examine goodness-of-fit between the structural equation modeling of the developed teacher quality of life indicators and the empirical data.

This study was divided into 2 phases: 1) Phase 1 - development of quality of life indicators of teachers under the Office of Sakon Nakhon Primary Education Service Area 2 by analyzing related documents and research, interviewing experts, building a conceptual framework and drafting indicators by using a data analysis method;

2) Phase 2 - verification of teacher quality of life indicators by using a quantitative research method. Data was collected from a sample of 352 teachers and analyzed using a statistical package and the LISREL program. The tool for collecting data employed in this study was a 5-rating scale questionnaire with the indexes of item-objective congruence (IOC) ranging between .60 and 1.00, the discrimination power values of each item ranging between .26 and .74 and the overall reliability value of .95 being calculated from the Cronbach's alpha coefficient method. The findings were as follows. 1) The quality of life indicators of teachers under the Office of Sakon Nakhon Primary Education Service Area 2 comprises 4 major components, 18 minor components and 58 indicators. These can be further divided into: 1) 13 familial indicators, 2) 17 work-related indicators, 3) 16 physical and mental health i ndicators, and 4) 12 physical environment indicators. These indicators were based on related principles, concepts and theories. 2) Structural equation modeling of quality of life of teachers under the Office of Sakon Nakhon Primary Education Service Area 2 had goodness-of-fit with the empirical data with the Chi-square value = 67.18, degree of freedom (df) = 77, P-value = .78, goodness-of-fit (GFI) value = .98, adjusted goodness-of-fit (AGFI) value = .95 and root mean square error of approximation (RMSEA) value = .00. Therefore, the hypothesis was proven true by the aforementioned outcome. When factor loading values of the components are ordered from higher to lower, their appearances are as follows: familial component (.99), work-related component (.99), physical and mental health component (.98), and physical environment component (.89).

Keywords : Development of indicators / Teacher Quality of Life / Indicator

บทนำ

คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มีคุณค่ามีความสำคัญและจำเป็นต่อบุคคลและสังคมเป็นสิ่งที่มนุษย์สามารถกำหนดและสร้างเกณฑ์มาตรฐานในการมีชีวิตที่ดีขึ้นและทำให้เกิดการพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายที่ปรารถนา บุคคลแต่ละคนจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีแนวคิดและ เจตคติที่ดี การรู้จักการบริหารตนเอง การมีความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น การมีอาชีพ การมีรายได้ มีคุณธรรมและศีลธรรม หากทุกคนในสังคมสามารถปฏิบัติได้เช่นนี้ก็เท่ากับว่าสามารถยกระดับสังคมและตนเองให้มีคุณค่ามีความเจริญงอกงาม พัฒนาไปสู่สังคมอุดมคติ ดังนั้นรัฐจึงใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตประชาชนให้สูงขึ้นจนถึงระดับมาตรฐานที่ต้องการ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้สมาชิกในสังคมทุกคนมีความกินดีอยู่ดี มีความสุขสมบูรณ์ (กรรณิการ์ ศรีวารีรัตน์. 2551) คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับสวัสดิการของมนุษย์และความสุข Davis (ชัยอนันต์ รีชีวะ. 2547) เป็นบุคคลแรกที่นำคำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมาศึกษาได้ให้นิยามว่า “คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานและเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน” ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สวัสดิการ บทบาทหน้าที่ในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต โอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน การพัฒนาและให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์จะส่งผลต่อกระบวนการผลิตดังผลการศึกษา Elton Mayo (กัญญาวีณ์ สุวิทย์วรกุล. 2550) ที่พบว่าบุคคลเป็นปัจจัยที่ผันแปรได้และเป็นหัวใจในการเพิ่มประสิทธิภาพความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา เป็นการประเมินความรู้สึกและประสบการณ์ของแต่ละคนว่ามีความชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากแค่ไหน ทั้งนี้ประสบการณ์ด้านอารมณ์ทางบวก เช่น ความปิติ ความสนใจ และความภาคภูมิใจ ต้องมีบ่อยครั้งขณะที่ประสบการณ์ด้านอารมณ์ทางลบ เช่น ความเศร้า ความวิตกกังวล และความโกรธต้องมีไม่บ่อยครั้ง

ครูเป็นบุคลากรที่สำคัญยิ่งทางการศึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีประสบการณ์และทักษะที่จำเป็น ภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้ประกอบวิชาชีพครูคือ การสอน การสอนเป็นกระบวนการเฉพาะตัวและมีความซับซ้อน โดยปกติการสอนเป็นกระบวนการที่ผสมผสานระหว่าง “ศาสตร์และศิลป์” ซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบทางจิตวิสัย (Subjective Factors) และบางส่วนต้องอาศัยข้อมูลทางวัตถุพิสัย (Objective Data) (ยนต์ ชุ่มจิต. 2553) การจัดการศึกษา

จะประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยในตัวครูหลายอย่าง ความผูกพันต่อโรงเรียน ความผูกพันต่ออาชีพ ความผูกพันต่อการสอนและความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานโรงเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ครูในปัจจุบันได้รับผลกระทบจากปัญหาวิกฤติทางเศรษฐกิจ และประสบปัญหาต่างๆ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความด้อยคุณภาพของครูย่อมส่งผลถึงความด้อยคุณภาพของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ 3 ของกระทรวงศึกษาธิการ คือสร้างความพร้อมให้ครู บุคลากรทางการศึกษา ตามจุดเน้นต่างๆ เพื่อให้มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการพัฒนานักเรียน ลงสู่สถานศึกษา มีการสร้างระบบเครือข่ายในการประสานงานความร่วมมือผ่านองค์กรต่างๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบคุณภาพชีวิตของบุคลากรภายในซึ่งตัวบ่งชี้จะเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร ดังนั้นการพัฒนาตัวบ่งชี้เป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะถ้าหากตัวบ่งชี้มีคุณภาพดีแล้ว สามารถวัดระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรได้ ซึ่งการมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา หากสามารถทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของครูดีขึ้นด้วย เมื่อครูได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถตามหน้าที่ของตนเองแล้ว สถานศึกษาจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. 2547) จากความสำคัญของคุณภาพชีวิตครูที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

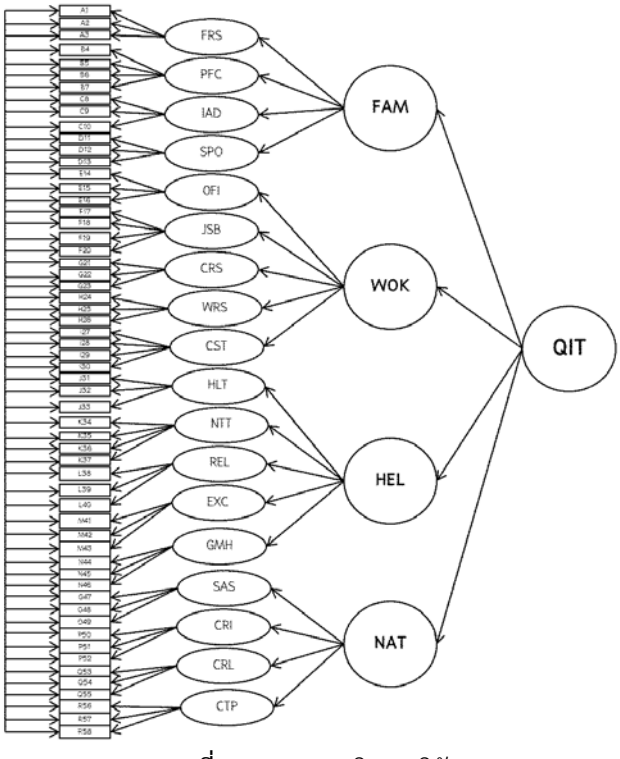
1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตครูที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตครูที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตครู จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น กรรณิการ์ ศรีวารีรัตน์ (2551) และ พิมพิกา จันทไทย (2550) และนำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพ ชีวิตครู 4 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

อักษรย่อที่ใช้แทนองค์ประกอบหลักและประกอบย่อย

OIT แทน คุณภาพชีวิตครู

FAM แทน คุณภาพชีวิตครูด้านครอบครัว วัดจากองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ

FRS แทน ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

PFC แทน การวางแผนเกี่ยวกับบุตร

IAD แทน รายได้และภาระหนี้สิน

SPO แทน คู่ครอง

WOK แทน คุณภาพชีวิตครูด้านการทำงาน วัดจากองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ

OFI แทน สถานที่ปฏิบัติการสอน

JSB แทน ความมั่นคงในการทำงาน

CRS แทน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

WRS แทน ภาระงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ

CST แทน ได้รับการสนับสนุนจากที่ทำงาน

HEL แทน คุณภาพชีวิตครูด้านสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิต วัดจากองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ

HLT แทน สุขภาพร่างกายแข็งแรงไม่มีโรคประจำตัว

NTT แทน โภชนาการ

REL แทน การพักผ่อน

EXC แทน การออกกำลังกาย

GMH แทน การมีสุขภาพจิตที่ดี

NAT แทน คุณภาพชีวิตครูด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพวัดจากองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ

SAS แทน การมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต

CRI แทน การมีโอกาสได้รับข้อมูลข่าวสาร

CRL แทน การรับรู้ถึงการได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีปราศจากมลภาวะเป็นพิษต่างๆ

CTP แทน การคมนาคมที่สะดวก

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี ได้แก่ การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการวิจัยเชิงสำรวจ การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ประกอบด้วย การศึกษาแนวคิดทฤษฎีและวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และการพัฒนาตัวบ่งชี้เชิงสมมติฐาน

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างตัวบ่งชี้เชิงสมมติฐานที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการนำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์องค์ประกอบ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

ประชากร ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 2,777 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 352 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) รายข้อระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีครูเป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามพร้อมส่งคืนภายในเวลาที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างด้วยความถี่และร้อยละวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตครู โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้และค่าความโด่ง เพื่อดูลักษณะการแจกแจงของข้อมูล วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรม LISREL

สรุปผลการวิจัย

1. ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย จำนวน 58 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น 1) ด้านครอบครัว จำนวน 4 องค์ประกอบย่อย 13 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการทำงาน จำนวน 5 องค์ประกอบย่อย 17 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิต จำนวน 5 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้ 4) ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ จำนวน และ 4 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ ดังตารางที่ 1

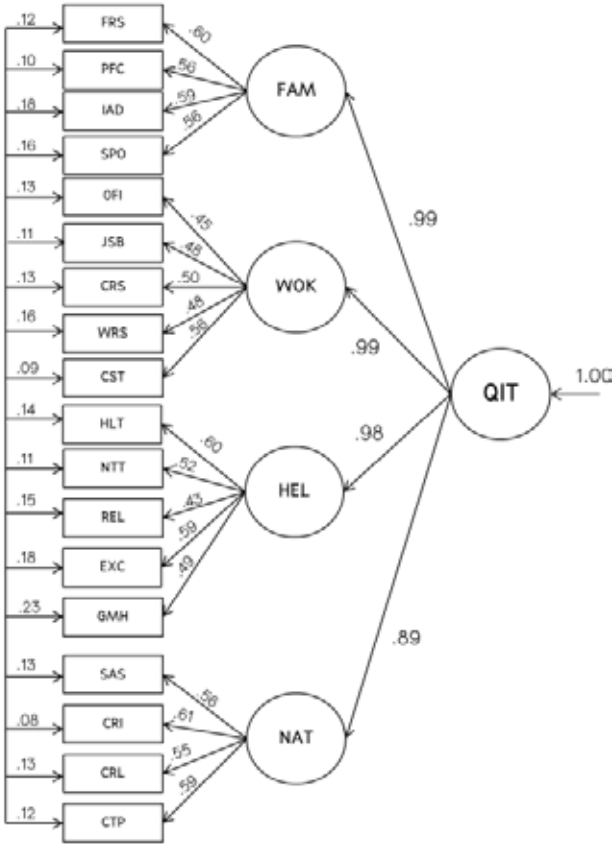
ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b (SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
อันดับแรก				
FRS	.60**	.76	.18	.12
PFC	.56**(.02)	.75	.35	.10
IAD	.59**(.03)	.67	.15	.18
SPO	.56**(.03)	.66	.02	.16
OFI	.45**	.61	.18	.13
JSB	.48**(.03)	.67	.22	.11
CRS	.50**(.03)	.66	.19	.13
WRS	.48**(.03)	.59	.05	.16
CST	.56**(.03)	.79	.23	.09
HLT	.60**	.72	.70	.14
NTT	.52**(.03)	.70	.27	.11
REL	.43**(.03)	.54	.23	.15
EXC	.59**(.03)	.66	.16	.18
GMH	.49**(.03)	.52	-.02	.23
SAS	.56**	.71	1.34	.13
CRI	.61**(.03)	.82	.85	.08
CRL	.55**(.03)	.69	.22	.13
CTP	.59**(.03)	.74	.41	.12
FAM	.99**(.05)	.97	-	-
WOK	.99**(.06)	.98	-	-
HEL	.98**(.06)	.97	-	-
NAT	.89**(.06)	.80	-	-

Chi-Square = 67.18, df = 77, p =.78

GFI = .98, AGFI = .95, RMSEA = .00 ** ($p < .01$)

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างคุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าตัวบ่งชี้รวมหรือองค์ประกอบย่อยคุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square : c2) มีค่าเท่ากับ 67.18 ไม่มีนัยสำคัญ ค่า df เท่ากับ 77 เมื่อพิจารณาค่า c2/df มีค่าเท่ากับ .87 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ คือ ต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .98 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .95 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .00 (Chi-square = 86.17 df =91 ค่า P = .78 ค่า GFI = .98 ค่า AGFI = .95 ค่า RMSEA = .00) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้ ด้านครอบครัว (.99) ด้านการทำงาน (.99) ด้านสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิต (.98) และด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (.89) ดังตารางที่ 1 และภาพที่ 2



Chi-Square = 67.18 , df = 77, P-value=.78, RMSEA = .00

ภาพที่ 2 โมเดลโครงสร้างคุณภาพชีวิตครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยที่ค้นพบเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย กล่าวคือ ตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.50 และโมเดลตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตครูมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบหลัก ของคุณภาพชีวิตครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ด้านครอบครัว ด้านการทำงาน ด้านสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิต และด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพิกา จันทไทย (2550) ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตครู ประกอบด้วย 1) ด้านร่างกาย 2) ด้านอารมณ์และจิตใจ 3) ด้านการทำงาน 4) ด้านเศรษฐกิจ และ 5) ด้านสังคม

2. ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตครู ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือวัดระดับคุณภาพชีวิตครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้ เนื่องจากการพัฒนาตัวบ่งชี้นี้ในการวิจัยได้ผ่านกระบวนการวิจัยที่มีคุณภาพตั้งแต่กระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ และการตรวจสอบรูปแบบเชิงยืนยัน ในส่วนของการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 นั้น ได้มีการจัดโครงการ 5 กิจวัตร 9 กิจกรรมซึ่ง การดำเนินโครงการดังกล่าวนั้นจะลงสู่สถานศึกษา โดยมีครูเป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หากครูมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี โครงการก็จะไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรรณิการ์ ศรีวารีรัตน์ (2551) และนิติพร บุญหนัก (2553) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อคุณภาพชีวิตครูมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านโรงเรียน สรุปได้ว่าตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตครูที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเป็นตัวบ่งชี้ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตครู ทั้ง 58 ตัวบ่งชี้ เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญและสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์ ตลอดจนมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ดังนั้นหน่วยงานและสถานศึกษาสามารถนำวิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมตามที่ปรากฏในงานวิจัยนี้ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรครู ในสังกัดให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป

2. ควรนำผลการวิจัยตัวบ่งชี้ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตครูไปใช้วางแผนการอบรมเพื่อพัฒนาให้ครูเห็นถึงความสำคัญของครอบครัว การทำงาน เรื่องสุขภาพร่างกาย และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ที่พบว่ามีผลโดยตรงต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดหรือแบบประเมินโดยยึดตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือผู้บริหารโรงเรียนใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในสังกัดต่อไป

2. ควรทำการวิจัยเรื่องการวิจัยและพัฒนาความสัมพันธ์ภายในครอบครัวของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยใช้โมเดลสมการโครงสร้างตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กัญญาวีณ์ สุวิทย์วรกุล. (2550). *อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การคุณภาพชีวิตการทำงานต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต.* นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล.

Suwitworakul, K. (2007). *Influence of organizational culture perception, quality of working life on the performance of professional nurses in government hospitals in the Bangkok Metropolitan area* (Unpublished master's thesis). Mahidol University, Bangkok, Thailand.

กรรณิการ์ ศรีวารีรัตน์. (2551). *โมเดลเชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.* กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Sriwareerat, K. (2008). *The causal model of teacher quality of life* (Unpublished master's thesis). Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand.

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.* วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Lertviboolmongkhol, J. (2004). *The relationship between personal factors, job empowerment, achievement motivation and happiness at work of in-service nurses in government university hospitals* (Unpublished master's thesis). Chulalongkorn University. Bangkok, Thailand.

ชัยอนันต์ รีชีวะ. (2547). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

Reecheewa, C. (2004). *A study of quality of work life of private organization staff* (Unpublished master's thesis). University of the Thai Chamber of Commerce, Bangkok, Thailand.

นิติพร บุญหนัก. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

Bunnak, N. (2010). *Factors affecting quality of life of teachers under the Office of Saraburi Educational Service Area* (Unpublished master's thesis). Lop Buri : Thepsatri Rajabhat University.

พิมพิกา จันทไทย. (2550). *การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมาหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Chanthathai, P. (2007). *The development of quality of life indicators according to sustainable economy philosophy principles of teachers under the Office of Basic Education Commission* (Unpublished master's thesis).. Chulalongkorn University. Bangkok, Thailand.

ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). *ความเป็นครู.* พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

Chumjit, Yon. (2010). *Self actualization for teachers* (5th Ed.). Bangkok : Odeon Store.