

การพัฒนดัชนียุณชีพิตการทํางานของข้าราชการครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของประเทศไทย

(A Development of Quality of Work Life Indicators
of Teachers in the Northeastern Part of Thailand)

พจนั เจริญสันเทียะ*

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนดัชนียุณชีพิตการทํางาน ของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการดำเนินการศึกษาและพัฒนา 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นตรวจสอบดัชนีโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ 17 คน 2) ขั้นหาคุณภาพของแบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานโดยทดลองใช้กับครู 60 คน 3) ขั้นวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 820 คน 4) ขั้นตรวจสอบความเที่ยงตรงกับสภาพจริงของแบบวัดโดยนำผลวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างไปใช้กับข้าราชการครูที่ทราบสภาพคุณภาพชีวิตแน่ชัดแตกต่างกัน 5 ระดับ ตั้งแต่ต่ำมากถึงดีมาก จำนวน 150 คน และ 5) ขั้นสร้างเกณฑ์ดัชนียุณชีพิตการทํางานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสรุปผลจากการตรวจสอบกับกลุ่มข้าราชการครูที่ทราบสภาพคุณภาพชีวิตแน่ชัดให้เป็นผลการศึกษาครั้งนี้

ผลการวิจัย พบว่า ดัชนียุณชีพิตการทํางานของข้าราชการครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 15 องค์ประกอบย่อย 63 ดัชนี คือ 1) หลักการกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วยดัชนี 7 รายการ 2) การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรงและโดยอ้อม ประกอบด้วยดัชนี 3 รายการ 3) ผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินแต่เป็นลักษณะของความพึงพอใจ ประกอบด้วยดัชนี 4 รายการ 4) การบริหารอย่างยุติธรรม ประกอบด้วยดัชนี 6 รายการ 5) การดำเนินการทางกฎหมาย ประกอบด้วยดัชนี 4 รายการ 6) คุณลักษณะของผู้บริหาร ประกอบด้วยดัชนี 5 รายการ 7) บทบาทของผู้บริหารประกอบด้วย ดัชนี 5 รายการ 8)

*นักศึกษานิพนธ์เอก มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล จังหวัดนครราชสีมา

ความรับผิดชอบของผู้บริหาร ประกอบด้วย ดัชนี 2 รายการ 9) ความมุ่งมั่นในความสำเร็จของผู้บริหาร ประกอบด้วยดัชนี 3 รายการ 10) หลักการพัฒนาและการฝึกอบรมข้าราชการครู ประกอบด้วยดัชนี 3 รายการ 11) กระบวนการพัฒนาและการฝึกอบรมข้าราชการครู ประกอบด้วย ดัชนี 6 รายการ 12) การนำผลการพัฒนาและการฝึกอบรมไปใช้ ประกอบด้วยดัชนี 4 รายการ 13) หลักการประเมินผลของข้าราชการครู ประกอบด้วย ดัชนี 3 รายการ 14) วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ประกอบด้วย ดัชนี 5 รายการ และ 15) บรรยากาศและเงื่อนไขที่ดีในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยดัชนี 3 รายการ

คำสำคัญ : การพัฒนาดัชนีคุณภาพชีวิต/ คุณภาพชีวิตในการทำงาน/ การทำงานของข้าราชการครู

ABSTRACT

The purpose of this study was to develop the quality of work life indicators of the teachers in the Northeastern Part of Thailand. To attain the purpose, five processes of study were used as follows : 1) checking validity of the indicators by 17 experts, 2) finding reliability of the work-life quality questionnaire by trying out with 60 teachers, 3) testing the real work-life quality of the teachers by gathering data from 820 samples, 4) checking consistency with the evident events of questionnaire by gathering data from 150 teachers whose their quality of work-life was different in 5 levels, and 5) composing the criteria of quality of work-life indicators by concluding the results of data analysis to be the last findings.

The results of this research were found that the quality of work – life indicators of the teachers in the Northeastern Part of Thailand comprised 15 main factors and 63 indicators as follows ; 1. The Principle of Paying Allowance. This factor consisted of 7 indicators. 2. The Financial Paying. There were 3 indicators in this factor. 3. The Non – Financial Allowance. The 4 indicators were approved. 4. The Fairness Administration. There were 6 indicators of this one. 5. The Controlling by the Rule of law. The study found 4 indicators. 6. The Talents of the Administrators. It consisted of 5 indicators. 7. The Administrators' Roles. It was decided into 5 indicators. 8. The Administrators' Responsibility. There were 2 indicators compatible with this factor. 9. The Engaging to Achievement of the Administrators. There were 3 indicators of this factor. 10. The principle of Training and Developing the Teacher. The 3 indicators were found compatible. 11. The Processes of Training and Developing the Teacher. The 6 indicators were compatible with this factor. 12. The Usage of Training and Developing Outputs. There were 4 indicators compatible. 13. The Principle of Job Performance Evaluation of Teacher. This factor consisted of 3 indicators. 14. The Methods and Procedures of job performance of teacher. There were 5 indicators compatible. 15. The Good atmosphere and Condition of Job Performance. The 3 indicators of work-life were compatible with this factor.

Key words: Quality of work life for indicators development ; Quality of work life ; Working of Teachers.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 652,543 คน สำหรับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 19 จังหวัด มีข้าราชการครูจำนวน 170,810 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2549) ข้าราชการครูดังกล่าว มีปัญหาในการปฏิบัติงานในลักษณะต่าง ๆ ทั้งปัญหาระดับประเทศ ปัญหาระดับเขตพื้นที่ การศึกษาและปัญหาระดับสถานศึกษา ปัญหา ดังกล่าวมี 7 ประการ ได้แก่ ปัญหาประการแรก รายได้ของครูต่ำไม่เพียงพอกับรายจ่าย อันเนื่องมาจากการได้รับค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลจากรัฐไม่เหมาะสมกับ สภาพในปัจจุบัน (อนุกุล สุนทรพงษ์, 2547 หน้า 194) ปัญหาประการที่สอง ผู้บริหารหรือ ผู้บังคับบัญชาขาดความสามารถในการบริหารงาน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2546) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องอ่านคนออกบอกคนได้ ใ้คนเป็น และกำหนดให้เห็นเป็นรูปธรรม ปัญหาประการที่สาม ข้าราชการครูไม่สามารถทำงานตามหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ อมรวิษณุकरทรรพและ สันทัด ลินรุพันธุ์ประทุม (2549 หน้า 27) วิจัยพบว่าข้าราชการครูส่วนใหญ่ มีชั่วโมงสอนมาก และยังต้องรับผิดชอบงานธุรการ ต่าง ๆ ในโรงเรียน ปัญหาประการที่สี่ การขาดความยุติธรรม ขาดความซื่อสัตย์ในการบริหารงานของผู้บริหาร บริหารงานไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล (รัตนะ บัวสนธ์, 2545 หน้า 1-3) ปัญหาประการที่ห้า การใช้หลักเกณฑ์และวิธีการเดียวกัน ในการประเมินผลการทำงาน ของข้าราชการครูที่มี สภาพปัญหาการทำงาน แตกต่างกัน ปัญหา ประการที่หก การไม่ได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน ร่วมกัน รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา, 2542) ปัญหาประการที่เจ็ด การออกกฎหมายไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง ใช้อำนาจเกินขอบเขต หาผลประโยชน์เพื่อตนเองและพวกพ้อง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548)

ปัญหาดังกล่าวเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครู ทำให้ข้าราชการครูเกิดความวิตกกังวลในการทำงาน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับต่ำไม่น่าพอใจแต่ก็ยังไม่มิดีชนิ่บงชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู ดังนั้นผู้วิจัยจึงวิจัยพัฒนาดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโดยมีคำถาม วัตถุประสงค์ กรอบความคิดในการวิจัย ดังนี้

คำถามการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ครู มีองค์ประกอบอะไรบ้าง และแต่ละองค์ประกอบ มีดัชนีอะไรบ้าง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การกำหนดองค์ประกอบหลักของดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูใช้แนวคิด 2 แนว คือ แนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974) เกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมี 8 องค์ประกอบคือ (1) การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ (3)

การพัฒนาความสามารถของบุคคล (4) ความเจริญ
งอกงามและสวัสดิภาพ (5) การบูรณาการด้าน
สังคม (6) สิทธิตามรัฐธรรมนูญ (7) จังหวะของ
ชีวิตโดยรวม (8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับ
สังคม และแนวคิดของเดสส์เลอร์ (Dessler, 1997)
ที่เสนอไว้ 10 ประการ คือ (1) การทำงานที่มีคุณค่า
ตรงกับความรู้ ทักษะและมีความหมายต่อบุคลากร
(2) ภาวะการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย (3)
ผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่เพียงพอ (4)
ความมั่นคงของงาน (5) การมีหัวหน้างาน
ที่มีความสามารถ (6) การได้รับการสะท้อนกลับ
ของผลการปฏิบัติงาน (7) โอกาสในการเรียนรู้
และเติบโตในงาน (8) โอกาสในการก้าวหน้า
อย่างเป็นธรรม (9) มีบรรยากาศในการทำงาน
และเงื่อนไขในการทำงานที่ดี (10) มีความยุติธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการ 5 ขั้นตอน
ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตรวจสอบดัชนีได้ให้
ผู้เชี่ยวชาญ 17 คนตรวจสอบดัชนีทั้ง 84 ดัชนี
เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรง ความเหมาะสมและ
การนำไปใช้ได้จริง 2 รอบ ในรอบแรกผู้เชี่ยวชาญ
บางท่านเสนอให้ปรับปรุงแก้ไขภาษาให้รัดกุม
จากการวิเคราะห์คำมีฐานและคำพิสัยระหว่าง
คลอไทม์สองรอบ พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็น
สอดคล้องกันว่าแต่ละดัชนีมีความเที่ยงตรงระดับมาก
มีความเหมาะสมระดับมาก และคาดว่าจะนำไปใช้
ได้จริงในระดับมาก

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นหาคุณภาพของแบบวัด
ภายหลังจากปรับปรุงแก้ไขภาษาแล้วนำดัชนีทั้ง
84 ดัชนีไปสร้างเป็นแบบวัดคุณภาพชีวิตการ
ทำงาน ของข้าราชการครู นำไปทดลองวัดกับ
กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครูอำเภอโชคชัยจำนวน

60 คน นำผลการวัดมาวิเคราะห์ ค่าความเชื่อมั่น
และค่าอำนาจ จำแนกของแต่ละดัชนีพบว่า
แบบวัดมีความเชื่อมั่นสูง และแต่ละดัชนีมีค่า
อำนาจจำแนกสูง

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน
นำแบบวัดไปทำการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการครูกับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู
ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ 5 จังหวัด 5 เขต
พื้นที่การศึกษา จำนวน 820 คน นำผลการวัดมา
วิเคราะห์หาค่าประกอบเชิงสำรวจ ก่อนวิเคราะห์
ได้ทำการตรวจสอบข้อตกลง 2 ประการ
ประการแรก ทดสอบความสัมพันธ์ของดัชนีด้วย
วิธีการของ บาร์ตเลตต์ (Bartlett Test of Sphericity)
(สำเร็จ บุญเรืองรัตน์, 2529 : 233 – 234)
ซึ่งผลการทดสอบ ได้ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)
เท่ากับ 57098.952 ซึ่งเป็นค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติ
แสดงว่าดัชนีทั้งหมด มีความสัมพันธ์กัน สมควร
ทำการวิเคราะห์หาค่าประกอบได้ ประการที่สอง
ทดสอบข้อมูล มีความเพียงพอ ในการวิเคราะห์
องค์ประกอบ โดยใช้วิธีการของ ไกเซอร์-เมเยอร์
- โอลกิน (Kaiser – Meyer – Olkin Measure of
Sampling Adequacy) ใช้ตัวย่อว่า KMO (สำเร็จ
บุญเรืองรัตน์, 2529:234) ปรากฏว่าได้ค่า KMO
เท่ากับ .944 ซึ่งเป็นค่าที่มากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้
คือ เท่ากับหรือมากกว่า .80 แสดงว่าข้อมูล
มีความเพียงพอในการวิเคราะห์ องค์ประกอบได้
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ ที่ประกอบด้วย 7
องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย 84 ดัชนี
เมื่อทำการวิเคราะห์และหมุนแกนเรียบร้อยแล้ว
ได้องค์ประกอบที่เป็นอิสระซึ่งกันและกัน
(Orthogonal) 16 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบ
ที่มีค่า Eigen values สูงสุดเท่ากับ 7.772
และองค์ประกอบ สุดท้ายมีค่า Eigen values เท่ากับ
1.808 ในแต่ละ องค์ประกอบ ประกอบด้วย

ดัชนีที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ซึ่งเป็นค่าที่บ่งชี้ ความสัมพันธ์ ระหว่างดัชนีกับ องค์ประกอบ จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัย ได้พิจารณาว่า ในแต่ละองค์ประกอบที่บางดัชนี มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบน้อยกว่าดัชนีอื่น ในองค์ประกอบ เดียวกันซึ่งแสดงว่า เป็นดัชนี ที่บ่งชี้องค์ประกอบนั้น น้อยกว่าดัชนีอื่น ผู้วิจัย จึงตัดทิ้งออกไป พร้อมกันนั้น ก็นำมาจัดลำดับ องค์ประกอบใหม่ตามขั้นตอนที่ ควรจะเป็นของการ ปฏิบัติงานทำให้ สร้างแบบวัดดัชนี คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือได้ 15 องค์ประกอบ 63 ดัชนี นำเฉพาะดัชนี 63 ดัชนี ของผู้ตอบแบบสอบถาม 820 คน มาวิเคราะห์ใหม่ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .961 และแต่ละดัชนีมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .291 - .666 ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนก ของดัชนี 63 ดัชนี นี้ใกล้เคียงกับค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกของดัชนี 84 ดัชนี ซึ่งมีค่า ความเชื่อมั่นเท่ากับ .973 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ ระหว่าง .292 - .695

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นตรวจสอบความเที่ยงตรง ของแบบวัด นำดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครูไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตาม สภาพกับกลุ่มข้าราชการครูที่รู้แน่วชัดเจนซึ่งแบ่งเป็น 5 กลุ่ม กลุ่มละ 30 คน คือ (1) กลุ่มข้าราชการครู ที่มีคุณภาพชีวิตระดับที่ดีมาก (2) กลุ่มข้าราชการครู ที่มีคุณภาพชีวิตระดับที่ดี (3) กลุ่มข้าราชการครู ที่มีคุณภาพชีวิตระดับปานกลาง (4) กลุ่มข้าราชการครู ที่มีคุณภาพชีวิตระดับที่ต่ำ (5) กลุ่มข้าราชการครูที่มีคุณภาพชีวิตระดับที่ต่ำมาก ผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนและการเปรียบเทียบความแตกต่าง ค่ารายเฉลี่ยด้วยวิธีการของนิวแมน-คูลส์ พบว่า แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สามารถแบ่งกลุ่มข้าราชการครูที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี

จากกลุ่มข้าราชการครูที่มีคุณภาพชีวิตต่ำได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นตอนที่ 5 ขั้นสร้างเกณฑ์ดัชนี ผลจาก การวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ที่รู้แน่วชัดเจน 5 กลุ่ม นำมาสร้างเกณฑ์ดัชนีคุณภาพ ชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโดยกำหนดเกณฑ์ ในการจำแนก

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยหลังจากดำเนินการครบ 5 ขั้นตอน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 15 องค์ประกอบย่อย 63 ดัชนี ดังนี้

องค์ประกอบย่อย 1 หลักการกำหนด ค่าตอบแทนมี 7 ดัชนี มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .668 ถึง .831 และค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .422 ถึง .517 ได้แก่ การกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จของงานไว้ชัดเจนเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับ การสำรวจ ความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนสวัสดิการและ สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับที่ราชการจัดให้แก่ข้าราชการครู การสำรวจความต้องการของข้าราชการครูเกี่ยวกับ ค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับ การจัดการสื่อสารแบบสองทางเกี่ยวกับความต้องการ และความพึงพอใจในค่าตอบแทนสวัสดิการและ สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับที่ส่วนราชการจัดให้ การจ่าย ค่าตอบแทนในรูปแบบตัวเงินและการจัดสวัสดิการ รวมทั้งสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับที่ให้แก่ข้าราชการครู อย่างเหมาะสม การมีการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินแต่เป็นลักษณะความก้าวหน้าของงาน การกำหนดให้การลาศึกษาต่อเป็นสวัสดิการ

องค์ประกอบย่อย 2 การจ่ายค่าตอบแทน ที่เป็นตัวเงินโดยตรงและโดยอ้อม มี 3 ดัชนี มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .491 ถึง .714

และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .291 ถึง .553 ได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรง การจ่ายค่าตอบแทนโดยอ้อม การให้บริการประกันสุขภาพกับข้าราชการครูอย่างเหมาะสม

องค์ประกอบย่อย 3 ผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน แต่เป็นลักษณะของความพึงพอใจมี 4 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .313 ถึง .692 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .473 ถึง .554 ได้แก่ การให้สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับ ด้านความมั่นคงของข้าราชการครูทั้งขณะทำงานและเกษียณอายุราชการ การจัดสายบังคับบัญชาของข้าราชการครู การส่งเสริมตำแหน่งงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาให้มีโอกาสก้าวหน้าสูงขึ้น งานที่ปฏิบัติในสถานศึกษาสอดคล้องกับความพึงพอใจของข้าราชการครู

องค์ประกอบย่อย 4 การบริหารอย่างยุติธรรมมี 6 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .662 ถึง .774 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .361 ถึง .514 ได้แก่ การบริหารอย่างโปร่งใส การบริหารอย่างมีคุณธรรม การบริหารด้วยความรับผิดชอบ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารโดยยึดระเบียบกฎหมาย และวัฒนธรรม การบริหารโดยการกระจายอำนาจ

องค์ประกอบย่อย 5 การดำเนินการทางกฎหมายมี 4 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .721 ถึง .789 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .526 ถึง .577 ได้แก่ การกำหนดสิทธิประโยชน์ให้สำหรับข้าราชการครูที่ถูกดำเนินการทางกฎหมายแต่ไม่มีความผิด การให้การอบรมตามกฎหมาย การวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนดบทลงโทษสำหรับผู้กระทำความผิดอย่างเหมาะสม

องค์ประกอบย่อย 6 คุณลักษณะของผู้บริหาร มี 5 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .628 ถึง .717 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .394 ถึง .601 ได้แก่ ผู้บริหารไม่ยึดติดกับตำแหน่งผู้บริหาร มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหารเป็นนักประชาธิปไตย ผู้บริหารมีฐานะ ความเป็นอยู่ ที่มั่นคง

องค์ประกอบย่อย 7 บทบาทของผู้บริหาร มี 5 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .472 ถึง .800 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .500 ถึง .608 ได้แก่ ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้จัดการบริหาร ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับภารกิจของสถานศึกษา

องค์ประกอบย่อย 8 ความรับผิดชอบของผู้บริหารมี 2 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .390 ถึง .435 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .581 ถึง .566 ได้แก่ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อในมติของคณะกรรมการสถานศึกษา

องค์ประกอบย่อย 9 ความมุ่งมั่นในความสำเร็จของผู้บริหาร มี 3 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .355 ถึง .687 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .572 ถึง .625 ได้แก่ ผู้บริหารมีความต้องการความสำเร็จในอาชีพ ผู้บริหารมีความต้องการ ความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารมีความมั่นใจในตัวเอง

องค์ประกอบย่อย 10 หลักการพัฒนาและการฝึกอบรมข้าราชการครู มี 3 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .366 ถึง .679 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .614 ถึง .666 ได้แก่ การระบุปัญหาและสาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับ

การทำงาน การพัฒนาปรับปรุงการทำงานด้านความรู้ทักษะและจริยธรรมการเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต

องค์ประกอบย่อย 11 กระบวนการพัฒนาและการฝึกอบรมข้าราชการครู มี 6 ดัชนี มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .462 ถึง .760 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .475 ถึง .610 ได้แก่ การประเมิน ความต้องการการพัฒนาและการฝึกอบรม การมีหลักสูตรและโปรแกรมเพื่อการพัฒนาและการฝึกอบรม การมีกระบวนการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาและการฝึกอบรม การมีกระบวนการประเมินผลการพัฒนาและการฝึกอบรม การใช้นวัตกรรมและการใช้สื่อที่ทันสมัยประกอบการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาและการฝึกอบรมการสร้างระบบการพัฒนาและการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบย่อย 12 การนำผลการพัฒนาและการฝึกอบรมไปใช้ มี 4 ดัชนี มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .690 ถึง .799 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .613 ถึง .630 ได้แก่ การแจ้งผลการประเมินให้ผู้เข้ารับการพัฒนาและการฝึกอบรมทราบทุกครั้ง การมีคณะกรรมการติดตามผลการประเมินการพัฒนาและการฝึกอบรม การแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เข้ารับการพัฒนาและการฝึกอบรม การมีระบบฐานข้อมูลผลการประเมินผู้เข้ารับการพัฒนาและการฝึกอบรม

องค์ประกอบย่อย 13 หลักการประเมินผลของข้าราชการครู มี 3 ดัชนี มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .413 ถึง .571 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .591 ถึง .644 ได้แก่ การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการทำงานที่ได้มาจากมาตรฐานหรือเป้าหมายของงาน มีการเปรียบเทียบผลการทำงานกับเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดไว้ มีการประเมินผลการทำงานตามสภาพจริง

องค์ประกอบย่อย 14 วิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครู มี 5 ดัชนี มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .440 ถึง .720 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .560 ถึง .617 ได้แก่ การแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะบุคคลร่วมกันประเมินผลการทำงาน การประเมินผลการทำงานตามหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน การประเมินผลการทำงานเพื่อพัฒนางาน เครื่องมือที่ใช้ประเมินมีความเที่ยงตรง เครื่องมือที่ใช้ประเมินมีความเชื่อมั่น

องค์ประกอบย่อย 15 บรรยากาศและเงื่อนไขที่ดีในการปฏิบัติงาน มี 3 ดัชนี มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .520 ถึง .662 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .429 ถึง .542 ได้แก่ มีสิ่งแวดล้อม ที่เอื้อต่อการทำงาน มีความพร้อมที่เอื้อต่อการทำงาน สถานศึกษามีความรู้สึกสามัคคี

แบบวัดนี้มีค่าความเชื่อมั่น .981 ซึ่งนับว่าสูงมากและมีค่าอำนาจจำแนกรายดัชนีอยู่ระหว่าง .218 ถึง .866 ซึ่งถือว่ามีความอำนาจจำแนกตามเกณฑ์มาตรฐาน เมื่อนำดัชนีเหล่านี้มาสร้างเป็นแบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีความเที่ยงตรงมาก ทั้งจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามโครงสร้างและการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพจากกลุ่มที่รู้แน่ชัด ประกอบด้วยกลุ่มคุณภาพชีวิตดีมาก กลุ่มคุณภาพชีวิตดี มีค่า กลุ่มคุณภาพชีวิตปานกลาง กลุ่มคุณภาพชีวิตต่ำ กลุ่มคุณภาพชีวิตต่ำมาก

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่างของรายเฉลี่ยทั้ง 5 กลุ่ม ปรากฏว่ารายเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูทั้ง 5 กลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .01$

และผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรายเฉลี่ยระหว่างกลุ่มด้วยวิธีการของ นิวแมน - คูลส์ (Newman - Keuls) (Kirk, 1968) พบว่ารายเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มข้าราชการครูที่รู้แน่ชัดว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีและดีมากมีค่ารายเฉลี่ยคุณภาพชีวิตสูงกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่รู้แน่ชัดว่ามีคุณภาพชีวิตต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $= .05$

อภิปรายผล

ความสำคัญของการพัฒนาดัชนีบ่งชี้สิ่งใดๆ ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือวัดสิ่งนั้นอยู่ที่ความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น และอำนาจจำแนกของดัชนี (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์, 2529; Cronbach, 1949) ผู้วิจัยจึงอภิปรายคุณสมบัติของดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใน 3 ประเด็นพร้อมกับอภิปรายเทคนิคสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยรวมเป็น 4 ประเด็น ซึ่งใช้แนวความคิดของวอลตัน (Walton, 1974) และ เดสส์เลอร์ (Dessler, 1997) เกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน พร้อมด้วยแนวทางการสร้างดัชนีและตัวอย่างการพัฒนาดัชนีของวรรณิ์ แกมเกตุ (2540) จำเริญรัตน์ เจือจันทร์ (2543) บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2543) ดังนี้

1. ด้านความเที่ยงตรง ในการพัฒนาดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือนี้ ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงในแง่มุมต่าง ๆ ตั้งแต่การให้ผู้เชี่ยวชาญวินิจฉัยความเที่ยงตรง ของแต่ละดัชนีในแต่ละองค์ประกอบ ก็พบว่าผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คน มีความเห็นสอดคล้องกันอย่างมากว่าแต่ละดัชนีมีความเที่ยงตรงมาก มีความเหมาะสมอย่างมาก และคาดว่าจะสามารถนำไปใช้ได้จริง

ครั้งเมื่อนำไปสร้างเป็นแบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แล้วไปวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจากกลุ่มตัวอย่าง 820 คน นำผลการตอบมาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบก็พบว่า มี 15 องค์ประกอบย่อย ซึ่งก็ไม่แตกต่างไปจากองค์ประกอบย่อยตามสมมติฐานที่กำหนด 17 องค์ประกอบใน 7 องค์ประกอบหลัก และเมื่อพิจารณาแต่ละดัชนี ในแต่ละองค์ประกอบส่วนมากก็เป็นไปตามสมมติฐาน ที่กล่าวไว้นอกจากบางดัชนีที่ผลการวิเคราะห์บ่งชี้ว่าอยู่ในองค์ประกอบที่แตกต่างไปจากสมมติฐานบางซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่ดีที่ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบทำให้จัดดัชนีในแต่ละองค์ประกอบได้ถูกต้องชัดเจนยิ่งกว่าสมมติฐาน ที่กำหนดไว้ ทำให้ได้ดัชนีมีความเที่ยงตรงตามโครงสร้างของแต่ละองค์ประกอบอย่างชัดเจน และแต่ละองค์ประกอบก็เป็นอิสระต่อกันเพราะได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบที่กำหนดให้แต่ละองค์ประกอบมีความเป็นอิสระซึ่งกันและกัน (Orthogonal rotation) (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์, 2540; Harman, 1968) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบดังกล่าวนี้ชี้ให้เห็นว่าตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ว่าแต่ละองค์ประกอบหลักประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยนั้นที่แท้แล้วแต่ละองค์ประกอบย่อยก็เป็นองค์ประกอบที่มีอิสระซึ่งกันและกัน เมื่อผู้วิจัยได้ตัดดัชนีบางดัชนี ในแต่ละองค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยและซ้ำซ้อนกันและปรับแก้ภาษา ตลอดจนตั้งชื่อองค์ประกอบใหม่ให้เหมาะสม จัดเรียงลำดับองค์ประกอบใหม่ตามลำดับชั้น การปฏิบัติราชการแล้วทำให้ได้องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 15 องค์ประกอบ 63 ดัชนี ซึ่งทำให้

ข้าราชการครูตอบได้ด้วยความไม่เบื่อหน่าย อันเนื่องมาจากจำนวนข้อคำถามมากเกินไป ผู้วิจัย นำดัชนีทั้งหมด 63 ดัชนี มาสร้างเป็น แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบวัดกับกลุ่มที่รู้แน่ชัดพบว่าเป็นแบบวัดที่สามารถวัดได้เที่ยงตรงตามสภาพ (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์, 2529) กล่าวคือ กลุ่มที่รู้แน่ชัดว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ผลการวัดก็บ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิต ที่ดีกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่รู้แน่ชัดว่ามีคุณภาพชีวิต การทำงานที่ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ดานความเชื่อมั่น เมื่อนำดัชนีคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 63 ดัชนี มาสร้างเป็นแบบวัดคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูก็พบว่า มีค่าความ เชื่อมั่นสูงถึง .981 ซึ่งพอๆ กันหรือสูงกว่าที่เคยใช้ดัชนีจำนวน 84 ดัชนี ไปทดลองวัดคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูกับกลุ่มตัวอย่าง 2 ครั้ง พบว่า เมื่อทดลองวัดครั้งแรกมีค่าความเชื่อมั่น .987 และทดลองวัดครั้งที่ 2 มีค่าความเชื่อมั่น .973 จึงถือได้ว่าดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู 63 ดัชนีนี้เหมาะสมที่จะนำไปใช้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

3. ดานอำนาจจำแนก ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของดัชนีแต่ละดัชนี จำนวน 63 ดัชนี มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .218 ถึง .866 ซึ่งก็สูงกว่าที่เคยใช้ดัชนี จำนวน 84 ข้อ ไปทดลองวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับกลุ่มตัวอย่าง 2 ครั้ง พบว่า ครั้งแรกแต่ละดัชนีมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .288 ถึง .857 ครั้งที่สองแต่ละดัชนีมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .291 ถึง .666

ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อนำไปสร้างเป็นแบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูเป็นแบบวัดที่ดีมีความเที่ยงตรงสูง มีความเชื่อมั่นสูง มีค่าอำนาจจำแนกสูง และมีเกณฑ์ ดัชนีบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่เที่ยงตรงตามสภาพจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครู เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา ครูสภา ควรนำไปใช้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูเพื่อนำผลมาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

2. ควรทำการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูหากพบว่าข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ

3. ควรทำการวิจัยค้นหาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูเพื่อจะได้ปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูให้ตรงกับสาเหตุ

เอกสารอ้างอิง

- จำเริญรัตน์ เจือจันทร์. (2543). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชน. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ด.(อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2543). การพัฒนาศูนย์รวมของคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ด. (วิจัยและการพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตน์ บัวสนธิ์. (2545). *คอร์ปชั่นในวงการการศึกษาของไทย : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง. ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก.*
- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2540) การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการใช้ครู : การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุและโมเดลเอ็มทีเอ็มเอ็ม. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การวัดและประเมินผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). “บทบรรณาธิการ”. *วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. ปีที่ 28 ฉบับที่ 2 ปีงบประมาณ 2548. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.ค.ศ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และการวิเคราะห์สาระสำคัญ*. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานนโยบายและแผน. (2548). สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. [ออนไลน์] ได้จาก : <http://www.bopp/uploadcontent/plis-183.xls>. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2548.
- _____. (2549) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. [ออนไลน์] ได้จาก : <http://www.bopp/uploadcontent/plis-183.xls>. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2549.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2529). *ทฤษฎีการวัดและการประเมินผลการศึกษา*. ฉบับปรับปรุง (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สยามศึกษา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2546). *การประยุกต์ทฤษฎีการบริหารและการจัดการในการบริหารการศึกษา*. บรรยาย ณ. ห้องเรียนปริญญาเอก 1 มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล. 24 มิถุนายน 2546.
- อมรวิชช์ นาครทรรพ, สันติ สันธิ์พันธุ์ประทุม. (2549). “โครงการติดตามสภาวะการทำงานของครู หรือ TeacherWatch”. *มติชนรายวัน* ฉบับวันที่ 17 มกราคม : หน้า 27.
- อนุกุล สุนทรพงษ์. (2547). *มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมวินัยเกี่ยวกับการทุจริตต่อหน้าที่ราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ (นิติศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Best, John W. (1970). *Research in Education*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- Cronbach, Lee J. (1949). *Essentials of Psychological Testing*. New York : Harper and Bros.
- Dessler, Gray. (1997). *Writing Job Descriptions*. London : Prentice-Hall.
- Harman, H.H. (1968). *Modern Factor Analysis*. Chicago : The University of Chicago Press.
- Johnson, B. and Christensen, L. (2004). *Educational Research : Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches*. Boston, Pearson Education, Inc.
- Kirk, Roger, E. (1968). *Experimental Design : Procedures for the Behavior Sciences*. California : Brooks/Cole Publishing Company.
- Walton, Richard. (1974). “Improving the Quality of Work Life.” *Harvard Business Review*. May – June, 1974 : 12 – 16.