

**การพัฒนารูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับครูผู้ช่วยใน  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1  
Development of a Model for Quality of Work life Improvement of  
Assistant Teachers in Primary Schools under Jurisdiction of the  
Office of Chonburi Primary Educational Service Area 1**

ดร.สมชาย ชีระวุฒิตระกูล\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมินผลการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 กลุ่มนำร่องของการใช้รูปแบบมี 3 โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลวัดอู่ตะเภา โรงเรียนวัดหนองน้ำเขียว และโรงเรียนบ้านคลองตะเคียน รวมจำนวนทั้งสิ้น 27 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 12 คน และครูผู้ช่วย 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย แบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ซึ่งเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) และ  $t$ -Test (Dependent-t)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของครูผู้ช่วยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ของครูผู้ช่วยในสังกัดจำนวน 112 คน พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านจิตวิญญาณความเป็นครูเพื่อศิษย์ ด้านสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ตามลำดับ

2. รูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้ช่วย ประกอบด้วยกิจกรรมการพัฒนา 10 โมดูล ได้แก่ 1) การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน 2) การส่งเสริมขวัญและกำลังใจ 3) การส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา 4) การส่งเสริมทักษะการมอบหมายงาน 5) การส่งเสริมทักษะการให้ข้อมูลป้อนกลับ 6) การสร้างเสริมความสมดุลของชีวิต 7) การสร้างเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 8) การสร้างเสริมจิตวิญญาณความเป็นครู 9) การสร้างเสริมการจัดการความเครียดในตนเอง และ 10) การสร้างเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

3. ผลการใช้รูปแบบ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ช่วย 15 คนจาก 3 โรงเรียนนำร่องของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 หลังการใช้รูปแบบเป็นเวลา 7 เดือน พบว่ามีระดับคุณภาพชีวิตสูงขึ้นกว่าก่อนการใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมาก

\*ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ/ คุณภาพชีวิตการทำงาน/ครูผู้ช่วย/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาชนบุรี เขต 1

## ABSTRACT

The purposes of this study were to develop and evaluate a model for quality of work life improvement of assistant teachers in primary schools under jurisdiction of the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 1. The pilot study was conducted with 3 schools: 1) Anuban-WatUtapao School, 2) Wat Nongnamkeaw School, and 3) Ban Klongtakian School. The pilot sample included 27 persons consisting of 12 administrators and 15 assistant teachers. Research instruments for the data collection were: 1) a five-level rating scale questionnaire for quality of work life assessment, and 2) a semi – structure interview. Percentage, mean ( $\bar{X}$ ), standard deviation ( $SD$ ), and dependent t-Test were statistical devices for the data analysis.

The findings revealed as follows:

1. The overall level of quality of work life of 112 assistant teachers in primary schools under jurisdiction of the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 1 was rated at a high level with the highest average score of the three aspects as the following: Teacher spirituality, Good relationship with colleague, and Motivation enhancement, respectively.

2. The model for quality of work life improvement covered 2 target groups: administrators and teacher assistants. Ten modules of development activities consisted of: 1) Promotion of good workplace environment, 2) Promotion of work morale 3) Promotion of good relationship with supervisors, 4) Promotion of assignment skills, 5) Promotion of feedback skills, 6) Enhancement of total life space, 7) Motivation enhancement, 8) Enhancement of teacher spirituality, 9) Enhancement of self-stress management, and 10) Enhancement of good relationship with colleagues.

3. The result of model implementation found that overall of quality of work life for 15 assistant teachers of 3 schools in pilot study after using model for 7 months were found significantly higher than before using model at .05 level. ( $p < .05$ ) and highly satisfied on the model of quality of work life improvement.

## บทนำ

ยุทธศาสตร์การวิจัยด้านการปฏิรูปการศึกษาและสร้างสรรค์การเรียนรู้รอบใหม่ (พ.ศ. 2555 ถึง พ.ศ.2559) เร่งปรับปรุงกลไกให้การจัดการศึกษาให้เป็นเครื่องมือที่ทรงประสิทธิภาพในการปรับตัวของคนในประเทศ โดยรูปแบบการใช้ชีวิตภายใต้สังคมยุคใหม่มีความซับซ้อนมากขึ้น ภายใต้กฎเกณฑ์ที่มีข้อกำหนดมากมายเพิ่มขึ้น ทำให้การทำงานเต็มไปด้วยความเร่งร้อนในสภาพชีวิต

ประจำวัน อีกทั้งความผันผวนทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา สิ่งเหล่านี้ส่วนนำไปสู่ความเสี่ยงเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557) ฉะนั้น การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูในปัจจุบันจึงต้องปรับตัวและมุ่งให้ความสนใจไปที่คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ของครูมากขึ้นเรื่อย ๆ สืบเนื่องจากการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วน

หนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในที่ทำงาน (ผจญ เถลิงสาร, 2558) โดยพลวัตของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมยุคปัจจุบันทำให้มาตรการในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนไทยที่เคยใช้ได้ผลในทศวรรษที่ผ่านมามีประสิทธิภาพไม่เพียงพอต่อการดูแลคุณภาพชีวิตและความสุขของคนไทยในยุคนี้ (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) รวมทั้งคนไทยนับวันยิ่งพบว่า มีปัญหาความสุขในการประกอบวิชาชีพ क्रูลดลง (ดิเรก พรสีมา และคณะ, 2546)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นการจูงใจให้ครูทำงานอย่างมีความสุข นำไปสู่การเกิดผลสัมฤทธิ์และผลิตภาพในการทำงานที่ดีอย่างยั่งยืน (Cascio, 2006) สอดคล้องกับบลูสโตนที่ กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่ทำให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น (Bluestone, 1977) แต่ทั้งนี้คุณภาพชีวิตการทำงานมีความเป็นพลวัตในตัวเองตามบริบทและลักษณะขององค์การ รวมถึงความคาดหวังของคนทำงานในองค์กรนั้น ๆ จากผลการวิจัยของสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณภาพเยาวชนได้สำรวจตัวแทนครูจากทั่วประเทศพบว่า มีภาระการสอนในชั้นเรียนเฉลี่ยอยู่ที่ 4 ชั่วโมง/วัน และถูกกดดันจนเริ่มไม่มีความสุขกับการทำงานเนื่องมาจากต้องแบกรับภาระต่าง ๆ นอกชั้นเรียนที่มากขึ้นเรื่อย ๆ (ไกรยศ ภัทรวาท, 2558) โดยกลุ่มที่คาดว่าจะมีความเสี่ยงต่อปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานคือ กลุ่มครูผู้ช่วย เพราะเพิ่งเข้ามาบรรจุเป็นข้าราชการได้ไม่นาน และอยู่ในช่วงที่ต้องปรับตัวเตรียมรับการประเมินจากการพัฒนาอย่างเข้มตลอด 2 ปี

สำหรับในพื้นที่จังหวัดชลบุรีในบริบททางการจัดการศึกษาพบที่มีความกดดันเรื่องภาวะการณ์แข่งขันทางสังคม ตลอดจนความคาดหวังของผู้ปกครองที่คาดหวังคุณภาพการศึกษาที่เกิดกับบุตรหลานของตนเองในระดับที่สูงมาก ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยเฉพาะกลุ่ม

ครูผู้ช่วยที่เพิ่งได้บรรจุเข้ามาไม่นาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1, 2558) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการทำการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อนำเสนอเป็นแนวทางของการนำไปปรับใช้สำหรับการบริหารงานบุคคลเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการณ์ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
3. เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษานำร่องของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่  
การศึกษาครั้งนี้ศึกษาในพื้นที่ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา  
ขอบเขตด้านเนื้อหาในการกำหนดองค์ประกอบของตัวแปรตาม (คุณภาพชีวิตการทำงาน) สืบเคราะห์มาจากแนวคิดหลักของ Walton (1974) Huse & Cumming (1985) Dessler (2000) และนักวิชาการคนอื่น ๆ อีกหลายคน นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อศึกษากับครูผู้ช่วยในพื้นที่ศึกษา ครอบคลุมทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชา

(ข้อ 2.1- ข้อ 2.5) และส่วนที่เกี่ยวข้องกับครูผู้ช่วยเอง โดยตรง (ข้อ 2.6- ข้อ 2.10) ดังนี้

- 2.1 การเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงาน
- 2.2 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ครู
- 2.3 การเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับครู
- 2.4 การเสริมสร้างทักษะการมอบหมายงาน
- 2.5 การเสริมสร้างทักษะการให้ข้อมูลป้อนกลับ
- 2.6 การเสริมสร้างความสมดุลของชีวิตในภาพรวม
- 2.7 การเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน
- 2.8 การเสริมสร้างจิตวิญญาณของความเป็นครูเพื่อศิษย์
- 2.9 การเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

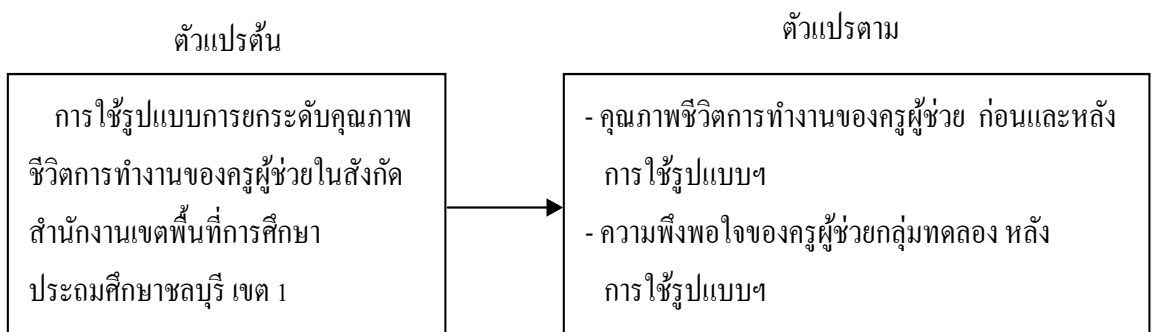
2.10 การเสริมสร้างทักษะการจัดการความเครียดในตนเอง

### 3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้ช่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2557 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 จำนวน 120 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้ช่วยในสถานศึกษานำร่องในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 กลุ่มนำร่อง จำนวน 15 คน จาก 3 สถานศึกษานำร่อง (แบ่งเป็นขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ ขนาดละ 1 แห่ง) ครอบคลุมครบ 3 อำเภอในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยเลือกมาทำการทดลองเพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับครูผู้ช่วยของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

## สมมติฐานของการวิจัย

หลังการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 กับครูผู้ช่วยในสถานศึกษานำร่อง จะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นกว่าก่อนการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## วิธีการศึกษา

การวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Research) มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ เรียงตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ ดังนี้

ระยะที่ 1 ขั้นศึกษาสภาพการณ์ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผ่านการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยมาแล้วได้ค่าคุณภาพเครื่องมือวิจัยตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด และสำหรับการสำรวจข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการ์ดบัตรคำจำนวน 10 สี แต่ละสีแทนแต่ละองค์ประกอบของการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ เก็บข้อมูลจากครูผู้ช่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2557 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ทั้งหมด ทั้งนี้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วย Card Technique ผู้วิจัยจะทำการแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น

10 กลุ่มย่อย โดยมีผู้ช่วยผู้วิจัยประจำกลุ่มทั้ง 10 กลุ่ม เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูล

ระยะที่ 2 ขั้นพัฒนารูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้ว และแบบบันทึกข้อมูลที่ผู้วิจัยเป็นผู้บันทึกจากการสังเกตและลงพื้นที่ ร่วมกับอุปกรณ์ประกอบการเก็บข้อมูล ได้แก่ เครื่องบันทึกเสียง วิดีโอ เก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ (Best Practices) จำนวน 3 แห่ง และจากผู้เชี่ยวชาญในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้งในส่วนของภาครัฐและเอกชน จำนวน 7 คน แล้วจึงทำการสังเคราะห์เพื่อยกร่างรูปแบบการวิจัยและนำไปตรวจสอบความเหมาะสมเป็นไปกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 11 คน ด้วยกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมเป็นไปได้ของร่างรูปแบบที่จะนำไปศึกษาผลการใช้

ระยะที่ 3 ขั้นประเมินผลการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับครูผู้ช่วยในโรงเรียนนำร่องของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 เครื่องมือในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานก่อนและหลังการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (กลุ่มนำร่อง) และแบบประเมินความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างหลังจากเสร็จสิ้นการใช้รูปแบบ โดย ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เก็บข้อมูลจากครูผู้ช่วยในสถานศึกษากลุ่มนำร่อง 3 แห่ง จำนวนครูผู้ช่วยรวม 15 คน

แผนการทดลองใช้ในโรงเรียนนำร่องจำนวน 3 แห่ง โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่มเพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

โดยกำหนดชั้นตามขนาดโรงเรียน จาก 3 โรงเรียน กระจายครบทั้ง 3 ขนาด ได้แก่ ขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ตามจำนวนนักเรียน โดยกำหนดให้แต่ละโรงเรียนมีที่ตั้งกระจายไปใน 3 อำเภอของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ประกอบด้วย

โรงเรียนที่ 1 คือ โรงเรียนอนุบาลวัดอู่ตะเภา (โรงเรียนขนาดใหญ่) ที่ตั้ง ณ อ.เมือง จ.ชลบุรี

โรงเรียนที่ 2 คือ โรงเรียนวัดหนองน้ำเขียว (โรงเรียนขนาดกลาง) ที่ตั้ง ณ อ.บ้านบึง จ.ชลบุรี

โรงเรียนที่ 3 คือ โรงเรียนบ้านคลองตะเคียน (โรงเรียนขนาดเล็ก) ที่ตั้ง ณ อ.หนองใหญ่ จ.ชลบุรี

โดยผู้วิจัยได้ทำการติดต่อกับผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าวเพื่อให้ตอบรับยินดีให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมโครงการ เป็นเวลาประมาณ 7 เดือน (เดือนกันยายน 2558 –เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2559) แบ่งเป็น 3 ช่วง ช่วงแรกเป็นกิจกรรมการพัฒนาด้วยกระบวนการอบรมตามคู่มือการพัฒนา ระหว่างเดือนกันยายน – ตุลาคม พ.ศ.2558 ช่วงที่ 2 เป็นการให้สถานศึกษาได้ดำเนินการพัฒนาต่อยอดจากคำแนะนำและแนวปฏิบัติที่ได้รับการพัฒนาไปครบตามคู่มือแล้วเป็นระยะเวลา 1 ภาคเรียน (พฤศจิกายน พ.ศ. 2558 – มีนาคม พ.ศ.2559) และช่วงสุดท้ายเป็นการสรุปผลโครงการในช่วงเดือนพฤษภาคม พ.ศ.2559 เพื่อเขียนรายงานผลการวิจัย

แผนการทดลองในการศึกษาผลการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ได้ใช้แผนการทดลองแบบกลุ่มเดียววัดก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pre-Test & Post-Test Design) ดำเนินการอบรมและพัฒนาโดยผู้วิจัยร่วมกับผู้บริหารและครูต้นแบบของสถานศึกษาต้นแบบ หรือผู้ที่มีประสบการณ์ตรงในเรื่องดังกล่าวมาทำหน้าที่เป็นผู้ถ่ายทอดประสบการณ์ตามคู่มือการพัฒนาที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมเป็นไปได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาแล้ว โดยมีจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่อยู่ในสถานศึกษานำร่องรวม 27 คน ประกอบด้วยกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 12 คน และกลุ่มครูผู้ช่วย จำนวน 15 คน โดย

ผู้วิจัยได้ขออนุญาตดำเนินการจากต้นสังกัด และได้รับความยินยอมจากผู้บริหารและครูผู้ช่วยของสถานศึกษานำร่องทั้ง 3 แห่ง เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

## ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการณ์ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 93 ของประชากร (N) ทั้งหมดจากจำนวนครูผู้ช่วย 120 คน จำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่างพบว่า เป็นเพศชาย 16 คน และเพศหญิง 96 คน การนำเสนอข้อมูลประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

1.1 ข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ช่วยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ช่วยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านจิตวิญญาณความเป็นครูเพื่อศิษย์ ( $\bar{X} = 4.41$ ) ด้านสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.08$ ) และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.82$ ) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางมีเพียง 2 ด้าน คือ ด้านสมดุลชีวิตในภาพรวม ( $\bar{X} = 3.33$ ) และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ( $\bar{X} = 3.29$ )

1.2 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยเป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยเทคนิคบัตรคำ (Card Technique) โดยให้ครูผู้ช่วยได้พรรณนาสะท้อนปัญหาและความรู้สึกของคนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ประสบพบอยู่ มาเขียนพรรณนาลงในบัตรคำ ที่แยกเป็น 10 สี ตามองค์ประกอบทั้ง 10 ของคุณภาพชีวิตการทำงาน แล้วจึงนำมาสังเคราะห์ประเด็นแยกตามบัตรคำทั้ง 10 สี พบว่า ครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ประสบอยู่คล้ายคลึงกัน

โดยผู้วิจัยขอเสนอประเด็นสำคัญที่พบความถี่สูงสุด จากผลการสังเคราะห์รายด้านละ 2 ประเด็น ดังนี้

**1.2.1 ปัญหาสภาพแวดล้อมในโรงเรียน** พบว่า ปัญหาสำคัญใน 2 ประเด็นแรกที่พบความถี่สูงสุด ได้แก่ 1) ปัญหาเรื่องการขาดสื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำการเรียนการสอน และ 2) ปัญหาจากมลภาวะทางอากาศที่มาจากถนนและฝุ่นละออง

**1.2.2 ปัญหาการขาดขวัญกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา** พบว่า ปัญหาสำคัญใน 2 ประเด็นแรกที่พบความถี่สูงสุด ประกอบด้วย 1) ปัญหาเรื่องผู้บังคับบัญชาขาดการเสริมแรงบวกจากผู้บังคับบัญชา 2) ผู้บังคับบัญชาขาดความยุติธรรม เป็นกลาง

**1.2.3 ปัญหาสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา** พบว่า ปัญหาสำคัญใน 2 ประเด็นแรกที่พบความถี่สูงสุด ประกอบด้วย 1) ความไม่เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และ 2) ความไม่ยุติธรรมโดยเลือกปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชา

**1.2.4 ปัญหาการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา** พบว่า ปัญหาสำคัญใน 2 ประเด็นแรกที่พบความถี่สูงสุด ได้แก่ 1) การมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ และ 2) งานที่มอบหมายมานั้นยังอธิบายขอบข่ายและเป้าประสงค์ของงานไม่ชัดเจนเพียงพอ เนื่องจากบางครั้งงานด่วนมาก

**1.2.5 ปัญหาการให้ข้อมูลป้อนกลับ** พบว่า ปัญหาสำคัญใน 2 ประเด็นแรกที่พบความถี่สูงสุด ประกอบด้วย 1) เรื่องการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีเนื้อหาวกวน ซ้ำซ้อน และ 2) การให้ข้อมูลย้อนกลับที่ไม่ชัดเจนเพียงพอ

**1.2.6 ปัญหาการขาดสมดุลชีวิต** พบว่า ปัญหาสำคัญใน 2 ประเด็นแรกที่พบความถี่สูงสุด ประกอบด้วย 1) การมีเวลาพักผ่อนที่ไม่เพียงพอในแต่ละวันเนื่องจากภาระงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไป และ 2) การไม่มีเวลาให้ครอบครัว

**1.2.7 ปัญหาการขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** พบว่า ปัญหาสำคัญใน 2 ประเด็นแรกที่พบความถี่สูงสุด ประกอบด้วย 1) ภาระงานมาก และเร่งรีบ

เกินไป ทำให้ขาดความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ของงานได้เพียงมุ่งเน้นทำเสร็จให้ทันเท่านั้น และ 2) การได้สอนไม่ตรงสาขาที่จบมา

**1.2.8 ปัญหาเรื่องจิตวิญญาณความเป็นครู** พบว่า ปัญหาสำคัญใน 2 ประเด็นแรกที่พบความถี่สูงสุด ประกอบด้วย 1) ปัญหาจากการมีภาระงานอื่นที่ไม่ใช่การสอนมากเกินไป และ 2) ปัญหาจากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน

**1.2.9 ปัญหาเรื่องการจัดการความเครียดในตนเอง** พบว่า ปัญหาสำคัญใน 2 ประเด็นแรกที่พบความถี่สูงสุด ประกอบด้วย 1) ภาระงานที่มากเกินไป ไม่กระจาย และให้งานเร่งรีบ และ 2) เพื่อนร่วมงานที่แบ่งกลุ่ม แบ่งพรรคแบ่งพวก

**1.2.10 ปัญหาเรื่องการขาดสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน** พบว่า ปัญหาสำคัญใน 2 ประเด็นแรกที่พบความถี่สูงสุด ประกอบด้วย 1) การนินทา พูดลับหลัง จ้องจับผิด ไม่มีความจริงใจ และ 2) การโยนงาน เกี่ยงงาน เอาเปรียบผู้ร่วมงาน

2) ผลการพัฒนารูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

**2.1 ผลการศึกษาถอดบทเรียนจากการศึกษา Best Practices** จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาที่ผ่านเกณฑ์ในการเป็น Best Practices ตามการแนะนำของบุคคลอ้างอิง เพื่อถอดบทเรียนความสำเร็จด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัด จากสถานศึกษา 3 แห่งของภาคตะวันออก ประกอบด้วย 1) โรงเรียนบ้านโป่งสะแกต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 2) โรงเรียนวัดดอนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 และ 3) โรงเรียนมณีวรรณวิทยา โรงเรียนเอกชน จังหวัดระยอง ผลการสังเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม พบว่า แนวทางในการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ช่วยจากการศึกษา Best Practices ที่มีความสอดคล้องตรงกันมีประเด็น ดังนี้

**ตารางที่ 1** แสดงความถี่ของแนวทางในการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ช่วยจากการศึกษา Best Practice

แนวทางที่ใช้ในการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ความถี่
1. การพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน	3
2. การสร้างวัฒนธรรมความเป็นที่เป็นนอังกายในโรงเรียน	3
3. การมอบหมายงานตามความถนัดและส่งเสริมโอกาสต่อยอด	3
4. การเสริมสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการเรียนรู้	3
5. การมีส่วนร่วมกับชุมชนทั้งทางตรงและทางอ้อม	3
6. การมีระบบ Coaching อย่างเป็นกัลยาณมิตร	3

จากตารางที่ 1 สรุปได้ว่า แนวทางในการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ช่วยที่สถานศึกษา Best Practices ทั้ง 3 แห่งได้มีการใช้ที่สอดคล้องตรงกัน 6 ประเด็นข้างต้น ซึ่งพบว่าทุกสถานศึกษามีการดำเนินการกับครูผู้ช่วย/ครูใหม่ในสังกัดเหมือนกัน ดังนั้น รูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่จะนำไปใช้กับครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จะมีความครอบคลุมตามแนวทางที่ได้สังเคราะห์มาร่วมกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่จะนำเสนอในส่วนถัดไป

**2.2 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ**  
จำนวน 7 คน เพื่อสังเคราะห์แนวคิดในการนำไปกำหนดเป็นรูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม กับครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้มีคำแนะนำและข้อคิดที่น่าสนใจซึ่งผู้วิจัยจะนำไปต่อยอดพัฒนาเป็นรูปแบบของงานวิจัย โดยสรุปข้อค้นพบสำคัญเป็นรายบุคคล ดังนี้

1) รศ.ดร.มนตรี แยมกสิกร อดีตคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ม.บูรพา และกรรมการบริหารคุรุสภา เสนอให้รูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต้องเน้นการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ความเป็นวิชาชีพ โดยผลักดันให้ครูใหม่เข้ามาเรียนรู้ร่วมกับครูเก่า และการสร้างระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการ โดยมุ่งทำงานสอนในชั้นเรียนเป็นหลักเพื่อให้เป็นครูมืออาชีพได้อย่างแท้จริง

2) นายเริงศักดิ์ มหาวิณิชฉัยมนตรี รองผู้อำนวยการ จ.ชลบุรี ผู้กำกับดูแลงานด้านการศึกษา เสนอให้รูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต้องเน้นการคัดเลือกครูที่เข้ามาตั้งแต่แรกต้องค้นหาคนที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครู พรรณนาที่จะเป็นครูโดยแท้ พยายามปลูกฝังให้มีความรู้สึกรักลูกศิษย์เห็นคุณค่าของงาน มีสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชนและหล่อหลอมให้รักในความเป็นครู

3) นายสุรสิทธิ์ นิตวิวัฒน์ลักษณ์ รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผู้กำกับดูแลงานด้านการศึกษา เสนอให้รูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต้องเน้นการประสานวัฒนธรรมของคนต่างวัยระหว่างครูเก่ากับครูผู้ช่วยที่เป็นครูใหม่ให้สอดคล้องประสานกลมกลืน โดยมีผู้บริหารระดับกลาง หรือระดับหัวหน้างานเป็นคนที่คอยเชื่อม เป็นโซ่เชื่อมกลางระหว่างครูเก่ากับครูใหม่

4) รศ.ดร.สมาน อัสวภูมิ ประธานหลักสูตรครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เสนอให้รูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต้องเน้นกิจกรรมการบริหารสุขภาพ การบำรุงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงาน เน้นในเรื่องของสุขภาพกายและใจ เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานย่อมมาจากสุขภาพกายและใจที่ดี ครอบคลุมทั้งเรื่องของอาหาร อารมณ์ ออกกำลังกาย

5) รศ.ดร.จิณฉัตร ปะโคทัง อดีตผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่ จ.บุรีรัมย์ เสนอให้



รูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต้องเน้นการบริหารให้ได้ใจคน แล้วคนทำงานร่วมด้วยแล้วมีความสุขคุณภาพชีวิตจึงจะเกิดได้ ตัวของผู้บริหารต้องมีศิลปะอย่างมากในการ สร้างแรงจูงใจ บริหารให้ได้ใจต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูผู้ช่วย เน้นการสร้างทีมงาน และการเกิดวัฒนธรรมแบบที่ ๆ นื่อง ๆ คนในครอบครัวเดียวกัน

6) ดร.วรเทพ ภูมิภักดีพรหม อุปนายก ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สมาคมอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย เสนอให้รูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต้องเน้นการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานบุคคลให้คล่องตัว ยืดหยุ่นได้มากกว่าที่เป็นอยู่ เอาใจใส่คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ช่วยอย่างพิถีพิถัน เพราะหากเกิดสิ่งไม่พึงประสงค์มาแล้ว จะกลายเป็นการเริ่มต้นอาชีพของเขาที่ลดทอนพลังในการทำงานลงไปอย่างมากมาย แต่เงื่อนไขคือคุณภาพชีวิตการทำงานต้องดีด้วย

7) ดร.วสันต์ นาวเหนียว ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เสนอให้รูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต้องเน้นให้ครูผู้ช่วยสามารถทำงานวิชาการให้ดีไปพร้อมกันด้วย โดยเสนอให้ใช้ระบบ Coaching จากครูที่เป็นประจำการอยู่ก่อนที่จะเป็นที่เลี้ยงให้กับคนรุ่นน้อง รวมทั้งให้ผู้บริหารใช้ฐานอำนาจจากการมีเครือข่ายเช่นในชุมชน โดยมีกลยุทธ์การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อช่วยดูแลความเป็นอยู่ให้ครูผู้ช่วยที่เพิ่งมาใหม่

หลังจากได้สังเคราะห์ ข้อมูลทั้งหมดแล้ว ผู้วิจัยจึงได้นำมาพัฒนารูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูผู้ช่วยในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี 1 รายละเอียดของรูปแบบเป็นไปตามข้อค้นพบที่ได้จากการถอดบทเรียนจาก Best Practice และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ออกมาเป็น 10 โมเดลตามองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งใช้เป็นกรอบของงานวิจัยในครั้งนี้ โดยโมเดลที่ 1- โมเดลที่ 5 กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บังคับบัญชา และโมเดลที่ 6 – โมเดลที่ 10 กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูผู้ช่วยกลุ่มตัวอย่าง รายละเอียดของแต่ละโมเดล

จะประกอบด้วยกลยุทธ์ที่แตกต่างกันไปตามผลการวิเคราะห์ที่ได้ รายละเอียด ดังนี้

โมเดลที่ 1 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีด้วยกัน 3 กลยุทธ์ คือ 1) บ้านพักเป็นฐาน บริบาลสบายใจ 2) โรงเรียนเป็นฐาน บริหารแบบได้ใจ และ 3) ชุมชนเป็นฐาน บริการประทับใจ

โมเดลที่ 2 การเสริมขวัญกำลังใจ มีกลยุทธ์อยู่ 2 ประการ คือ 1) เหมือนที่เหมือนน้องครองใจ และ 2) ชี้แนะทางสร้างผลงาน

โมเดลที่ 3 สัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา มีจำนวน 1 กลยุทธ์ คือ คนกันเองอย่าได้ถือตัว เราคือคนในครอบครัวเดียวกัน

โมเดลที่ 4 ทักษะการมอบหมายงาน มี 2 กลยุทธ์ คือ 1) มอบงานมุ่งได้ผล มองคนให้ตรงงาน และ 2) เทคนิคการสอนงานสื่อสารอย่างเข้าใจ

โมเดลที่ 5 การให้ข้อมูลป้อนกลับ มี 1 กลยุทธ์ คือ การเป็น Commentator มีอาชีพ

โมเดลที่ 6 การสร้างสมดุลชีวิต มี 2 กลยุทธ์ คือ 1) การแบ่งเวลาการทำงานกับเวลาส่วนตัว และ 2) การบริหารเวลาหลังจากเสร็จภารกิจ

โมเดลที่ 7 การเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มี 1 กลยุทธ์ คือ Work Smart อย่างครุมีอาชีพ

โมเดลที่ 8 จิตวิญญาณความเป็นครู มี 3 กลยุทธ์ คือ 1) ค่าของคน ของคนเป็นครู 2) เพราะครูคือผู้ให้ที่ยิ่งใหญ่ และ 3) ครูเพื่อศิษย์

โมเดลที่ 9 การจัดการความเครียดในตนเอง มี 1 กลยุทธ์ คือ ปลอ่ยวางให้เป็น

โมเดลที่ 10 สัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน มี 3 กลยุทธ์ คือ 1) ฉลาดชม คารมดี มองผู้อื่นในเชิงบวกเสมอ 2) รักยาวให้สั้น รักสั้นให้ต่อ (เป็นนักฟังที่ดี) และ 3) หยิบยื่นน้ำใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล

หลังจากที่สังเคราะห์รูปแบบครบทั้ง 10 โมเดลแล้ว ผู้วิจัยจึงได้นำร่างรูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับข้าราชการครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ไปตรวจสอบความเหมาะสมเป็นได้จากการสนทนากลุ่ม

กับผู้ทรงคุณวุฒิโดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดหัวข้อและประเด็นการสนทนาโดยทำหน้าที่เป็นผู้นำการเสวนาด้วยตนเองที่คณะศึกษาศาสตร์ เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2558 ระหว่างเวลา 09.00 น. – 12.00 น. โดยผู้วิจัยได้นำเสนอร่างรูปแบบและวิธีการดำเนินการให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้วิพากษ์ และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ พบว่า มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากทุกโมดูล แต่มีข้อสังเกตบาง

ประการจากผู้ทรงคุณวุฒิให้ได้ไปปรับปรุงเพิ่มเติม แล้วจึงนำไปศึกษาผลการใช้กับโรงเรียนนำร่องทั้ง 3 แห่ง ต่อไป

### ประเมินผลการใช้รูปแบบ

ส่วนที่ 1 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับครูผู้ช่วยในโรงเรียนนำร่องของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ก่อนและหลังการใช้รูปแบบ

การทดสอบ	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (n)	ค่าเฉลี่ย (X)	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	t	p
หลังการใช้รูปแบบ	15	4.25	.45		
ก่อนการใช้รูปแบบ	15	3.87	.83	2.92*	.05

\* $p < .05$

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับข้าราชการครูผู้ช่วยในโรงเรียนนำร่องของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 หลังการใช้รูปแบบมีค่าเฉลี่ย 4.25 สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบที่มีค่าเฉลี่ย 3.87 ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนด (ค่า t คำนวณมีค่า 2.92 มากกว่าค่า t ตาราง ณ df 14 ระดับค่าวิกฤติที่ .05 ค่า t ตารางมีค่าเท่ากับ 1.76)

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมโครงการนำร่องของการใช้รูปแบบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายด้านที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ โมดูลที่ 8 การเสริมสร้างจิตวิญญาณความเป็นครู โมดูลที่ 7 การเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และโมดูลที่ 1 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ตามลำดับ

### การอภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาวะการณ์ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากจังหวัดชลบุรีเป็นศูนย์กลางความเจริญของภูมิภาคตะวันออก ซึ่งมีความพร้อมทางทุนพื้นฐานทางสังคมสูงและยังมีปัจจัยดึงดูดให้คนอยาก

จะเข้ามาอยู่ที่จังหวัดชลบุรีมาก รวมถึงปัจจัยความขยายตัวของเมือง มีสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งของภาครัฐและเอกชนตอบสนองเอื้ออำนวยต่อคุณภาพชีวิตของผู้ที่มาทำงาน ประกอบกับครูผู้ช่วยแม้จะอยู่ในช่วงทดลองงานแต่ก็ถือว่าได้บรรจรับราชการแล้ว มีศักดิ์และสิทธิในความเป็นข้าราชการแล้ว ทำให้มีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคง มีความปลอดภัย มีโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นครู กศ.1 ในเวลาอีก 2 ปีข้างหน้า แต่สำหรับประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งพบว่า อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานจะครอบคลุมถึงความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย ซึ่งถือเป็นปัจจัย 4 และความต้องกรขั้นพื้นฐานในขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการ 5 ขั้นของมาสโลว์ที่มีความเป็นรูปธรรมประเมินจับต้องได้ง่าย ซึ่งครูผู้ช่วยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มาจากสถานศึกษาขนาดเล็กที่ยังมีข้อจำกัดด้านความพร้อมทางทรัพยากร โดยเฉพาะด้านอาคารสถานที่ เช่นบ้านพักครูซึ่งมีไม่เพียงพอ และจะต้องจัดสรรตามลำดับมาก่อนจะได้สิทธิก่อน และสำหรับประเด็นด้านทักษะการมอบหมายงานที่พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมีความจำเป็นต้อง

มอบหมายงานไว้ล่วงหน้าเพื่อทำภาระงานของบุคลากรในแผนปฏิบัติการประจำปีที่ต้องทำก่อนเปิดปีการศึกษาใหม่ ซึ่งช่วงนั้นโรงเรียนยังไม่ทราบว่าจะได้บุคลากรคนใดมาบรรจุเป็นครูผู้ช่วยที่โรงเรียน จึงทำให้การมอบหมายงานที่รอไว้ให้ครูผู้ช่วยที่จะมาบรรจุอาจไม่สอดคล้องกับความต้องการของครูผู้ช่วยคนนั้น

2. ผลการพัฒนาารูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 ที่พบว่า รูปแบบของงานวิจัยที่จะนำไปทดลองใช้กับกลุ่มนำร่องได้ออกแบบมาทั้งสิ้น 10 โมดูล ครอบคลุม 2 กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้บังคับบัญชา และครูผู้ช่วย ทั้งนี้เนื่องจากการยกระดับคุณภาพชีวิตจะต้องดำเนินการควบคู่กันทั้งปัจจัยภายนอกที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน นั่นคือ ผู้บังคับบัญชาของครูผู้ช่วย และปัจจัยที่มาจากตัวของครูผู้ช่วยเอง สอดคล้องกับแฮกแมนและซัลเทิล (Hackman & Suttle, 1977) ได้เสนอแนวทางที่จะทำให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ได้ผลจะต้องดำเนินการและได้รับความร่วมมือจากหลายๆ ฝ่ายด้วยกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง 2 ฝ่ายสำคัญ ได้แก่ ฝ่ายบริหารที่ต้องกำหนดประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในเป้าประสงค์ของการบริหารงานบุคคลเพื่อจัดทำเป็นนโยบายต่อไป และฝ่ายของตัวผู้ปฏิบัติงานเอง ซึ่งจะต้องให้ความร่วมมือ สนับสนุน และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจากฝ่ายบริหารที่เป็นไปในลักษณะค่อยๆ ค่อยๆ อดอาศัย และรักษาประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ

3. ผลการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับครูผู้ช่วยในโรงเรียนนำร่องของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับครูผู้ช่วยในโรงเรียนนำร่องของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 หลังการใช้รูปแบบ ครูผู้ช่วยมีระดับคุณภาพชีวิตสูงขึ้นกว่าก่อนการใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบการยกระดับ

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ช่วยในสถานศึกษาในกลุ่มนำร่องที่พัฒนาขึ้นมาตามข้อค้นพบของงานวิจัยนี้ยึดออกแบบตามผลการศึกษาสภาวะการณ์ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ช่วยในพื้นที่ซึ่งให้น้ำหนักในการพัฒนาแต่ละโมดูลแตกต่างกันไป แล้วออกแบบกิจกรรมการพัฒนาที่ยึดตามผลลัพธ์จากการถอดบทเรียนของบุคคลที่ประสบความสำเร็จมาเป็นวิธีการดำเนินการ เน้นการตั้งใจทั้งในเชิงรูปธรรมและนามธรรมผ่านกิจกรรมการจูงใจจากภายนอกที่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ดูแล และจากภายในที่มาจากการปรับทัศนคติตามมุมมองการรับรู้เชิงบวก ดำเนินการควบคู่กันทั้งปัจจัยที่มาจากผู้บังคับบัญชาและตัวของครูผู้ช่วยเอง ประกอบกับรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นได้ดำเนินการพัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบตามขั้นตอนโดยศึกษารวบรวมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมเป็นไปได้ของรูปแบบเป็นที่เรียบร้อยแล้ว นอกจากนี้ยังได้มีการให้แนวทางปฏิบัติที่ได้ส่งเสริมให้กลุ่มตัวอย่างได้นำไปทดลองปฏิบัติเอง รวมทั้งส่งเสริมให้ได้รับรู้จักการตรวจสอบ ปรับปรุง พัฒนาร่วมกับการ Coaching ในสถานศึกษาขณะทำงานตามปกติ และมีการนิเทศติดตามผลเพื่อเยี่ยมเยียนและใช้ระบบการสื่อสารพูดคุยผ่าน Line group ทำให้เกิดความตื่นตัว และเกิดเห็นประโยชน์ของการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูผู้ช่วยที่ได้เข้าร่วมโครงการที่ได้ให้ความสนใจ และให้ความร่วมมือกับทุกกิจกรรมตามรูปแบบของงานวิจัยนี้ มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเอง ซึ่งเน้นการใช้กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้เชิงรุกที่นำไปสู่การเปิดใจและปรับตัวจนบรรลุผลตามสมมติฐานของการวิจัยได้

## ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 ควรนำกิจกรรมตามรูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจากงานวิจัยนี้ไปประยุกต์เป็นกิจกรรมเสนอแนะ

ของการบริหารงานบุคคลเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเชื่อมโยงไปกับการปฏิบัติงานของทั้งผู้บริหารและตัวของครูผู้ช่วยเอง ให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง และเน้นการใช้บุคคลต้นแบบมาถ่ายทอดประสบการณ์ความสำเร็จในเชิงปฏิบัติด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเชิญชวนให้ได้นำไปปฏิบัติตาม

2. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ควรกำหนดเป้าหมายของการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับครูผู้ช่วยในสังกัดโดยมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพของการปฏิบัติงาน (โดยเฉพาะงานวิชาการ) ควบคู่กันไป โดยให้ถือเป็นความรับผิดชอบร่วมกันทั้งตัวของครูผู้ช่วยเอง และผู้บังคับบัญชาของครูผู้ช่วยทุกคน และทุกระดับที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง

## ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษานโยบายการบริหารงานบุคคลที่จะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ช่วย โดยนำรูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานตามผลการวิจัยในครั้งนี้ไปต่อยอดเพื่อจัดทำเป็นนโยบายสำหรับการบริหารงานบุคคลในภาพรวมของทั้งประเทศต่อไป

2. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพกับกรณีศึกษาของครูผู้ช่วยที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานกลุ่มสูงและต่ำ เพื่อค้นหาปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันไป เพื่อนำไปปรับปรุงรูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับครูผู้ช่วยให้มีความครอบคลุมยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- ไกรยศ ภัทรราวาท. *คดีตารางชีวิตครูไทยใน 1 ปี*. วันที่ค้นข้อมูล 13 มีนาคม พ.ศ.2558 เข้าถึงจากจาก <http://www.kroobannok.com/74146>
- ผจญ เฉลิมสาร. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. วันที่ค้นข้อมูล 17 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2558 เข้าถึงจาก [www.m-society.go.th/article\\_attach/3338/3646.doc](http://www.m-society.go.th/article_attach/3338/3646.doc)
- ดิเรก พรสีมา และคณะ. (2546). *รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาวิชาชีพครู*. วันที่ค้นข้อมูล 16 มีนาคม พ.ศ. 2558. จาก <http://www.onec.go.th/Act/627/>
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ.(2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข*. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *ยุทธศาสตร์การวิจัยด้านการปฏิรูปการศึกษาและสร้างสรรค์การเรียนรู้รอบใหม่ พ.ศ.2555-พ.ศ.2559*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 (2558) *รายงานการประชุมคณะกรรมการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาโดยใช้จังหวัดเป็นฐาน. (เอกสารอัดสำเนา)*
- Bluestone, L. (1977). Implementing quality-of-work life programs. *Management Review*, 3 (6), 44.
- Casio, W. F. (2006). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. New York: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2000). *Human Resource Management*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

- Hackman, J. R., & Suttle, J. L. (1977). *Work design: Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change*. Santa Monica, CA: Goodyear.
- Huse, E. F., & Cumming, E. A. (1985). *Behavior in Organization: A Systems Approach to Managing*. New York: West Publishing Company.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row Publishers.
- Walton, Richard. (1974). Improving the Quality of Work Life. *Harvard Business Review*. May-June, 12-16.
- \_\_\_\_\_. (1974). Quality of working life. *What is it ? Sloan Management Review*, 3(2), 12.