

ปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตและสถานการณ์ทางสังคมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู*
PSYCHO-SOCIAL CAUSAL FACTORS OF TEACHERS' WORK LIFE QUALITY

นพรัตน์ ป้อมเชียงพัง¹, โกศล มีคุณ²

Noppharat Pomchiangohang¹, Kosol Meekun²

มหาวิทยาลัยพะเยา^{1,2}

University of Phayao, Thailand.^{1,2}

Email : nasaudon3@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตใจและตัวแปรปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู 2) ศึกษาการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้วยกลุ่มตัวแปรด้านจิตใจและกลุ่มตัวแปรด้านสถานการณ์ทางสังคม และ 3) หากกลุ่มครูที่ควรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อน และปัจจัยส่งเสริมกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตดุสิต สังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 135 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบวัดมาตรฐานประมาณรวมค่า จำนวน 7 แบบวัด มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อความกับคะแนนรวมทั้งแบบวัด (r item-total correlation) ตั้งแต่ .315 ถึง .833 มีค่าความเที่ยง ตั้งแต่ .786 ถึง .898 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติพื้นฐาน และ สถิติอ้างอิงซึ่งได้แก่ สถิติทดสอบที และ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตใจ และปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .428$ ถึง $.667$) 2) กลุ่มปัจจัยทางจิตใจ และ กลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูได้ร้อยละ 43.00 และ 44.10 ตามลำดับ ทั้งสองกลุ่มตัวแปรปัจจัยร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูได้ร้อยละ 57.40 3) ครูที่ควรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อนคือ ครูเพศชาย และครูผู้ช่วยร่วมกับ ครู คศ.1 ปัจจัยที่ควรส่งเสริม คือ บรรยากาศองค์กร ความพร้อมเผชิญงาน การรับนวัตกรรม และสุขภาพจิต

คำสำคัญ : 1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู 2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 3. การพัฒนาครู

ABSTRACT

The objectives of this research were to study 1) relationship between the psychological factor and the social situation factor of teachers' work life quality, 2) predictive volume of teachers' work life quality by using psychological variables and social situation variables, and 3) search groups of teachers that should be developed first on their quality of work life and factors that should be promoted. The sample group of this research comprised of 135 teachers in primary school, Dusit District Office in Bangkok, in the Academic Year 2022. Instrument of this research were 7 summated rating scales with r item-total correlation .315 to .833, reliability .786 to .898. The statistics for data analysis were basic statistics, and inferential statistics namely: t-test and multiple regression.

Research finding were: 1) relationship between psychological factors, social situation factors and teachers' work life quality were moderately high ($r = .428$ to $.667$) 2) psychological factor and social situation factors could predicted teachers' work life quality by 43.00% and 44.10% respectively, psychological factor collaborated with social situation factor could explained teachers' work life quality by 57.40 % and 3) teachers who should be developed first on the quality of work life were male teachers and assistant teachers combined with K1 teachers, the factors should be promoted were the organizational atmosphere, readiness for work, Innovative adoption, and mental health.

Keywords : 1. Teachers' work life quality 2. Causal factors 3. Teachers developing

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือคุณภาพประชากรมีความสำคัญต่อสังคมและประเทศ จึงต้องให้ความสำคัญกับการศึกษา ส่งเสริม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในประเทศ ให้มีทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นกลไกในการขับเคลื่อนประเทศให้เจริญก้าวหน้า ดังที่ได้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 โดย สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2563) ได้วางไว้เป็นเสมือนหนึ่งแผนที่นำทางให้ระบบการศึกษาไทยสามารถพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของทุนมนุษย์ที่มีอยู่ในตัวตนของแต่ละบุคคลให้เต็มตามศักยภาพสำหรับประชากรทุกช่วงวัยภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและของโลกที่เป็นพลวัต การศึกษาจึงนับเป็นปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ เพื่อให้ประเทศสามารถแข่งขันในเวทีโลกและเป็นกลไกที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม จึงมีความสำคัญอย่างมากกับทุกกลไกในการขับเคลื่อนประเทศที่แต่ละประเทศทั่วโลกต่างให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา

ปัจจุบันหน่วยงานราชการต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน มีบทบาท หน้าที่ในการจัดการศึกษา และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นมีลักษณะนิสัยจิตใจที่ดีงาม มีความพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อตนเองและสังคม มีความพร้อมที่จะ ประกอบการงานอาชีพได้ ทั้งนี้ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครก็เป็นอีกหนึ่งหน่วยงานราชการที่มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 437 โรงเรียน กระจายอยู่ในพื้นที่ 50 สำนักงานเขต มีนักเรียน 281,029 คน ครูจำนวน 14,088 คน สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2563) กรุงเทพมหานครได้ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการศึกษา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาให้เด็กในพื้นที่กรุงเทพมหานครเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพทั้งองค์ความรู้ มีคุณธรรมและมีทักษะในการดำรงชีวิต

ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งในระบบของการจัดการศึกษา คือ บุคลากรครู เพราะเป็นผู้ทำหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร และมาตรฐานการศึกษาของชาติ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2563) ซึ่งครูต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีจึงทำหน้าที่การงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ Hackman and Suttle (1977) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน และยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่น ๆ เช่น สถานภาพทางสังคม ฐานะทางเศรษฐกิจ ความผูกพันองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลง

หน่วยงานทางการศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยเฉพาะในสถานศึกษา ซึ่งมีครูเป็นกลุ่มบุคลากรสำคัญที่ควรจะได้รับพัฒนาและส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีด้วย ทั้งนี้ การพัฒนาระบบการศึกษาของกรุงเทพมหานครในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมีทิศทางที่เชื่อมโยงไปสู่การผลิตบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญของประเทศในระดับต่างๆ อย่างสอดคล้องกับเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของชาติ และทิศทางการพัฒนาประเทศที่กำหนดขึ้น ในส่วนนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูจำเป็นต้องมีองค์ความรู้ในทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ เพื่อให้การดำเนินการประสบความสำเร็จจากการศึกษาวรรณกรรมได้พบองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องอยู่บ้าง กล่าวคือ เสนอ สรุปผลการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ซึ่งผลการศึกษาที่กล่าวยังมีองค์ความรู้เพื่อการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูไม่เพียงพอ

การที่ครูมีคุณภาพชีวิตดีมากหรือน้อย อาจเกิดจากปัจจัยเชิงสาเหตุหลายประการทั้งที่เป็นสาเหตุภายนอกตัวครู เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน การสื่อสารในองค์กร บรรยากาศขององค์กร ซึ่งอาจเรียกปัจจัยกลุ่มนี้ว่าเป็นปัจจัยด้านสังคม (หรือสถานการณ์ทางสังคม) และส่วนที่เป็นสาเหตุภายในตัวครู เช่น สุขภาพจิต การรับนวัตกรรม ความพอเพียง ความพร้อมเผชิญกับงานที่ทำ ซึ่งอาจเรียกปัจจัยกลุ่มนี้ว่าเป็นปัจจัยด้านจิตใจ ดังที่ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2541) สรุปสาระสำคัญรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ที่เสนอโดย Magnusson D. and Endler N. S (1977) มีสาระสำคัญว่า พฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์เกิดจากสาเหตุที่สำคัญอย่างน้อย 4 สาเหตุ คือ 1) สาเหตุทางสถานการณ์ (Situational factor) เป็นสาเหตุที่อยู่ภายนอกตัวบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล 2) สาเหตุทางจิตลักษณะเดิม (Psychological traits) เป็นสาเหตุทางจิตใจภายในตัวบุคคลที่ติดตัวมาตั้งแต่ดั้งเดิม ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล 3) สาเหตุร่วมระหว่างจิต

ลักษณะเดิมกับสถานการณ์ที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical interaction) โดยมีตัวแปรทางจิตลักษณะเดิมกับตัวแปรทางสถานการณ์ ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามตัว และ 4) สาเหตุทางจิตเดิมตามสถานการณ์หรือเรียกว่าปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic interaction) ซึ่งเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมของบุคคลกับสถานการณ์ที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญอยู่ทำให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์ ซึ่งจิตลักษณะเหล่านี้เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ซึ่งการส่งเสริมครุให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะต้องศึกษาให้รู้ปัจจัยเชิงสาเหตุที่เด่น ที่สำคัญ แล้วจัดการหรือพัฒนาปัจจัยนั้นๆ

จากที่กล่าวมา ทำให้เห็นความสำคัญของ “คุณภาพชีวิตในการทำงานของครุและการพัฒนาครุให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งการพัฒนาครุให้มีลักษณะดังกล่าว จะต้องรู้ถึงปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญของลักษณะนั้น การวิจัยนี้จึงสนใจศึกษาเพื่อหาคำตอบว่า อะไรเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครุ” ครุกลุ่มใดควรได้รับการพัฒนา ก่อน และควรพัฒนาอะไรให้กับครุกลุ่มดังกล่าว องค์ความรู้ที่ได้ ผู้บริหาร หรือฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาหรือกำหนดนโยบายต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตใจ และตัวแปรปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครุ
- 2.2 เพื่อศึกษาการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครุด้วยกลุ่มตัวแปรด้านจิตใจและกลุ่มตัวแปรด้านสถานการณ์ทางสังคม
- 2.3 เพื่อหาครุที่ควรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อน และปัจจัยที่ควรส่งเสริม

3. ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

- 3.1 ได้เครื่องมือวัดตัวแปรการวิจัยทางการบริหารการศึกษา ที่นักวิจัยการบริหารการศึกษา หรือสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ได้
- 3.2 ได้องค์ความรู้ที่ปัจจัยเชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครุ ผู้บริหาร หรือฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาหรือกำหนดนโยบาย
- 3.3 ได้ผลวิจัยในระดับการอธิบายการทำงาน ซึ่งนักวิจัยสามารถนำไปทำการวิจัยต่อยอดในระดับการวิจัยเชิงทดลองได้

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตและสถานการณ์ทางสังคมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครุ ประชากรในการวิจัยนี้ ได้แก่ ครุในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตดุสิต สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 185 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย กำหนดขนาดโดยใช้หลักการออกแบบการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ของ สุวิมล ว่องวาณิช (2546) เพื่อให้เหมาะสมกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ

(การทำนาย) ตัวแปรตาม ต้องใช้กลุ่มตัวอย่าง 10 หน่วย ต่อ 1 ตัวแปรในการวิจัย ขนาดกลุ่มตัวอย่าง รวมอย่างน้อย 100 คน การวิจัยนี้มีตัวแปรทั้งหมด 7 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย 1 ตัวแปรตาม และ 6 ตัวแปรอิสระ จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างไว้ ไม่น้อยกว่า 100 คน การดำเนินการเก็บข้อมูลจริง เมื่อส่งแบบสอบถามให้ตอบ ปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามคืน และมีการตอบที่สมบูรณ์ จำนวน 135 คน จึงถือว่าได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยแบบวัดตัวแปรแบบมาตร ประเมินรวมค่า (Summated rating scale) ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อความประกอบมาตรวัด 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีทั้งหมด 7 แบบวัด คือ

1) แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ทั้งแบบวัดมีจำนวน 12 ข้อความ มีค่าความ เทียงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .864 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r-item total correlation) ตั้งแต่ .512 ถึง .740

2) แบบวัดปัจจัยสาเหตุทางจิตใจ มี 3 แบบวัดคือ แบบวัดสุขภาพจิต แบบวัดความ พร้อมเผชิญงาน และแบบวัดการรับนวัตกรรม แต่ละแบบวัดประกอบด้วย 8 ข้อความ มีค่าความ เทียงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา ตั้งแต่ .786 ถึง .875 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r-item total correlation) ตั้งแต่ .340 ถึง .713

3) แบบวัดปัจจัยสาเหตุสถานการณ์ทางสังคม มี 3 แบบวัดคือ แบบวัดบรรยากาศ องค์กร แบบวัดการสนับสนุนจากผู้บริหาร และแบบวัดการสื่อสารในองค์กร แต่ละแบบวัด ประกอบด้วย 8 ข้อความ มีค่าความ เทียงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา ตั้งแต่ .811 ถึง .898 ค่าอำนาจ จำแนกรายข้อ (r-item total correlation) ตั้งแต่ .315 ถึง .833

การเก็บรวบรวมข้อมูล 1) ผู้วิจัยขอหนังสือเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล และขอความร่วมมือใน การตอบแบบสอบถามจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตคูสิต เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) เมื่อได้หนังสือจากวิทยาลัยการ จัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา จึงนำหนังสือเพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตคูสิต เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลตอบแบบสอบถาม 3) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บ รวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองโดยผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง 4) นำแบบสอบถาม ที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและบันทึกลงในตารางเพื่อนำมาประมวลผล

การวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามที่รวบรวมได้ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความครบถ้วน สมบูรณ์ของการตอบ ทำการลงรหัส บันทึกข้อมูล แล้วประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งการ วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งวิทยฐานะ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2) การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตและสถานการณ์ทางสังคมที่ ทำนาย (ส่งผลต่อ) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู และ การวิเคราะห์หาปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มที่ สมควรได้รับการพัฒนาขึ้นใช้สถิติ วิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่าย (simple correlation) และ การ ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) 3) การวิเคราะห์หากลุ่มที่ สมควรได้รับการพัฒนาขึ้น และปัจจัยส่งเสริม ใช้สถิติทดสอบที่แบบสองกลุ่มอิสระ (t-test Independent) และ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบเป็นขั้น

5. ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตและสถานการณ์ทางสังคมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัยสำคัญ ดังนี้

5.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย ร้อยละ 32.60 และเพศหญิง ร้อยละ 67.40 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.70 ส่วนใหญ่มีสถานะโสด คิดเป็นร้อยละ 51.10 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.10 และ ส่วนใหญ่มีวิทยฐานะครูชำนาญการ (คศ.2)

5.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตใจ และปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้พบว่าตัวแปรปัจจัยด้านจิตใจ (3 ตัวแปร) ตัวแปรด้านสถานการณ์ทางสังคม (3 ตัวแปร) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในระดับปานกลาง ($.428 \leq r \leq .667$, $p < .01$) (ดังตาราง 1)

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำเข้าวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตัวแปร	TWLQ	P1	P2	P3	S1	S2	S3
1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (TWLQ)	1.000	.582**	.522**	.428**	.667**	.541**	.457**
2. สุขภาพจิต (P1)		1.000	.401**	.429**	.549**	.417**	.359**
3. ความพร้อมเผชิญงาน (P2)			1.000	.514**	.311**	.252**	.322**
4. การรับนวัตกรรม (P3)				1.000	.492**	.432**	.383**
5. บรรยากาศองค์กร (S1)					1.000	.725**	.528**
6. การสนับสนุนจากผู้บริหาร (S2)						1.000	.730**
7. การสื่อสารในองค์กร (S3)							1.000

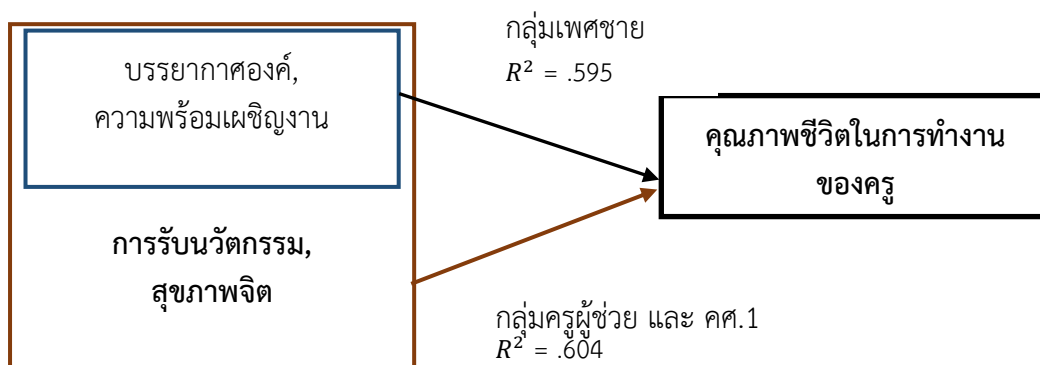
หมายเหตุ: **ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตและสถานการณ์ทางสังคมที่ทำนาย (ส่งผลต่อ) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู การวิเคราะห์ข้อมูลได้พบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยทางจิตใจ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 43.00 ตัวทำนายสำคัญคือ สุขภาพจิต ($\beta = .582$) และ ความพร้อมเผชิญงาน ($\beta = .417$) กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมสามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 44.10 ตัวทำนายสำคัญคือ บรรยากาศองค์กร ($\beta = .667$) และทั้ง 2 กลุ่มตัวแปรปัจจัยร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 57.40 ตัวทำนายสำคัญคือ บรรยากาศองค์กร ($\beta = .667$) ความพร้อมเผชิญงาน ($\beta = .348$) และ สุขภาพจิต ($\beta = .212$) ตัวทำนายสำคัญทำนายได้ในระดับนัยสำคัญ .001 ($p < .001$) ผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยมีตัวแปรทำนายเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตใจ และปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสถานการณ์ทางสังคม

เมื่อตัวทำนายเป็นปัจจัยด้านจิตใจ (3 ตัวแปร)			เมื่อตัวทำนายเป็นปัจจัยด้าน สถานการณ์ทางสังคม(3 ตัว แปร)			เมื่อตัวทำนายเป็นปัจจัยทั้งสอง ด้าน (6 ตัวแปร)		
ตัวทำนาย	(β)	p	ตัวทำนาย	(β)	p	ตัวทำนาย	(β)	p
1. สุขภาพจิต (P1)	.582	.000	1.บรรยากาศ องค์กร (S1)	.667	.000	1.บรรยากาศ องค์กร (S1)	.667	.000
2. ความพร้อมเผชิญ งาน (P2)	.417	.000				2.ความพร้อม เผชิญงาน (P2)	.348	.000
						3.สุขภาพจิต (P1)	.212	.000
Adjusted $R^2 = .430$			Adjusted $R^2 = .441$			Adjusted $R^2 = .574$		
ตัวแปรถูกทำนายคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (TWLQ)								

5.2.3 ผลการวิเคราะห์ครูกลุ่มที่ควรพัฒนามาก่อน และปัจจัยส่งเสริม ทำสองขั้นตอน
ขั้นแรก หากกลุ่มที่ได้รับการพัฒนามาก่อน ด้วยการเปรียบเทียบระหว่างผู้มีลักษณะหรือสถานภาพต่างกัน
(โดยใช้ t-test) พบว่าครูที่ควรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อนคือ ครูเพศชาย และ ครู
ที่มีวิทยฐานะเป็นครูผู้ช่วยรวมกับ ครู คศ. 1 ขั้นที่สอง หาปัจจัยที่ควรส่งเสริม (โดยใช้สถิติ Multiple
regression analysis) ซึ่งได้พบว่า กลุ่มครูเพศชาย ปัจจัยที่ควรส่งเสริมคือบรรยากาศองค์กร และ
ความพร้อมเผชิญงาน สองตัวแปรดังกล่าวร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ร้อยละ
59.50 ส่วนครูที่มีวิทยฐานะเป็นครูผู้ช่วยรวมกับ ครู คศ. 1 ปัจจัยที่ควรส่งเสริม คือ บรรยากาศองค์กร
ความพร้อมเผชิญงาน การรับนวัตกรรม และสุขภาพจิต ตามลำดับ ทั้งสี่ตัวแปรร่วมกันทำนายคุณภาพ
ชีวิตในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 60.40 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กลุ่มครูที่ควรได้รับการพัฒนามาก่อน และปัจจัยส่งเสริม

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตและสถานการณ์ทางสังคมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายได้ ดังต่อไปนี้

6.1 การวิจัยได้พบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงเหตุด้านจิตใจ และปัจจัยเชิงเหตุด้านสถานการณ์ทางสังคม กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($.428 \leq r \leq .667$, $p < .01$) อภิปรายได้ว่า หากครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตดุสิต สังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2565 ได้รับรู้เกี่ยวกับปัจจัยเชิงเหตุด้านจิตใจ และปัจจัยเชิงเหตุด้านสถานการณ์ทางสังคมมากหรือน้อยก็จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมากขึ้นหรือน้อยลงด้วย ถ้าครูมีสุขภาพจิตดี มีความพร้อมเผชิญงาน ร่วมกับการรับนวัตกรรมสูง มีบรรยากาศองค์กรที่ดีมีการสนับสนุนจากผู้บริหาร และมีการสื่อสารในองค์กรที่ชัดเจน ย่อมส่งผลให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย ผลที่ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พสชนัน นิรมิตรไชยนนท์ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชันวายในโรงเรียนของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ครูเจเนอเรชันวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานครมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดจำนวน 3 มิติ ได้แก่ สุขภาพกายและสุขภาพจิต รองลงมา คือ ความสามารถในการจัดการความเครียด การเผชิญปัญหาและการปรับตัว และการเรียนรู้และการพัฒนา ตามลำดับ ขณะที่ยุภา อรุณสวัสดิ์ (2559) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับพสชนัน นิรมิตรไชยนนท์ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชันวายในโรงเรียนของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรบรรยากาศองค์กรและการถ่ายทอดทางสังคมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชันวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ผลการวิจัยสอดคล้องกับ มาริสสา อินทรเกิด และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2559) ที่ได้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีลักษณะความเป็นตัวแปรกลางในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและผลการปฏิบัติงาน และด้านการสื่อสาร สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ ศิลป์ไพบุลย์พานิช (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอรสา สถาพพงษ์ (2563) ได้ศึกษา

การสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ พบว่า การสื่อสารภายในหน่วยงานมีผลต่อความรู้สึกในการทำงาน

6.2 การวิจัยพบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยทางจิตใจสามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 43.00 กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมสามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 44.10 และทั้ง 2 กลุ่มตัวแปรปัจจัยร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 57.40 อภิปรายได้ว่า

ประเด็นที่ 1 ที่การวิจัยพบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยทางจิตใจสามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 43.00 อภิปรายได้ว่า สุขภาพจิต และความพร้อมในการทำงาน เป็นตัวแปรที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ผลดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่า “กลุ่มตัวแปรทางจิตใจทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25” สอดคล้องกับการบริหารการศึกษาของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มุ่งส่งเสริมให้จัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารการจัดการเรียนรู้ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ระบุว่า ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะการที่ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานนั้นก็เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

ประเด็นที่ 2 ที่การวิจัยพบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมสามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 44.10 อภิปรายได้ว่า หากสถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่ดี เป็นไปในทางบวกย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของครู ผลดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่า “กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25” สอดคล้องกับงานวิจัยของ พสชนัน นิรมิตรไชยนนท์ (2561) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชันวายในโรงเรียนของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร บรรยากาศองค์การและการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร สามารถทำนายความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชันวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชันวายได้ร้อยละ 33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประเด็นที่ 3 ที่การวิจัยพบว่า ทั้ง 2 กลุ่มตัวแปรปัจจัยร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 57.40 อภิปรายได้ว่า ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นต้องประกอบไปด้วยปัจจัยทางจิตใจ ไม่ว่าจะเป็นสุขภาพจิต ความพร้อมเผชิญงาน และการรับนวัตกรรม สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้ครูมีคุณภาพการทำงานที่ดี ประกอบกับบรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากผู้บริหาร และการสื่อสารในองค์กรที่เป็นตัวแปรย่อยของปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม ผลดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่า “กลุ่มตัวแปรทางจิตใจและกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม สองกลุ่มตัวแปรร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ” สอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2563) ที่ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า บรรยากาศองค์การโดยภาพรวมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ ภาววัฒน์ พันธุ์แพ (2547) ที่ได้กล่าวว่า การสนับสนุนของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านความรู้ การสนับสนุนด้านผลตอบแทน และการสนับสนุนด้านงบประมาณอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ดีขึ้นเช่นกัน

6.3 การวิจัยพบกลุ่มครูที่สมควรได้รับการพัฒนามาก่อน และปัจจัยที่ควรส่งเสริมของแต่ละกลุ่ม

ประเด็นแรก เมื่อจำแนกตามเพศ ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง และจำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มครูผู้ช่วยร่วมกับ ครู คศ. 1 และกลุ่มครู คศ. 2 รวมกับครู คศ. 3 ผลการวิเคราะห์ พบนัยสำคัญในความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มเปรียบเทียบพบว่า กลุ่มครูเพศชายมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($M=4.3258$) ต่ำกว่าเพศหญิง ($M=4.7738$) และกลุ่มครูผู้ช่วยร่วมกับ ครู คศ. 1 มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($M=4.4461$) ต่ำกว่ากลุ่มครู คศ. 2 รวมกับครู คศ. 3 ($M=4.7381$) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะเพศชายและเพศหญิง มีลักษณะการดำเนินชีวิตที่แตกต่างการ มีความละเอียด และความลึกซึ้งทางความคิดที่ต่างกัน ในกรณีของกลุ่มครูผู้ช่วยร่วมกับ ครู คศ. 1 ที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่ำกว่ากลุ่มครู คศ. 2 รวมกับครู คศ. 3 อาจเป็นเพราะกลุ่มครูผู้ช่วยและครู คศ. 1 เป็นครูที่เข้ามารับราชการและปฏิบัติงานได้ไม่นาน การปรับตัวเข้ากับองค์กรอาจยังทำได้ไม่เต็มที่ อีกทั้งครูกลุ่มดังกล่าวยังได้รับฐานเงินเดือนที่ไม่สูงเท่ากับครู คศ. 2 และครู คศ. 3 ด้วยสาเหตุเบื้องต้นอาจทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดีขึ้นเอง

ประเด็นที่สองพบปัจจัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกลุ่มเพศชาย 2 ปัจจัย คือ บรรยากาศองค์การ ($\beta = .692, p < .01$) และความพร้อมเผชิญงาน ($\beta = .406, p < .01$) ปัจจัยดังกล่าวอธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเพศชาย ได้ร้อยละ 59.50 อภิปรายได้ว่า หากครูเพศชายสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพองค์กร หรือมีความพร้อมในการเผชิญงานที่ดีขึ้น ย่อมส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเพศชายสูงขึ้นด้วย

ประเด็นที่สามพบปัจจัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกลุ่มครูผู้ช่วยร่วมกับ ครู คศ. 1 จำนวน 4 ปัจจัย คือ บรรยากาศองค์การ ($\beta = .677, p < .01$) ความพร้อมเผชิญงาน ($\beta = .345, p < .01$) การรับนวัตกรรม ($\beta = -.242, p < .05$) และ สุขภาพจิต ($\beta = .232, p < .05$) ปัจจัยดังกล่าวอธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้ช่วยร่วมกับ ครู คศ. 1 ได้ร้อยละ 60.40 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ กลุ่มครูผู้ช่วยร่วมกับ ครู คศ. 1 ยังไม่สามารถปรับตัวให้กับบรรยากาศองค์การ เพราะครูบางคนจบการศึกษาแล้วมาเริ่มทำงานเป็นครั้งแรก จึงทำให้ขาดความพร้อมในการเผชิญงาน ไม่สามารถทนต่อสภาวะที่กดดันมากได้ ตลอดจนการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันต้องใช้เทคโนโลยีผสมผสานกับเทคนิคการสอนที่หลากหลาย จึงอาจเป็นสาเหตุที่ส่งผลให้ครูผู้ช่วยร่วมกับ ครู คศ. 1 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่สูงมากนัก ดังนั้น เพื่อส่งเสริมให้ครูผู้ช่วยร่วมกับ ครู คศ. 1 มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เป็นไปในทางบวก พร้อมให้คำแนะนำ สนับสนุนส่งเสริมการทำงาน ตลอดจนดูแลด้านสุขภาพจิตกับครูกลุ่มดังกล่าวเป็นพิเศษ

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่ากลุ่มปัจจัยทางจิตใจ และกลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ผลดังกล่าวเป็นข้อมูลให้ ผู้บริหาร ครู ได้ตระหนักถึงความสำคัญและความเกี่ยวข้องกันของลักษณะและพฤติกรรมดังกล่าว

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 จากผลการวิจัยที่พบว่ากลุ่มปัจจัยทางจิตใจ และกลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้สูงเกินกว่าร้อยละ 40.00 และทั้ง 2 กลุ่มตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้เกินกว่าร้อยละ 50 ทั้งแสดงให้ให้ตัวทำนายสำคัญ ทำให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้บริหาร สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานเพื่อให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

7.2.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูกลุ่มที่ควรพัฒนาก่อน คือ ครูเพศชายและครูที่มีวิทยฐานะเป็นครูผู้ช่วยร่วมกับ ครู คศ. 1 ทั้งสามารถระบุปัจจัยที่ควรส่งเสริมได้อย่างชัดเจน ทำให้นักพัฒนาหรือผู้บริหารมีแนวทางในการพัฒนาครูแต่ละกลุ่มได้ตรงจุดและทันที่

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

7.3.1 จากที่ได้พบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่นำมาศึกษาทั้งหมดร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูได้เกินกว่าร้อยละห้าสิบ โดยใช้ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุเพียงกลุ่มละ 3 ตัวแปร คาดว่าถ้าศึกษาวรรณกรรมและแสวงหาตัวแปรมาเพิ่มน่าจะทำได้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม ซึ่งการศึกษาครั้งนี้พบตัวแปรทำนายสำคัญเพียงตัวแปรเดียว ควรที่จะหาตัวแปรมาทดแทนตัวแปรที่ไม่เป็นตัวทำนายสำคัญด้วย

7.3.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระดับการทำนาย ซึ่งก็ได้พบตัวทำนายสำคัญของลักษณะเป้าหมาย (คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู) หากจะทำการวิจัยต่อยอดสามารถทำได้โดยทำการวิจัยเชิงทดลองสร้างต้นแบบการพัฒนา โดยพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญก่อนแล้วพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในอันดับต่อไป ถ้าพบต้นแบบที่สร้างมีประสิทธิภาพดีก็จะได้นวัตกรรมการพัฒนาครู เพื่อใช้ในการพัฒนาครูได้ต่อไป

7.3.3 หากต้องการวิจัยเชิงทดลองสร้างต้นแบบเพื่อการพัฒนาครูกลุ่มเป้าหมายนี้แต่มีความจำกัดในทรัพยากรเสนอให้ทำกับกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนาก่อน เช่น กลุ่มครูเพศชาย หรือกลุ่มครูที่มีวิทยฐานะเป็นครูผู้ช่วยร่วมกับ ครู คศ. 1

8. เอกสารอ้างอิง

จุฑามาศ ศิลป์ไพฑูรย์พานิช. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

- ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2563). **บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2541). รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม เพื่อการวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมและการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์. **วารสารทันตภิบาล.** 10(2). 105-108.
- ประกายศรี ศิริคุณ. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนบำบัดพิเศษกลาง.** วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พสนัน นิรมิตไชนนท. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานคร. **Veridian E-Journal, Silpakorn University.** 11(3). 160-176.
- ภาวิวัฒน์ พันธุ์แพ. (2547). **ผู้นำกับองค์การแห่งการเรียนรู้.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- มาริสสา อินทเรศ และวิโรจน์ เกษภูมิลักษณ์. (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง. **วารสารธุรกิจปริทัศน์.** 8(2). 129-144.
- ยุภา อรุณสวัสดิ์. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2563). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 – 2569).** กรุงเทพมหานคร : บริษัท วันไฟร์เดย์ จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579.** กรุงเทพมหานคร : บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2546). **แนวทางการให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์.** กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรสา สถาพงษ์. (2563). การสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ ของมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์. **วารสารสังคมศาสตร์.** 9(2). 119-127.
- Hackman and Suttle. (1977). **Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change.** Santa Monica, CA : Goodyear.
- Magnusson D. and Endler N. S. (1977). **Personality at the crossroad.** New Jersey : LEA.

9. คำขอบคุณ

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตและสถานการณ์ทางสังคมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้องอย่างดียิ่งโดยเฉพาะ

คณาจารย์วิทยาลัยการจัดการ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ได้กรุณาให้ข้อมูล คำปรึกษา แนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของปัญหาเพื่อให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ ซึ่งผู้ศึกษารู้สึก ซาบซึ้งในความกรุณาและการเสียสละเวลาของท่านเป็นอย่างยิ่งจึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหาและความเที่ยงตรง ของเครื่องมือวิจัย ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่คอยสนับสนุนและส่งเสริมจนประสบความสำเร็จ และขอบใจเพื่อนร่วมสถาบันและเพื่อนร่วมงาน ที่คอยให้กำลังใจเสมอมา