

**คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2**
**THE PROVIDING SCHOOL GENERAL ADMINISTRATORS' QUALITY OF WORK LIFE
UNDER SUPHANBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2**

กาญจนพรรณ ทองไทรรวม¹

KANJANAPHAN THONGLAIROUM

นพดล เจนอักษร²

NOPADOL CHENAKSARA

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มประชากรคือ เจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 57 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมคุณภาพ การบูรณาการด้านสังคม การพัฒนาความสามารถของบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน และการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ส่วนด้านจังหวะชีวิต อยู่ระดับปานกลางและด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับน้อย

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The The purposes of this research were to determine: 1) the quality of work life of the school administrative staff under the Suphanburi primary educational service area office 2 and 2) the comparison of the opinions of the school administrative staff under the Suphanburi primary educational service area office 2 according to gender and working experience. The population of the research were 57 school administrative staffs. The instrument was a questionnaire about the quality of work life. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, and standard deviation

The result of research were as follow;

1. The quality of work life of the school administrative staff under the Suphanburi primary educational service area office 2 were found at a high level. Considering each aspect; ranking from the highest mean to the lowest mean were: social relevance of work life, safe and healthy working conditions, social integration, opportunity for developing using human capacity, and adequate and fair compensation. Work and total life space was at moderate level and opportunity for continued growth and security was found at low level.

2. The results of comparison about opinions of the school administrative staff under the Suphanburi primary educational service area office 2 according to gender and working experience found that there were not different in total and each aspect.

บทนำ

ในปัจจุบันอัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจและสังคมไทยเป็นไปอย่างรวดเร็วองค์กรต่าง ๆ ต้องพัฒนาตนเองในทุกด้าน โดยเฉพาะในเรื่องคุณภาพสินค้า บริการ บุคลากรและระบบการบริหารจัดการขององค์กร ทั้งภาครัฐ และเอกชน พยายามเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาเทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องจักรใหม่ๆ ที่ก้าวหน้าทันสมัยมากขึ้น โดยการจัดการฝึกอบรมหรือให้การศึกษาเพิ่มพูนความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่างๆ ทั้งนี้จากหลักการของนักวิชาการต่าง ๆ พบว่า มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรหนึ่งๆ ประสบความสำเร็จได้ จึงถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในองค์กร เพราะถ้าองค์กรได้คนดีมาทำงานในองค์กรก็จะเจริญก้าวหน้า และการที่องค์กรจะทำให้คนที่มีความรู้และความสามารถอยู่กับ

องค์กรนานๆ ก็เป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้น องค์กรจะต้องทำให้คนงานทุกคนมีขวัญกำลังใจ มีความก้าวหน้า มีสวัสดิการที่ดี และมีความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น จึงจะทำให้คนงานที่มีความรู้และ ความสามารถเหล่านั้นอยู่ในองค์กรต่อไปมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่ต้องการพัฒนาหรือส่งเสริมให้ปรากฏค่าอย่างชัดเจน และต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคม องค์กรและตนเอง ซึ่งความสำเร็จในการพัฒนาขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์กร สิ่งที่จะสะท้อนถึงภาพความสำเร็จที่แท้จริงขององค์กร คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กร บุคคลคือผู้จุดประกายความคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรไม่ว่าจะเป็นการออกแบบผลผลิตสินค้าและบริการการควบคุมคุณภาพ การวางแผนการตลาด การกำหนดทรัพยากรเงิน การ

วางแผนกลยุทธ์ทั้งหมด รวมถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรด้วย ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในองค์กร เป้าหมายของผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคลแบ่งเป็น 2 เป้าหมาย คือพนักงานและองค์กร เนื่องจากการลงทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะทำให้พวกเขามีความสามารถในการทำงาน และช่วยให้องค์กรเหล่านั้นของพวกเขาประสบความสำเร็จ ในปัจจุบันความสำคัญของ “คน” ในองค์กรถือว่าคนเป็น “ทรัพยากร” ที่มีค่าจึงเกิดคำว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคล” ขึ้นหรือในบางองค์กรมองไปไกลกว่านั้น กล่าวคือมองเห็นว่าคนเป็น “ต้นทุน” ที่สำคัญขององค์กร จึงเกิดคำใหม่ขึ้นมาว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นต้นทุน” หรือ “การบริหารทุนมนุษย์” หรือ “Human Capital Management” ในองค์กรภาครัฐทรัพยากรบุคคล คือ ข้าราชการทุกคน

ปัญหาของการวิจัย

ความเป็นมาของธุรการโครงการคืนครูให้นักเรียนด้วยนโยบายรัฐบาลซึ่งมี นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ เป็นนายกรัฐมนตรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจำแนกภารกิจและความรับผิดชอบของบุคลากรในโรงเรียนให้ชัดเจน โดยมีหลักการสำคัญ คือ ผู้เป็นครูสอนมักจะมีภารกิจเพียงจัดการเรียนการสอน และรับผิดชอบต่อคุณภาพของนักเรียน นั่นคือการกำหนดชั่วโมงสอน การเตรียมการสอน และการตรวจงานนักเรียน นั่นคือภารกิจหลังสอน ส่วนภารกิจอื่น ๆ นั้นครูจะไม่ต้องปฏิบัติเอาเวลาราชการที่มีอยู่ใช้ประโยชน์เพื่อนักเรียนโดยตรง ประกอบกับแนวนโยบายของรัฐบาลและการกระตุ้นเศรษฐกิจตามโครงการเพิ่มศักยภาพ ผู้ว่างงานเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน (โครงการดันกล้าอาชีพ) จึงได้เกิดโครงการคืนครูให้นักเรียน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกิดขึ้น โดยความต้องการของสำนักงาน

คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะมีบุคลากรทางการศึกษาอื่นให้แก่โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 14,532 คน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้รับงบประมาณในการจัดจ้างเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน ตามโครงการคืนครูให้นักเรียน โดยดำเนินการจัดจ้างเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 58 คน รับผิดชอบโรงเรียนในเขตพื้นที่จำนวน 3 อำเภอ จากสภาพการดำเนินงานดังกล่าวพบปัญหาที่สำคัญในการปฏิบัติงานคือ เจ้าหน้าที่ธุรการต้องมาปฏิบัติหน้าที่สัปดาห์ละ 3 โรงเรียน โดยแต่ละโรงเรียนมีพื้นที่ห่างไกลกันทำให้ลำบากต่อการเดินทาง อีกทั้งการปฏิบัติงานแต่ละโรงเรียนเพียงสองวันต่อสัปดาห์ทำให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง โดยเฉพาะการส่งเอกสารหนังสือราชการที่เร่งด่วนทำให้ต้องเร่งแก้ไขปัญหาโดยด่วน ประกอบกับการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ยังเป็นปัญหาที่เจ้าหน้าที่ธุรการต้องเผชิญ เพราะเมื่อสิ้นปีงบประมาณต้องรองบประมาณที่จะจัดสรรเงินเดือนให้หรือไม่อย่างไร ซึ่งเป็นเรื่องวิตกกังวลของเจ้าหน้าที่ อีกทั้งสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่แต่ละโรงเรียนยังต้องใช้พาหนะของตนเองและความวิตกกังวลในความไม่มั่นคงในการทำงาน จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ว่าอยู่ในระดับใด เพื่อนำผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนเสนอต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัยและความสำคัญของการวิจัยดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

วิธีการศึกษา

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้แบบแผนงานวิจัยลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสาวการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non – experimental case study)

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 57 คน ไม่รวมผู้วิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษาซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ และระดับการศึกษา

2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton) ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละตัวแปร ดังนี้

2.1 การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม (X1) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับค่าจ้างปฏิบัติงานหรือตำแหน่งอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

2.2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X2) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับการเดินทาง เสี่ยง

2.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล (X3) หมายถึง งานควรจะจัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์ พัฒนาทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกรักในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกที่ท้าทายซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานของตนเอง

2.4 ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X4) หมายถึง ควรจะให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้ และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง ความรู้และทักษะใหม่ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ รวมถึงการให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

2.5 การบูรณาการด้านสังคม (X5) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกที่ตนเองประสบความสำเร็จ และเห็นว่าตนเองมีคุณค่านั้น จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึก

ว่าชุมชน หรือชุมชนมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองกับบุคคลอื่น ๆ

2.6 ประชาธิปไตยในการทำงาน (X6) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนเองได้อย่างไร คำตอบของคำถามนี้มีแตกต่างกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

2.7 จังหวะชีวิต (X7) หมายถึง งานของบุคคลหนึ่งควรจะมีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

2.8 การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (X8) หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการจัดการของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การจำกัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มี

ลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้แล้ว (forced choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน โดยแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง แล้วผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานธุรการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หลักฐานวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และงานศึกษาที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ขั้นที่ 2 นำผลที่ได้จากการศึกษาดังกล่าว มาสร้างแบบสอบถาม แล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่อง แล้วนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 3 คน โดยตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยเทคนิคIOC(Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร รวมจำนวนทั้งสิ้น 30 คน

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา คำนวณหาค่าความเที่ยง (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา

(α - coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.84

สรุปผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ การบูรณาการด้านสังคม การพัฒนาความสามารถของบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน และการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ส่วนด้านจังหวะชีวิต อยู่ระดับปานกลางและด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับน้อย โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ มีความภาคภูมิใจในอาชีพการทำงานที่ทำงานร่วมกับชุมชน รองลงมาโรงเรียนมีความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสาธารณประโยชน์ หรือให้บริการแก่สังคม มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน และโรงเรียนมีความรับผิดชอบต่องานในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก คือ โรงเรียนมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอและมีความเหมาะสมในการทำงานอีกทั้งมีระดับความสว่างของแสงเพียงพอต่อการทำงาน รองลงมา โรงเรียนมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน และโรงเรียนมีการจัด

สภาพแวดล้อมที่ทำงานและการจัดวางของใช้อย่างมีระเบียบช่วยให้ทำงานสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย

1.3 ด้านการบูรณาการด้านสังคม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก คือ มีความพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานภายในโรงเรียน รองลงมาเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอยู่เสมอ และบรรยากาศในการทำงานในโรงเรียนมีความเป็นกันเองอบอุ่น และเอื้ออาทรต่อกัน

1.4 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อ 3 การฝึกอบรมและสัมมนาที่จัดขึ้นในโรงเรียนของท่านมีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก คือ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลโดยไม่ก้าวล่วงเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน รองลงมา โรงเรียนมีแบบแผนและบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

1.6 ด้านการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยข้อที่อยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อ 6 ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการพิจารณาให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง

1.7 ด้านจังหวะชีวิต พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก คือ โรงเรียนให้เจ้าหน้าที่และครูทำงานหนักมากเกินไปจนเกิดปัญหาครอบครัวเนื่องจากไม่สามารถแบ่ง

เวลาให้กับครอบครัวได้ รองลงมาใช้เวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน และไม่มีเวลาส่วนตัวในระหว่างปฏิบัติงานในโรงเรียน

1.8 ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับน้อยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานในหน้าที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมา มีความพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานภายในโรงเรียน และเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนอยู่เสมอ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้าน โดยเพศชายมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย คือ ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ในขณะที่เพศหญิงมีความเห็นว่าการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ส่วนความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย

2.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้าน โดยที่เจ้าหน้าที่ธุรการที่มีประสบการณ์ 0 -5 ปี มีความเห็นต่อด้านที่มี

คุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดคือ การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม คุณภาพชีวิตในระดับน้อย คือ ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ในขณะที่เจ้าหน้าที่ธุรการที่มีประสบการณ์ 6 ปีขึ้นไป มีความเห็นว่าการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ส่วนความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย

การอภิปรายผล

1. จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิต การทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนเป็นงานบริการ และอำนวยความสะดวกเพื่อการสนับสนุนให้งานด้านอื่น ๆ ภายในโรงเรียนดำเนินไปโดยไม่มีปัญหาอุปสรรคเกิดความคล่องตัวในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องประสานงานกับบุคคลหลายๆ ฝ่ายจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความสัมพันธ์ และความอดทนในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสิ่งที่ต้องยึดถือในการบริหารงานธุรการ อันได้แก่การให้บริการอย่างมีระบบรวดเร็ว เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการซึ่งต้องกระทำด้วยความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนด โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้มีการควบคุมดูแล และจงใจให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เจ้าหน้าที่ธุรการจึงต้องมีชีวิตที่ดีในการทำงาน ของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของเจ้าหน้าที่ในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ บลูสโตน (Bluestone) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงาน

สูงขึ้น โดยเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร จึงจะมีผลกระทบต่องานชีวิตการทำงานของพวกเขานั้นคือความหมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้ประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญาความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงาน ย่อมทำให้สมาชิกได้รับความพึงพอใจสูงซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น ความคับข้องใจลดลง เช่นเดียวกับ เคลล์ (Kell) ได้ศึกษามโนทัศน์ของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในโรงเรียนศึกษาเอกชนคาทอลิก 16 แห่ง ในสังฆมณฑลวอชิงตัน พบว่าตัวแปรที่สำคัญ 4 ตัว ที่ต้องคำนึงถึง คือ บรรยากาศองค์กร แบบของผู้นำ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความพึงพอใจในการทำงาน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เคธ และ โรสเซนวิง (Kast and Rosenzwing) ศึกษาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจะกระตุ้นให้เกิดความสบายใจ ทำให้บุคคลเกิดความสุข มีความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมจึงน่าจะมีผลต่อคุณภาพของงาน และได้ศึกษาอีกด้วยว่า บุคคลที่มี สถานภาพสมรส คู่จะ ได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากใจซึ่งกันและกันช่วยกันตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยลดความเครียดและความเบื่อหน่ายในการทำงาน ซึ่งนับว่า เป็นปัจจัยหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่นเดียวกับ พงนิย โธมัสราวัตร ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ การทางพิเศษแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ การทางพิเศษแห่งประเทศไทย ในภาพรวมพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ระดับปานกลาง และสามารถเรียงลำดับด้านที่มีคุณภาพชีวิตสูงสุด

จนถึงต่ำสุด คือ ด้านความเป็นประโยชน์สังคมของงาน ด้านบูรณาการทางสังคม และการอยู่ร่วมกันในสังคม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัวด้านสิทธิของพนักงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงาน และสุดท้ายคือ ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของพนักงาน ในขณะที่ ณพงศ์ธร ชูศรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของ บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง และในขณะเดียวกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือพนักงานมีการปฏิบัติงานที่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ในสายงานที่ปฏิบัติอยู่และได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ ทำให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ระดับสูง ส่วนตัวแปร ที่ไม่สัมพันธ์กัน คือ ค่าจ้าง และสวัสดิการด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสิ่งแวดล้อมใน การทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

จากผลการวิจัยที่พบว่า เจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับแรก ที่เป็นเช่นนี้เพราะเจ้าหน้าที่ที่มีความภาคภูมิใจในอาชีพการทำงาน ที่ทำงานร่วมกับชุมชนรอบโรงเรียน ประกอบกับโรงเรียนมีความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อสาธารณประโยชน์ หรือให้บริการแก่สังคมอยู่เสมอ โดยมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน นอกจากนี้โรงเรียนยังมีความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน ผู้ปกครองในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ จึงทำให้มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก ดังที่ ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Hues & Cumming) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ

ตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานว่า การบูรณาการทางสังคม ช่วยเหลือชุมชนนั้น การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จและรู้สึกว่ามีคุณค่าซึ่งจะมีผลให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระและรู้สึกว่าชุมชนและสังคมมีความสำคัญและให้ความสำคัญต่อตน ถ้าเปิดเผยตนต่อสาธารณชน มีความรู้สึกว่าการแบ่งแยกชนชั้นภายในองค์กรและมีความรู้ว่าการมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิมทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานและพึงพอใจต่องานที่ทำ สอดคล้องกับผลการวิจัยของลัดดาวัลย์ สกุลสุข ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับ ณพวงศธร ชูศรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง และในขณะเดียวกันประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

จากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในภาพรวม มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย ที่เป็นเช่นนี้เพราะ เจ้าหน้าที่ธุรการของโรงเรียนมีความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานในหน้าที่จะไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน จึงขาดความพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานภายในโรงเรียน การปฏิบัติงานไม่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งและความ

รับผิดชอบเนื่องจากเป็นอัตราจ้างยังไม่ได้บรรจุเข้ารับราชการ ทำให้เกิดความวิตกกังวล มีความรู้สึกกลัวที่จะถูกปลดออก ไล่ออก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลัดดาวัลย์ สกุลสุข ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคลและด้าน การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับน้อย เช่นเดียวกับ วิคสตรอม (Wickstrom) ได้ทำการวิจัยเพื่อหาระดับและสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู และหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับอายุเพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอนและตำแหน่งหน้าที่ ผลของการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุด 4 ประการ ได้แก่ ความรู้สึกได้รับความสำเร็จ ลักษณะงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจสูงสุด 4 ประการ ได้แก่ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงานและผลงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตครู

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการในโรงเรียนจำเป็นต้องพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งจะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจงานอย่างหนึ่งด้วย อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่างและเสียง ตารางเวลาการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน และเครื่องมือที่เพียงพอ ดังที่ บลูสโตน (Bluestone) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสร้างสรรค์

บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร จึงจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายความว่ารวมถึงการปรับปรุงการบริหารงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้ประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญาความเชี่ยวชาญทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงาน ย่อมทำให้สมาชิกได้รับความพึงพอใจสูงซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น ความคับข้องใจลดลง สอดคล้องกับผลการวิจัยของพานากอส (Panagos) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและสิ่งที่น่าสนใจในการดำรงชีวิตของผู้บริหารการศึกษา 280 คน ในเขตทะเลทรายภาคตะวันออกของสหรัฐอเมริกา กับศึกษาธิการ ผู้ช่วยศึกษาธิการ อาจารย์ใหญ่และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ องค์กรประกอบที่ศึกษาได้แก่ลักษณะงานทั่วไป ลักษณะงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าว ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับ สมโภชนิลขึ้น ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษากรณีบริษัท แม็กชิม อินทรีเกิตเต็ดโปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาค้นพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ อายุงาน โดยผู้ที่มีอายุงานน้อยมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุงานมาก ส่วนตัวแปร อายุ การศึกษา รายได้ และสถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว ไม่พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในขณะที่ ธวัชชัย สิงห์เขียว ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงาน กรณีศึกษา

พนักงานบริษัท โอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาค้นพบว่า เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านการศึกษาและสถานภาพสมรสของพนักงานที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับไศรยวงศศิริวิริยะสิทธิ์ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงอากาศยาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาค้นพบว่า พนักงานที่มีอายุและรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรแตกต่างกันมีความผูกพันโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมผู้บริหารมีความยุติธรรมในการพิจารณาให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินเพื่อความยุติธรรม และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีคุณภาพการทำงานอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้ผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัด ควรส่งเสริมและให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงานของเจ้าหน้าที่ โดยสร้างความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานในหน้าที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงาน
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในส่วนของ การฝึกอบรม และสัมมนา ที่จัดขึ้นในโรงเรียนควรให้มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

4. จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการพิจารณาให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ควรให้ความสำคัญกับการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมในการทำงาน

5. จากผลการวิจัยที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน ด้านจังหวะชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ผู้บริหารควรจัดเวลาให้เหมาะสมกับการทำงาน มีเวลาพักผ่อน เพราะถ้าโรงเรียนให้เจ้าหน้าที่ทำงานหนักมากเกินไปอาจทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา
2. ควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน

รายการอ้างอิง

- ณพงศ์ธร ชูศรี. คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของ บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2551.
- ผจญ เฉลิมสาร. คุณภาพชีวิตการทำงาน. Productivity World 2, (มีนาคม- เมษายน 2550): 24-25.
- พจนีย์ โรจน์รวารัต. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษการทางพิเศษแห่งประเทศไทย. ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2548.
- พงศ์ หรดาล. จิตวิทยาอุตสาหกรรม, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2549), 243.
- ลัดดาวัลย์ สกฤตสุข. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2552.
- ไศรยา วงศ์วิริยะสิทธิ์. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงอากาศยาน บริษัท การบินไทยจำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2548.
- สันติ บางอ้อ. การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน. Productivity World 2, (กรกฎาคม-สิงหาคม 2550): 39-40.

- Best, John W. Research in Education. New Jersey: Prentice-Hall, 1970.
- Cronbach, Lee J. Essentials of Psychological Testing. 3rd ed. New York: Harper & Row Publishing, 1974.
- F.E. Kast and J.E. Rosenzweig. Organization Management: System and Contingency Approach. Singapore: National Printer Ltd., 2003.

- Gordon, J.R. **A Diagnostic Approach to Organizational Behavior**, (Massachusetts: Allyn and Bacon. 2001), 67-68.
- Hues F. Edgar & Thomas G. Cummings. **Organization Development and Change**. New York: West Publishing Company, 1985.
- L. Blustone. **Implementing Quality of Work Life Programs**. n.p.: Management Review, 1977.
- R.A. Panagos. **Job Satisfaction and Central Life Interests among Education Administrator**. Dissertation Abstracts Interantional 78, 80 (1985): 191-192.
- Walton, E. Richard. **Improving the quality of work life**. Harvard Business Review 52, 3 (May-June 1974): 12.