



ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์
(องค์การมหาชน)



โดย
นางสาวเพชรรา พงศ์ศรีแก้ว

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2552
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์
(องค์การมหาชน)



โดย
นางสาวเพชรรา พงศ์ศรีแก้ว

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2552
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

FACTORS INFLUENCING QUALITY WORK LIFE OF EMPLOYEES
IN MAHIDOL WITTAYANUSORN SCHOOL (PUBLIC ORGANIZATION)



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF ARTS

Program of Public and Private Management

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2009

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลากรโรงเรียนนมหิตลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน)” เสนอโดย
นางสาวเพชรฯ พงศ์ศรีแก้ว เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

อาจารย์ ดร.ธนิษฐ์ รัตนพงษ์ภิญโญ

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์)

...../...../.....

..... กรรมการ

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับบัณฑิตศึกษา

(อาจารย์ ดร.สุวิชา วรวิเชียรพงษ์)

...../...../.....

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ธนิษฐ์ รัตนพงษ์ภิญโญ)

...../...../.....

50601350 : สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน

เพชรฯ พุ่งศรีแก้ว : ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียน
มหิดลวิทยานุสรณ์(องค์การมหาชน). อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : อ.ดร.ธนิษฐ์รัฐ
รัตนพงศ์ภิญโญ. 110 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเทียบระดับ
คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน
ลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ผู้วิจัย
ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนมหิดล
วิทยานุสรณ์ จำนวน 116 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้
โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การ
ทดสอบค่าที (t - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One - Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์
ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ
โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สภาพการ
ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความ
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ประชาธิปไตยในองค์กร การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ
และยุติธรรม และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สำหรับการเปรียบเทียบระดับคุณภาพ
ชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล มีคุณภาพชีวิตการทำงานใน
ภาพรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงและมี
ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2552

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

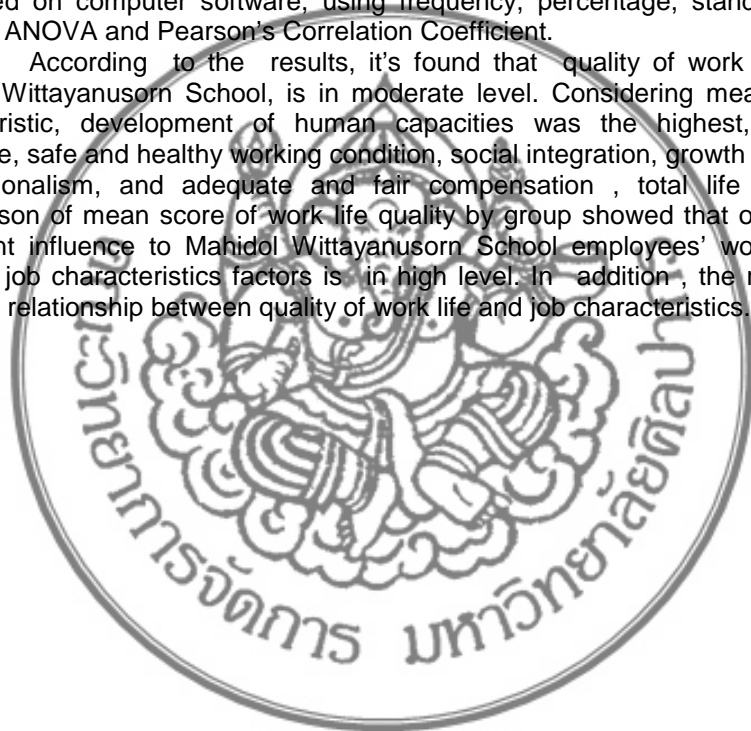
50601350 : MAJOR : PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT

KEY WORD : QUALITY OF WORKING LIFE

PHETCHARA THUNGRIGAEW : FACTORS INFLUENCING TO QUALITY OF WORK LIFE OF EMPLOYEES IN MAHIDOL WITTAYANUSORN SCHOOL (PUBLIC ORGANIZATION). INDEPENDENT STUDY ADVISOR : TANINRAT RATTANAPUNGPINYO,Ph.D. 110 pp.

This research aim to study and compare quality of working life of employees, classified by personal characteristics, in the Mahidol Wittayanusorn School (Public Organization), and to study the relationship between quality of working life and job characteristics. The sample size of this study is 116 employees who worked for Mahidol Wittayanusorn School, The Questionnaires are used for data collection. Data analysis was conducted on computer software, using frequency, percentage, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and Pearson's Correlation Coefficient.

According to the results, it's found that quality of work life of Employees in Mahidol Wittayanusorn School, is in moderate level. Considering mean score of each job characteristic, development of human capacities was the highest, followed by social relevance, safe and healthy working condition, social integration, growth and security, constitutionalism, and adequate and fair compensation , total life space, respectively. Comparison of mean score of work life quality by group showed that only did not make the significant influence to Mahidol Wittayanusorn School employees' work life quality. Mean score of job characteristics factors is in high level. In addition , the result also found that there is relationship between quality of work life and job characteristics.



Program of Public and Private Management Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2009

Student's signature

Independent Study Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก อาจารย์ ดร.ธนิษฐ์ รัตนพงศ์ภิญโญ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง ผู้วิจัยมีความ ตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของคณาจารย์และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ โรงเรียนมหิตลวิद्याนุสรณ์ที่ให้ทุนการศึกษาตลอด หลักสูตรการศึกษา และขอขอบพระคุณครู เจ้าหน้าที่โรงเรียนมหิตลวิद्याนุสรณ์ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

สุดท้ายผู้วิจัยขอรำลึกถึงสิ่งศักดิ์สิทธิ์ในสากลโลก ตลอดจนบิดามารดา ครอบครัว ครูบาอาจารย์ทุกท่าน ญาติพี่น้อง ผู้ร่วมงาน และเพื่อนๆ ทุกคนที่อยู่เบื้องหลัง คอยช่วยเหลือ เป็นกำลังใจในการจัดทำารค้นคว้าอิสระให้เป็นผลสำเร็จ

เพชรฯ พงศ์ศรีแก้ว

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ภารกิจและโครงสร้างของโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์.....	9
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	11
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	19
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	45

ผลงานวิจัยนี้ทำขึ้นที่ระดับบัณฑิตศึกษา

บทที่		หน้า
4	ผลการวิจัย.....	46
	ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนมหิดล วิทยานุสรณ์.....	47
	ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรโรงเรียน มหิดลวิทยานุสรณ์.....	48
	ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์.....	54
	ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	64
	ตอนที่ 5 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์.....	75
	ตอนที่ 6 ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ของการพัฒนาคุณภาพชีวิต การ ทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์.....	76
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	78
	สรุปผลการวิจัย.....	78
	อภิปรายผล.....	81
	ข้อเสนอแนะ.....	86
	ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	87
	บรรณานุกรม.....	88
	ภาคผนวก.....	94
	ภาคผนวก ก.....	95
	ภาคผนวก ข.....	106
	ประวัติผู้วิจัย.....	110

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ในโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์.....	47
2	ระดับของปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามองค์ประกอบของปัจจัยลักษณะงาน.....	49
3	ระดับของปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามองค์ประกอบด้านความหลากหลายของงาน.....	49
4	ระดับของปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามองค์ประกอบด้านความมีเอกลักษณ์.....	50
5	ระดับของปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามองค์ประกอบด้านความสำคัญของงาน.....	51
6	ระดับของปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามองค์ประกอบด้านความมีอิสระในการทำงาน.....	52
7	ระดับของปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามองค์ประกอบด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน.....	53
8	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	55
9	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม.....	56
10	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงาน ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ.....	57
11	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน.....	58

ตารางที่	หน้า
12 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสการพัฒนา สมรรถภาพของบุคคล.....	59
13 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการ ทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน.....	60
14 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตย ในองค์กร.....	61
15 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว.....	62
16 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม.....	63
17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามเพศ.....	64
18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามอายุ.....	65
19 การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ในภาพรวมจำแนกตามอายุ.....	66
20 การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล จำแนกตามอายุ.....	67
21 การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ด้านประชาธิปไตยในองค์กร จำแนกตามอายุ.....	67

ตารางที่	หน้า
22	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามระดับการศึกษา..... 68
23	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดล วิทยานุสรณ์ จำแนกตามระดับรายได้..... 69
24	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดล วิทยานุสรณ์ จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 70
25	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดล วิทยานุสรณ์ จำแนกตามระดับตำแหน่ง..... 71
26	การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน จำแนกตามระดับตำแหน่ง..... 72
27	การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ด้านประชาธิปไตยในองค์กร จำแนก ตามระดับตำแหน่ง..... 72
28	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดล วิทยานุสรณ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนมหิดล วิทยานุสรณ์..... 73
29	การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์..... 74
30	การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ด้านประชาธิปไตยในองค์กรจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์..... 74
31	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์..... 75

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คนหรือมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร หากขาดคนองค์กรก็ไม่สามารถที่จะทำงานภายใต้ระบบได้ ดังนั้น งานจะมีคุณภาพได้ต้องเกิดจากการสร้างสรรค์ของคนทำงานที่มีคุณภาพ หรือคุณภาพของสินค้าและบริการ ต้องดำเนินไปควบคู่กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย

ทรัพยากรบุคคลนับเป็นหัวใจแห่งความสำเร็จขององค์กรไม่ว่าจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับใด ทุกๆ คนเปรียบเสมือนฟันเฟืองจักรกลที่ช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ แต่จะทำอย่างไรให้พนักงานทุกคนในองค์กรอุทิศแรงใจในการทำงานพร้อมฟันฝ่าอุปสรรค และร่วมยินดีกับองค์กรได้นานที่สุด

มนุษย์ทุกคนทำงานต่างหวังผลตอบแทนและสวัสดิการที่คุ้มค่าและเป็นธรรม เพื่อนำไปสร้างความมั่นคงในชีวิตการยอมรับในสังคม และสร้างสุขภาพที่ดีปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และหากเลือกได้ทุกคนคงต้องการมี คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีควบคู่กันไปด้วยในแต่ละวันเราต้องใช้ชีวิตอยู่กับการทำงานมากกว่าหนึ่งในสามของเวลาทั้งหมดทั้งองค์กร จึงเหมาะสมที่จะเป็นจุดเริ่มต้นของ การสร้างคุณภาพชีวิตของคนทำงานให้เกิดขึ้น

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นหนทางที่จะกระตุ้นให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมอุทิศกำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญาให้กับงานที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มที่ รวมทั้งยังส่งผลถึงการมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคลากรของหน่วยงานอื่น ๆ ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรขาดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี บุคลากรเหล่านั้นอาจขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เอาใจใส่ต่องาน ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงานได้ จึงนับได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดสำหรับองค์กรนั้น ๆ ได้ (สุภารัตน์ น้ำใจดี 2548: 2)

โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ เป็นโรงเรียนวิทยาศาสตร์ต้นแบบของรัฐ มีสถานภาพเป็นองค์การมหาชน ภารกิจของโรงเรียนจึงไม่ใช่เพียงการจัดการเรียนการสอนเหมือนโรงเรียนทั่วไปเท่านั้น โรงเรียนต้องปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

พ.ศ. 2543 และยังคงจัดการเรียนการสอนแบบโรงเรียนประจำ เพื่อให้สามารถพัฒนานักเรียนได้สูงสุดเต็มตามศักยภาพของผู้มีความสามารถพิเศษทำนองเดียวกันกับโรงเรียนที่มีจุดมุ่งหมายเดียวกับโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ในนานาอารยประเทศอีกด้วย

โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ยังมีความมุ่งมั่นดำเนินการเพื่อสนองต่อนโยบายของรัฐบาล และยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลที่ดีในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของไทยให้มีคุณภาพระดับมาตรฐานโลก พัฒนาคณาจารย์ให้เป็นคนดี มีคุณธรรมนำความรู้ สามารถยืนหยัดในเวทีโลกบนพื้นฐานของความเป็นไทย ยังผลต่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนต่อไปในอนาคต

จากปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าว ส่งผลให้บุคลากรภายในโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ต้องทำงานอย่างหนักเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และภารกิจของโรงเรียน นอกจากนี้โรงเรียนยังต้องเผชิญกับความกดดันจากความคาดหวังของสังคมที่หวังเห็นถึงประสิทธิผลการทำงานของโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ดังนั้นเจ้าหน้าที่จึงควรได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีโดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุด ของโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ คือ “เป็นโรงเรียนที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีระดับมัธยมศึกษาตอนปลายให้มีความสามารถระดับมาตรฐานโลก (World Class)” คุณภาพชีวิต (Quality of life) ที่ดีจะเกิดขึ้นได้ด้วยเหตุ 3 ประการ คือ ประการแรกจากสภาพแวดล้อมทั้งทางธรรมชาติ และที่เกิดจากมนุษย์ ประการที่สองจากสินค้าและบริการที่เป็นพื้นฐาน และประการสุดท้ายจากคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ซึ่งหมายถึงการได้มีงานทำและทำงานที่มีความหมายมีคุณค่าและได้รับการตอบแทนที่เหมาะสมทั้งในทางเศรษฐกิจ ทางด้านจิตใจและสังคม (นิศย์ สัมมาพันธ์ 2535 : 264)

จากการศึกษาข้อมูลพบว่ามีผู้สนใจเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานดังมีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

ภัทรจิตร ทองสิงห์ (2546: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมของพนักงานมีระดับคุณภาพการศึกษานกลาง

จักรพันธ์ อุณหประเสริฐกุล (2549: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแสบปลีกของบริษัท เอบีแอล ทู จำกัด ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และครอบครัวอยู่ในระดับคุณภาพชีวิตที่ดี

รศสุคนธ์ ฤาชาเกียรติกุล (2550: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงาน

เฟอร์ริส (Ferlis, อ้างถึงใน รศสุคนธ์ ฤาชาเกียรติกุล 2550: 58) ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งประสบความสำเร็จเฉพาะที่ตั้งอยู่ในเขตตะวันตกของสหรัฐ พบว่า สภาพการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างกันของเพื่อนร่วมงาน มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานได้ทั้งเชิงบวกและลบ

เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์เป็นไปตามภารกิจที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 โดยมีกระบวนการบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจ (decentralization) ที่มีเป้าหมายสูงสุดคือการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข วิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ได้ถูกนำมาใช้ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาการบริหารจัดการ การพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาอาคารสถานที่ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอนต่าง ๆ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน ดังนั้นครูจึงมีภาระงานที่เพิ่มขึ้น เป็นผู้ปฏิบัติทั้งตามคำสั่ง ตามระเบียบ และปฏิบัติตนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และพร้อมได้รับการพัฒนาเพื่อที่จะมีคุณภาพเพียงพอที่จะพัฒนาผู้เรียนให้ได้บรรลุถึงจุดหมายของการศึกษาได้มากที่สุด ดังนั้นการพัฒนาคณากรจึงเป็นเรื่องสำคัญเนื่องจากบุคลากรจะเป็นพื้นฐานการพัฒนาทุก ๆ ด้าน ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์และปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคณากรของโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

สมมติฐานการวิจัย

1. เจ้าหน้าที่โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานของเจ้าหน้าที่โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ กรณีศึกษาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยทำการศึกษาภายในขอบเขต ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ บุคลากรของโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำนวน 116 คน เป็นเพศชายจำนวน 49 คน และเพศหญิงจำนวน 67 คน (โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์, ฝ่ายบุคคล 22551:25) โดยเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนทุกๆ คน โดยวิธีสำมะโน (Census)

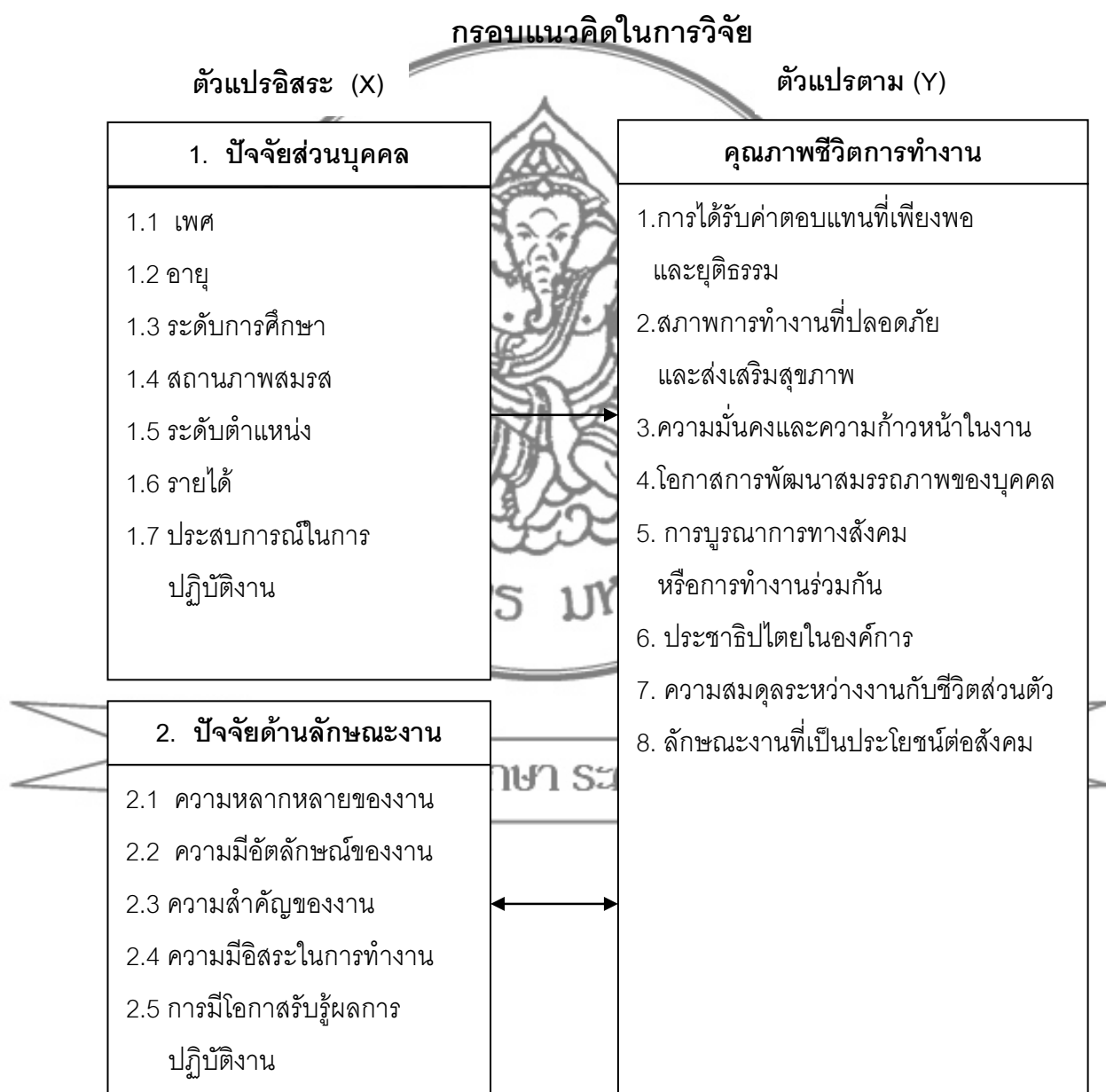
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ ระดับตำแหน่ง และปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีอัตลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เป็นการวัดแบบ Likert Scale

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เป็นการวัดแบบ Likert Scale

3. การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One – Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) โดยทำการศึกษาระหว่างเดือนเมษายน 2552 ถึงเดือน กันยายน 2552



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์และนำผลการศึกษามากำหนดแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานรวมถึงการนำไปปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี
2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับองค์กรที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้เป็นไปตามความคาดหวังของเจ้าหน้าที่ให้มากที่สุดเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่

นิยามศัพท์เฉพาะ

เจ้าหน้าที่โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ หมายถึง ผู้ซึ่งปฏิบัติงานโดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากงบประมาณของโรงเรียน แต่ไม่หมายความถึงผู้อำนวยการ เว้นแต่ข้อความในข้อบังคับนี้จะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น และให้หมายความรวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มาช่วยงานของโรงเรียนเป็นการชั่วคราวตามมติคณะรัฐมนตรีด้วย

ตำแหน่ง หมายถึง เจ้าหน้าที่โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ภายในโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ตำแหน่ง คือ

1. ครูเชี่ยวชาญ
2. ครูชำนาญการ
3. ครูวิชาการ
4. เจ้าหน้าที่เชี่ยวชาญพิเศษ
5. เจ้าหน้าที่เชี่ยวชาญ
6. เจ้าหน้าที่ชำนาญการ
7. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ

รายได้ หมายถึง เงินที่โรงเรียนจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่เป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายรวมถึงเงินที่โรงเรียนจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่ในวันหยุดและวันลาซึ่งเจ้าหน้าที่ไม่ได้ทำงานด้วย

ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาสูงสุดของเจ้าหน้าที่โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ซึ่งแบ่งออกเป็น ปริญญาตรี ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลา นับเป็นจำนวนปีเต็มที่เจ้าหน้าที่โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ได้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานในโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตามการกำหนดลักษณะงาน (Job description) ของแต่ละตำแหน่งและงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจาก Job description ที่กำหนดซึ่งประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความหลากหลายของงาน (skill variety) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานหรือในการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล

ความมีอัตลักษณ์ของงาน (task identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติแต่ละคนสามารถทำงานนั้น ๆ ได้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและบังเกิดผลงานโดยงานนั้นเป็นงานที่มีการกำหนดรูปแบบ กระบวนการและวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน

ความสำคัญของงาน (task significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์กร ทั้งในด้านร่างกายได้แก่ งานที่ทำเป็นที่มาของรายได้หลักของครอบครัวที่จะนำไปใช้สอยในการดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างเพียงพอและด้านจิตใจ ได้แก่ความพึงพอใจในงานที่ทำ การมีชื่อเสียงจากงาน

ความมีอิสระในการทำงาน (autonomy) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานนั้นเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน มีอิสระและสามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงาน

การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน (feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานนั้นแสดงให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงและชัดเจนของผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงาน และเห็นว่าการทำงานทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือการทำงานทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดี ได้รับการตอบสนองของความต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอและยุติธรรมและมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขอันนำไปสู่การมีคุณค่าแห่งชีวิตของตนเองและครอบครัว ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีรายละเอียดดังนี้

การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานรวมทั้งการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานเพียงพอในการดำรงชีวิตและยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานอื่น

สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต้องมีความเหมาะสม และเอื้อต่อการปฏิบัติงานควรจะกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องของเสียง กลิ่น การรบกวน ทางสายตา

ความมั่นคงความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาสที่จะใช้ความรู้ความสามารถความตั้งใจในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ผลงาน โดยได้รับการยอมรับและได้ประโยชน์จากการกระทำดังกล่าว เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม มีการนำผลงานไปพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน (การพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ) และให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หมายถึง โอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเองซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความรู้ดีที่ทำมาจากการทำงานของตนเองรวมทั้งเปิดโอกาสให้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน

การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ในสังคม กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารในกลุ่ม

ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การใช้หลักรัฐธรรมนูญในการปฏิบัติงาน การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเหมาะสม

ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อนและเวลาให้กับสังคม

ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การทำงานที่รับผิดชอบต่อสังคม และการให้ความร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ต่าง ๆ

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์” ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยดังนี้

1. ภารกิจและโครงสร้างของโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.2 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ภารกิจและโครงสร้างของโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

ความเป็นมาของโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

ผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา

"โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์" ได้จัดตั้งขึ้นมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิ

พลอดุลยเดชมหาราช โดยในช่วงนั้นมหาวิทยาลัยมหิดลได้เล็งเห็นถึงปัญหาที่เกิดจากความขาดแคลนบุคลากรทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จึงมีความคิดที่จะผลิตบุคลากรที่มีความชำนาญในทางสาขาวิชานี้ เพื่อป้อนให้กับประเทศ ทั้งนี้บุคลากรเหล่านั้นจำเป็นต้องได้รับพื้นฐานที่ดีก่อนที่จะมาศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย

ในการนี้ทางมหาวิทยาลัย ซึ่งมีความถนัดทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ อันเป็นวิชาพื้นฐานสำคัญคืออยู่แล้ว จึงได้ร่วมมือกับกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการจัดตั้งโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เน้นการเรียนการสอนทางด้านวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และคอมพิวเตอร์ โดยเฉพาะ เพื่อสร้างนักเรียนที่จบชั้นมัธยมศึกษา และศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย ในสาย

วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีของประเทศ รูปแบบดังกล่าวนี้ หากขยายนำไปใช้ได้ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ ก็จะมีผลดีกำลังคนได้สอดคล้อง กับความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ต่อมาในวันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2533 ศาสตราจารย์ ดร.ณัฐ ภมรประวัติ อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล และ ดร.โกวิท วรพิพัฒน์ อธิบดีกรมสามัญศึกษาได้ร่วมลงนามในโครงการความร่วมมือจัดตั้งโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้พื้นที่ 35 ไร่ ของมหาวิทยาลัยมหิดล ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ให้กรมสามัญศึกษาใช้เป็นพื้นที่จัดตั้งโรงเรียน โดยทางมหาวิทยาลัยจะให้ความร่วมมือสนับสนุนทางด้านวิชาการ รูปแบบการเรียนการสอนว่าควรจะเป็นไปในรูปแบบใดเพื่อให้เหมาะสมในการพัฒนาหลักสูตร การเรียนรู้ และพฤติกรรมของการเป็นนักวิทยาศาสตร์ที่ดีในอนาคต

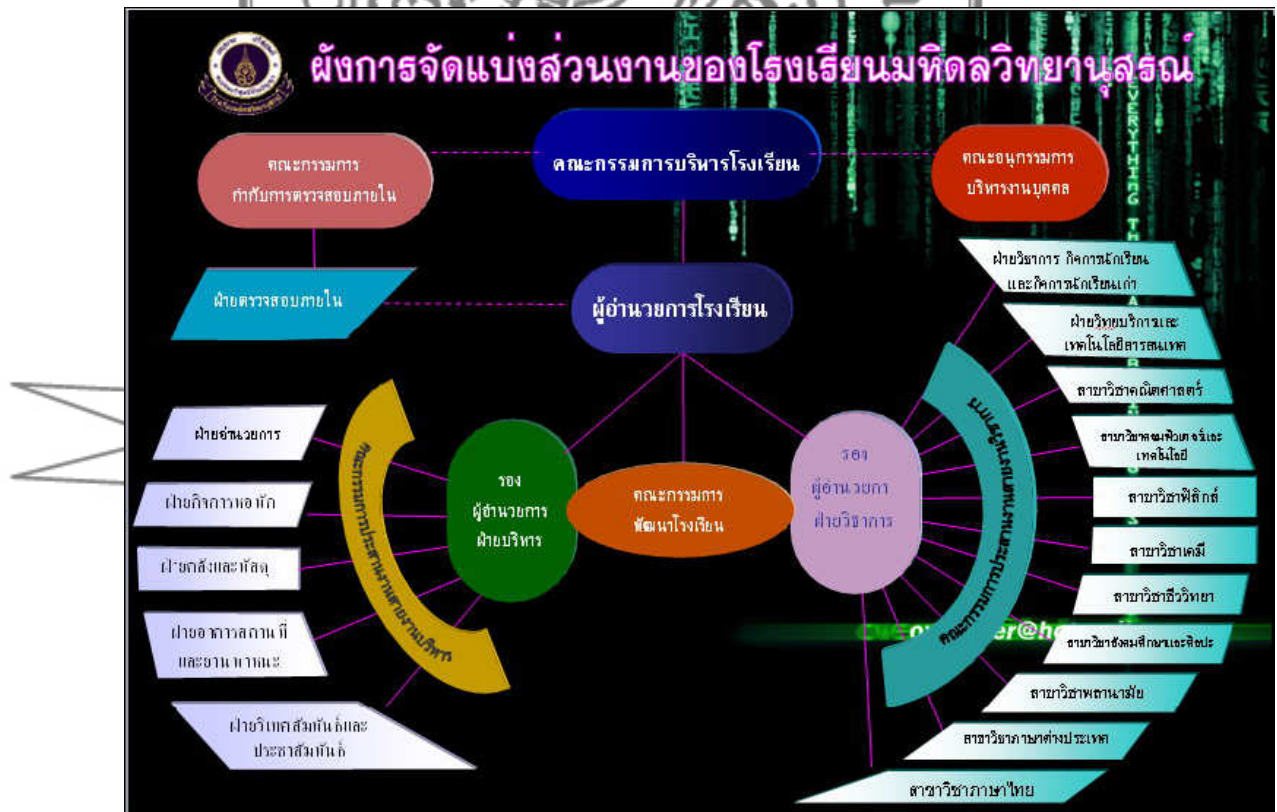
โรงเรียนได้เปิดทำการเรียนการสอน เมื่อวันที่ 3 มิถุนายน พ.ศ. 2534 โดยได้รับความอนุเคราะห์จากพระธรรมมหาธีรानุวัตร เจ้าอาวาสวัดไร่ขิงให้ใช้บริเวณสถานที่ปฏิบัติธรรมของทางวัดเป็นสถานที่เรียนชั่วคราวไปจนกว่าอาคารเรียนของทางโรงเรียนในบริเวณของมหาวิทยาลัยจะเสร็จเรียบร้อยในช่วงนั้นทางวัดไร่ขิงได้ให้ความอนุเคราะห์โรงเรียนมาตลอด เริ่มตั้งแต่ให้ใช้บริเวณวัดทำการเรียนการสอน บริการเรื่องสาธารณูปโภค โดยไม่คิดมูลค่า ให้ใช้ศูนย์คอมพิวเตอร์ของทางวัดทำการเรียนการสอน อนุเคราะห์พระภิกษุสงฆ์ของวัดมาสอนวิชาพระพุทธศาสนา ทั้งยังมอบเงินทุนส่วนหนึ่งเป็นทุนการศึกษาแก่นักเรียนทุกๆ ปี และยังได้รับความอุปการะจากนายแพทย์บุญวนาสิน ในด้านเครื่องมืออุปกรณ์ ที่จำเป็นต่อการเรียนการสอนเรื่อยมาได้จ้างครูต่างชาติมาสอนวิชาภาษาอังกฤษปีละ 2 คนทุกปี จัดสร้างหอพักนักเรียนชาย-หญิง ณ บริเวณโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ศาลายา และมอบเงินทุนการศึกษาแก่นักเรียนทุก ๆ ปี และในคราวที่อยู่ ณ วัดไร่ขิงนั้น ทางมหาวิทยาลัยมหิดลก็ได้อำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ เรื่อยมา

เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2536 ได้มีการลงนามร่วมกันอีกครั้งหนึ่งโดย นายบรรจง พงศ์ศาสตร์ อธิบดีกรมสามัญศึกษาและ ศ.จ.นพ.ประดิษฐ์ เจริญไทยทวี อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดลในโครงการความร่วมมือจัดตั้งโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ โดยเปลี่ยนแปลงมาให้ใช้พื้นที่ 25 ไร่ จำนวนระยะเวลา 30 ปี และตกลงให้ความร่วมมือสนับสนุนการเรียนการสอนรวมทั้งให้บริการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เท่าที่จำเป็นตามความเหมาะสมปีการศึกษา 2538 โรงเรียนได้ย้ายสถานที่เรียนจากวัดไร่ขิง ตำบลไร่ขิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มาอยู่ที่ตั้งของโรงเรียน ณ ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ซึ่งอยู่ภายในบริเวณมหาวิทยาลัยมหิดลจนถึงปัจจุบัน

ปี พ.ศ. 2542 รัฐบาลมีนโยบายจัดการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชนที่มีความสามารถพิเศษทางด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ได้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้มอบหมายให้สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) พัฒนาโครงการจัดตั้งโรงเรียนวิทยาศาสตร์ ที่มีลักษณะพิเศษต่างจากโรงเรียนทั่วไป และได้มีพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์เป็นโรงเรียนวิทยาศาสตร์แห่งแรกของประเทศไทย มีสถานภาพเป็นองค์การมหาชน เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2543 ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายวิทยาศาสตร์

ปีการศึกษา 2543 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนวิทยาศาสตร์แห่งแรกของประเทศไทย โดยอาศัยโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์เป็นโรงเรียนนำร่องเพื่อนำไปสู่การจัดตั้งโรงเรียนวิทยาศาสตร์ทั่วประเทศอีกจำนวน 8 แห่งอีกต่อไป

ผังโครงสร้างโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์



แผนผังที่ 1 ผังโครงสร้างโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

ที่มา : โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน), คู่มือปฏิบัติงาน (นครปฐม: โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน), 2545), 141.

2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life : QWL) ได้นำมาใช้เป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรมในช่วงปลายศตวรรษที่ 21 โดยเป็นเรื่องของการแก้ไข ปัญหาแรงงานให้ผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น (Delamotte and Takezawa 1984, อ้างถึงใน ผจญ เฉลิมสาร 2540 : 12) ซึ่งวิธีการแก้ไขปัญหาแรงงานของกลุ่มประเทศ อุตสาหกรรมนั้นจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละสังคมว่ามีสิ่งใด เงื่อนไขใดที่เป็นปัญหาประเทศ ต่าง ๆ ในยุโรปได้มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานโดยผ่านข้อเรียกร้องทางกฎหมายในเรื่อง ที่เกี่ยวกับงาน ส่วนในสหรัฐอเมริกาได้ใช้วิธีโดยมีการดำเนินงานร่วมกันระหว่างพนักงานและฝ่าย บริการในการยอมรับร่วมกันถึงความปรารถนาและความเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้นในภาพรวมแล้วการที่จะให้คำนิยามหลากหลายรวมทั้งวิธีการศึกษาก็แตกต่างกันออกไปจนไม่ อาจจะทำให้อ้างอิงไปสู่กิจกรรมอย่างเดียวกันได้จึงกล่าวได้ว่า หากต้องการให้แนวคิดนี้มีความหมายที่ ปฏิบัติได้ในประเทศหนึ่งเป็นการเฉพาะต้องนิยามความหมายให้สอดคล้องกับภูมิหลังทาง วัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมืองของประเทศนั้น ๆ ด้วย

การที่บุคคลมีความต้องการของตนเป็นมูลเหตุจูงใจในการทำงาน และเป็นที่ยอมรับกัน ทั่วไปว่างานเป็นสิ่งสำคัญของชีวิต โดยบางคนทำงานเพื่องานเพราะงานนั้นเป็นสิ่งซึ่งทำให้ได้มี การแสดงออกและมีคุณค่าภายในตัวของมันเอง แต่สำหรับบางคนการทำงานเพื่องานเป็นเพียง เครื่องมือเพื่อที่จะหาเงินได้มากขึ้น ให้ได้มาซึ่งความมั่นคงในงานมากขึ้น หรือบางคนก็ทำงาน เพราะเป็นสิ่งที่น่าสนใจหรือท้าทายความสามารถ จุดมุ่งหมายของการทำงานจึงเปลี่ยนไปตามแต่ ละบุคคล แต่ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน คนงาน หรือเจ้าหน้าที่ส่วนต่าง ๆ ต่างก็มีความพยายามให้ ได้มาซึ่งความสำเร็จแห่งตนและคุณภาพชีวิตของตน (เทพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ 2540)

แม้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นสิ่งที่ดี แต่ก็ไม่ง่ายในทางปฏิบัติ เพราะแต่ละคนมี ความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ซึ่งมีผลให้บุคคลมองหรือรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันไป ด้วยดังนั้นการที่จะจัดหรือสร้างงานหรือส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับความ ต้องการของบุคคลทุกคนย่อมจะทำได้ยาก เพราะระดับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของบุคคลซึ่งแตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจจะสนใจที่เนื้อหาลักษณะของงาน บางคนสนใจ ที่สภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน แต่บางคนอาจเน้นที่ความก้าวหน้าในอนาคต แต่โดยสรุปแล้ว ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการรับรู้หรือความรู้สึกเหล่านี้ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ

และความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น ซึ่งคุณภาพชีวิตก็คือ ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล (พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์ 2535)

โดยสรุปแล้วปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการรับรู้หรือความรู้สึกเหล่านั้น เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้นซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานก็คือ ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ต่าง ๆ กัน ซึ่งขึ้นอยู่กับแนวคิดในเรื่องของการทำงาน

2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) นั้นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม โดยมีผู้ให้นิยามและคำจำกัดความของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

พินดา กามนิยม (2545 : 4) นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้ทำงานได้อย่างมีความสุข โดยวัดได้จากความรู้สึกด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค ความเป็นปัจเจกบุคคลและหลักประชาธิปไตย

พิชญ์สินี ตีผลผลิต (2545 : 5) ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ของปัจเจกบุคคลในการทำงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อช่วยส่งเสริมให้การทำงานนั้นประสบผลสำเร็จพร้อมมีความพอใจในงานที่ตนทำอยู่

สรเสริญ เตชะบุรพา (2545 : 6) ให้ความหมายของการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง รูปแบบความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่เกี่ยวกับการทำงาน ใน 5 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ การบูรณาการทางสังคม และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

สุพินดา คิวานนท์ (2545 : 4) นิยามศัพท์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหารต่อสภาพแวดล้อมของงานซึ่งวัดได้จากระดับความรู้สึกพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองของความต้องการของตนเองจากการปฏิบัติงานหรือการที่พนักงานเหล่านี้ได้รับสิ่งตอบแทนจากการทำงานหรือการสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจากงานที่ปฏิบัติและจากโรงงานที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างและยังไม่ชัดเจน จึงได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานในหลายแง่มุมดังนี้ เดลามอตเต และ ทากิซาวา (Delamotte and Takezawa 1984 , อ้างถึงใน ณัฐตะวัน ลิมประสงค์ 2546)

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ และการบริหาร ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจ และเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายที่แคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ในแง่มุมที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเยี่ยงมนุษย์ (Humanization of work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of work condition) ในประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส หรือการคุ้มครองแรงงาน (Worker protection) ในประเทศสังคมนิยม หรือสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the workplace) ในกลุ่มประเทศแคนดิเนเวีย หรือ "Hatarakigai" ในญี่ปุ่น ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการหรือแนวปฏิบัติเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา

วอลตัน (Walton, อ้างถึงใน นิตยาพร สาทรร 2546: 10-11) กล่าวถึงลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ ได้แก่

1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไปและจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of human capacities) หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and security) หมายถึง นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5) ลักษณะงานมีส่วนร่วมทางด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social integration) หมายถึง งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ รวมทั้งให้โอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนบานของระบบคุณธรรม

6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง ชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การที่ส่งเสริมให้เกิดความเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ค่าตอบแทนหรือรางวัล รวมทั้งโอกาสแต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองตามกฎหมาย

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวม (The total of space) หมายถึง เป็นเรื่องของโอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุลนั้นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานจนเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social relevance) หมายถึง เรื่องที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้ดีและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษา สภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคทางการตลาด

แจ๊คสัน (Jackson, อ้างถึงใน นิตยาพร สาทร 2546: 14) กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี อันประกอบด้วย

1. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในการทำงาน
2. ด้านลักษณะงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถ
3. ด้านอิสระในการตัดสินใจในเรื่องงาน
4. ด้านระบบการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม
5. ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในงาน
6. ด้านการทำงานเป็นทีม

วิลเลน (Wheelen, อ้างถึงใน นิตยาพร สาทร 2546: 14) กล่าวว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” หมายถึงมิติในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานอันประกอบไปด้วยเรื่อง

1. การแนะนำและแก้ไข้ปัญหา
2. การปรับโครงสร้างของหน่วยงาน
3. การปรับปรุงระบบการจ่ายค่าตอบแทน
4. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทเวเนวิช (Tvancevich, อ้างถึงใน นิตยาพร สาทร 2546 : 14) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานจะต้องประกอบด้วย

1. การจัดการพนักงานและรูปแบบของผู้เ้า
2. อิสระและเอกภาพในการตัดสินใจในงาน
3. ความพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ความปลอดภัยในการทำงาน

5. ความพอใจในชีวิตการทำงาน
6. งานที่ท้าทาย

คัมมิ่ง (Cumming, อ้างถึงใน นิตยาพร สาทร 2546 : 14) กล่าวถึงการนำระบบคุณภาพชีวิตมาใช้เพื่อปรับปรุงในด้านการผลิตและในด้านความพอใจของพนักงานอันประกอบด้วย

1. ระบบค่าตอบแทน
2. ตารางการทำงาน
3. รูปแบบการจัดการ
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากความหมายต่างๆที่มีผู้ให้ความหมายไว้ข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ หมายถึง ความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจต่อการทำงาน และเห็นว่าการทำงานทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือการทำงานทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดี ได้รับการตอบสนองของความต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอและยุติธรรม และมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขอันนำไปสู่การมีคุณค่าแห่งชีวิตของตนเองและครอบครัว

2.2 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แฮ็คแมน และซุต (Hackman and Sutte, อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร 2541 : 16) ได้กล่าวว่า ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย ได้แก่ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกายสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตัวเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

เดสเลอร์ (Desslers 1991 : 4) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิต คือ การทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีขององค์กรเกิดวัฒนธรรมองค์กร (culture) เกิดขวัญกำลังใจ (morale) และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร (psychological environment)

กอร์ดอน (Gordon 1991 : 635-636) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับงานจะมีผลโดยตรงต่อคนทำให้เกิดประสิทธิผลโดยตรงต่อองค์กรการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้าง พื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหลายบริษัทได้นำแนวทาง การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ โดยระยะแรกเป็นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิตและลดต้นทุนโดยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ (Quality Circles) จะมีการประชุมกันภายในกลุ่มให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำได้ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้พบว่าพนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้นอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานลดลงตามไปด้วย

กรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg and Baron 1995 : 647) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน คือ

1. ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและลดการเปลี่ยนงาน
2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
3. เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร (เช่น ในเรื่องผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร)

มอนดี้และนอ (Mondy and Noe 1996 : 45) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายรวมไปถึงกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารงาน ได้แก่ การออกแบบงานใหม่ การจัดกลุ่มคุณภาพในการทำงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยหลักการพื้นฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานและเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานแก่คนงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

ชูเลอร์ บิวเทลและคณะ (Schuler Beutell and others 1989 : 49) ได้กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพของชีวิตการทำงานว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
2. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
3. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เนื่องจากอัตราการขาดงานลดน้อยลง
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านรักษาพยาบาลรวมถึงต้นทุนค่าประกันสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกันปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากและความสามารถในการปรับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรและการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีเนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กร

7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้นจากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

จากแนวคิดของบุคคลเหล่านี้ จึงสรุปได้ว่าการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานทำให้โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ได้รับประโยชน์อย่างมากมายในด้านการทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงาน เกิดวัฒนธรรมองค์กร (Culture) เกิดขวัญกำลังใจ (Morale) และเกิดผล

ดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในหน่วยงาน นอกจากนี้ยังส่งเสริมในเรื่องของ สุขภาพกาย สุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพของ หน่วยงานและยังช่วยลดปัญหา การขาดงานการลาออก และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความรู้สึกเฉพาะของแต่ละบุคคลมีลักษณะเชิงนามธรรม อาจรวมถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและรายได้ พฤติกรรม ทัศนคติ ตลอดจนค่านิยมต่างๆ ของกลุ่มหรือองค์กรนั้นในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น นักวิจัยได้ใช้ตัวชี้วัดหรือองค์ประกอบที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายและข้อสมมุติเบื้องต้น เกี่ยวกับค่านิยมที่นักวิจัยใช้ในการศึกษาตลอดจนขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องของปัญหา เศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่างๆของกลุ่มหรือองค์กรนั้น ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น เนื่องจากแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้รับการให้ความหมายไว้หลากหลายและพบว่า คำนียามหนึ่ง ๆ มีขอบเขตกว้าง ก้ำกวมและคลุมเครือ จึงทำให้องค์ประกอบหรือตัวชี้วัดคุณภาพ ชีวิตการทำงานมีหลากหลายด้วยกันไป

วอลตัน (Watson 1973 , อ้างถึงใน รัชพล บุญอนันตพัฒนา 2551 : 21) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อ การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตาม มาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิด จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น เมื่อเปรียบกับตำแหน่งหน้าที่และ ความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งต่อร่างกายและการทำงานควรจะมีการ กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ สภาพทางกายภาพของที่ทำงานความพร้อม ในหน่วยงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน คำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุและมีผลเสียต่อสุขภาพผู้ ให้บริการและผู้รับบริการน้อยที่สุด โดยครอบคลุมการแพร่กระจายของเชื้อโรค การใช้ประโยชน์ ความสะดวกสบายและความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจ ต่อพนักงานให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็น

ผู้นำให้เขาทำตามจะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีก ในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงานรวมถึงสมาชิกครอบครัว ด้วยความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การสร้างโอกาสในการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและมั่นคง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานให้โอกาสในการศึกษา และใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ และให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

4. โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกทำหายในการทำงานได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความมากน้อยของโอกาสในการสร้างเสริมความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ เปิดโอกาสในการเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ต่อหน่วยงาน การเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีการติดต่อสื่อสารในกลุ่ม มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงานปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การยึดหลักรัฐธรรมนูญเป็นหลักในการทำงาน โดยในการทำงานบุคคลได้รับความเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ของงานตามความเหมาะสมและให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของผู้ร่วมงาน วางมาตรฐานว่าพนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใดยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิตโดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลาในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อนและเวลาให้กับสังคม ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาร่างของตนเองและครอบครัว

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกว่ากิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานที่รับผิดชอบต่อสังคม และการให้ความร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่นในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์อื่น ๆ เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญให้แก่อาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจ

อรพิน ตันติมูธา (2538 : 24) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคลซึ่งจะพิจารณาจากสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานความต้องการของบุคคล การจูงใจของบุคคลในการทำงาน ได้แก่ องค์ประกอบของพฤติกรรมบุคคลหรือการรับรู้ ค่านิยม ทักษะคติและภาวะการจูงใจ

2. ปัจจัยด้านการจัดการ เป็นลักษณะก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์การ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารการจัดการ หน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรม

3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ นโยบายของรัฐบาล เทคโนโลยีและภาวะการแข่งขัน

นฤดล มีเพียร (2541 : 40-41) ได้เสนอเกณฑ์หรือมิติในการวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้

1. มีอิสระในการทำงานสามารถตัดสินใจในงานที่ทำได้ โดยการตัดสินใจด้วยตนเองในเรื่องที่เกี่ยวกับงานของตนเอง การควบคุมงานด้วยตนเอง มีอิสระในการแก้ไขปัญหา การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และความมีอิสระในการตัดสินใจ

2. ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่จะได้รับรู้สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาความสามารถ โอกาสในการเลื่อนหรือย้ายตำแหน่งเพื่องานที่ดีกว่าโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ โอกาสในการเรียนรู้วิธีการทำงานของตนเอง โอกาสในการทดลองวิธีการทำงานของตนเอง โอกาสในการเรียนรู้งานในแผนกอื่น ๆ

3. ด้านลักษณะของการทำงาน เป็นงานที่ทำซ้ำ ๆ รวดเร็วและไม่ตายตัว การทำงานตามปริมาณชุดของงาน การทำงานตามอัตราที่กำหนด การทำงานอย่างเร่งรีบ การทำงานโดยไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอน การทำงานตามตารางทำงาน

4. ด้านความซับซ้อนของงาน หมายถึง งานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ การทำงานซ้ำซาก การทำงานตามระเบียบวิธีการทำงานที่พนักงานไม่เห็นด้วย การทำงานเฉพาะส่วนงานเป็นชิ้นส่วนการทำงานที่ง่าย การทำงานลักษณะเดิมตลอดวัน

5. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน หมายถึง มีความต้องการที่จะช่วยเหลือกันในการทำงาน ความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงาน การทำงานที่ต้องมีการร่วมมือประสานงาน การทำงานที่จำเป็นต้องมีการติดต่อกับบุคคลอื่น

กอร์ดอน (Gordon 1991 : 635-636) กล่าวว่า หลักเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีองค์ประกอบมากมายทั้งการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน การออกแบบเทคโนโลยีเพื่อจะปรับปรุงสภาพการทำงาน ซึ่งจะคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ 7 ประการ ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ
3. ความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา
4. ความพึงพอใจของสภาพสังคมในที่ทำงาน
5. มีสิทธิส่วนบุคคล
6. ความสอดคล้องระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
7. งานและประโยชน์ต่อสังคม

เวอร์เธอร์ และ เดวิส (Werther and Davis 1982 : 66-67) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งพิจารณาจากสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ความต้องการของบุคคลและการจูงใจของบุคคลในการทำงาน ได้แก่ องค์ประกอบของพฤติกรรมบุคคล คือ การรับรู้ ค่านิยม ทศนคติ และภาวะรับการจูงใจ
2. ปัจจัยด้านองค์การ เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันขององค์การต่างๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการ หน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงาน

3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ นโยบายรัฐบาล เทคโนโลยี ภาวะการแข่งขัน

สมยศ นาวิการ (2550 : 33, อ้างถึงใน ผกามาศ อินทกุล) กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะต้องประกอบไปด้วย

1. ความมั่นคง
2. ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. งานที่น่าสนใจและท้าทาย
5. การมอบหมายงานหลายด้าน

6. การควบคุมงาน สถานที่ทำงานและตนเอง
7. ความท้าทาย
8. ความรับผิดชอบ
9. โอกาสเรียนรู้และเจริญเติบโต
10. บุรณาการทางสังคม
11. อำนาจหน้าที่
12. การยกย่อง
13. งานที่ก้าวหน้า

ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2550 : 34 , อ้างถึงใน ผกามาศ อินทกุล) ได้เสนอองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 16 ประการดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ความปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง
9. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
10. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์

ผลงานวิจัยนี้ศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา

11. อำนาจหน้าที่ในงาน
12. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
13. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
14. มีอนาคต
15. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
16. มีโอกาสเลือกทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจและความคาดหวัง

เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2530 : 122-127) ได้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและเสนอว่าวิธีการสำคัญต่อการทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิผลขององค์การ ได้แก่ การปรับปรุงบรรยากาศขององค์การ (Modifying the organizational climate) การออกแบบงานใหม่

(job design) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (participative management) และการสร้างกลุ่มคุณภาพ (quality circle) ซึ่งได้อธิบายความสำคัญดังนี้

1. **การปรับปรุงบรรยากาศของค้การ** บรรยากาศของค้การเป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์การที่พวกเขาสังกัดซึ่งความรู้สึกนึกคิดเป็นผลผลิตจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น จึงต้องมีการปรับปรุงบรรยากาศของค้การให้เอื้ออำนวยต่อแรงจูงใจในการทำงานซึ่งประกอบด้วยการวิเคราะห์ถึงสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ การวิเคราะห์ถึงโครงสร้างในการทำงานเป็นอุปสรรคหรือบั่นทอนจิตใจในการทำงาน ระบบรางวัลตอบแทนมีความยุติธรรมและเพียงพอต่อมาตรฐานการครองชีพหรือไม่ พนักงานมีความรู้สึกเป็นอิสระในการแสดงออก ซึ่งความคิดเห็นและการตัดสินใจ การที่พนักงานได้รับความอบอุ่นและการสนับสนุน การได้รับการยอมรับในเรื่องของความขัดแย้งระหว่างสมาชิกและความรักในหมู่คณะซึ่งบรรยากาศของค้การเหล่านี้ มีผลกระทบต่อความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. **การออกแบบงานใหม่** สำนักพฤติกรรมศาสตร์ได้คิดค้นวิธีการออกแบบงานใหม่ ซึ่งเป็นที่นิยมใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลายวิธี เช่น การทำให้งานมีความหมาย (job enrichment) และการทำให้งานขยายกว้างขึ้น (job enlargement) และอีกวิธีหนึ่ง ที่เชื่อว่าจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การทำงานสัปดาห์ละ 4 วัน แต่วันหนึ่งจะต้องทำงาน 10 ชั่วโมง แทนที่จะทำงานปกติวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งจะต้องทำทั้ง 5 วัน รวมทั้งการกำหนดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น โดยอนุญาตให้พนักงานทำแผนการทำงานที่ยืดหยุ่นได้ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวัน

3. **การบริหารแบบมีส่วนร่วม** หมายถึง ระบบของการจัดการที่พนักงานในองค์การเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงาน มีผลกระทบต่อตัวพนักงานและงานของพวกเขาเองซึ่งจะช่วยให้การสนองตอบต่อความต้องการและค่านิยมของพนักงานได้ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

4. **การสร้างกลุ่มคุณภาพ** หมายถึง กลุ่มของพนักงานที่จัดตั้งขึ้นมาด้วยความสมัครใจ โดยการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารระดับสูงและมีการพบปะและประชุมกันเพื่อร่วมกันในการกำหนดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในขอบเขตการทำงานของพวกเขา พนักงานสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีมากขึ้นและจะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามมาด้วย

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่า การพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น มีองค์ประกอบหรือเกณฑ์การชี้วัดที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับมุมมองของนักวิชาการแต่ละคนว่าจะมองแคบหรือมองลึกในระดับใด ซึ่งในแต่ละระดับจะมีรายละเอียดแตกต่างกันสามารถสรุปได้ว่า เกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น มีเกณฑ์ในการพิจารณา 3 ส่วน คือ พิจารณาในแง่ของปัจเจกบุคคล องค์การและสังคม ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้เกณฑ์การพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton R.E.) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีองค์ประกอบหรือตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้แสดงรายละเอียดครอบคลุม และสามารถประเมินได้ง่ายและชัดเจน โดยองค์ประกอบได้แสดงถึงปัจจัยส่วนใหญ่ที่สนองต่อความต้องการพื้นฐานของบุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ทำให้บุคคลพึงพอใจในการทำงานและทำงานได้อย่างมีความสุข ประกอบด้วยตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของผู้วิจัยที่อยากจะทำคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ทั้ง 8 ด้าน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพิจารณาแยกองค์ประกอบตามแนวคิดข้างต้นเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ประกอบในการจัดทำแผนการบริหารงานบุคคล และนำผลการศึกษาไปกำหนดแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการนำไปปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน

ลักษณะงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผู้สนใจศึกษาถึงอิทธิพลที่มีต่อแรงจูงใจ ความพอใจในงาน การปฏิบัติงานตลอดจนความผูกพันต่อองค์การ การศึกษาอย่างมีระบบเป็นครั้งแรกเกี่ยวกับลักษณะงาน กระทำโดย Feldman และ Arnold (Feldman and Arnold 1983: 239) โดยการวัดลักษณะงาน 6 อย่าง คือ ความหลากหลาย ความมีอิสระ ความต้องการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โอกาสของการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความรู้และทักษะที่จำเป็น ความรับผิดชอบซึ่งเรียกว่า ดัชนีลักษณะงานที่จำเป็น (Requisite task attribute index – rta index)

แนวคิดแบบจำลองลักษณะงานที่แพร่หลายมากที่สุด และเป็นทฤษฎีที่แสดงแนวคิดไว้อย่างชัดเจนถึงผลกระทบของการออกแบบงานต่อความคิด ความรู้สึกแรงจูงใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ การขาดงานและการเปลี่ยนงานก็คือแบบจำลองลักษณะ (Job characteristic model) ของ Hackman J.R. & Oldham G.R. (1980)

Hackman and Oldham (1980: 32) ได้เสนอแนวคิดทางจิตวิทยาที่สำคัญ และจำเป็นในการที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานอยู่ 3 สภาวะ คือ

1. ประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่าการมีความหมายเป็นสิ่งมีคุณค่าและมีความสำคัญ
2. ความรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อผลของงานโดยการรับรู้ว่ามีส่วนในการก่อให้เกิดผลลัพธ์ของงาน

3. ความสามารถรับรู้ถึงผลของการกระทำโดยบุคคลสามารถกำหนดและตีความได้ว่าผลการกระทำของตนเองเป็นที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ

เมื่อใดที่สถานการณ์ทั้ง 3 นี้เกิดขึ้นกับบุคคลซึ่งบุคคลจะอยู่ในภาวะรับการจูงใจและคาดหวังว่าจะมีประสบการณ์ต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับงานของตนและสิ่งทีตามมาคือ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง การขาดงานก็จะลดลงและอัตราการลาออกจากงานลดลง ถ้าองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งของสภาวะทางจิตนี้ขาดไป สภาวะรับการจูงใจของบุคคลจะลดลงอย่างเห็นได้ชัดจากผลการวิจัยพบว่าผลของงานที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากคุณลักษณะเฉพาะของงาน (core Job dimendions) 5 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. ความหลากหลายของงาน (skill variety) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานหรือในการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (task identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติแต่ละคนสามารถทำงานนั้น ๆ ได้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและบังเกิดผลงาน โดยงานนั้นเป็นงานที่มีการกำหนดรูปแบบ กระบวนการและวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน

3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์กร ทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ

4. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานนั้นเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระและสามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงานและการกำหนดเวลาในการทำงานบุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อผลของงานที่เกิดขึ้น

5. การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานนั้นแสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงและชัดเจนของผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่า

มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายด้านรวมกัน และลักษณะงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานดังที่ McCormick and Ilgen (1980) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแบ่งเป็น ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านสถานการณ์ซึ่งลักษณะงานเป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านสถานการณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลโดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถและศักยภาพของตน ผลงานที่ออกมาจึงมีคุณภาพ Werther and Davis (1982 : 66-67) กล่าวว่า ลักษณะงานเป็นปัจจัยด้านองค์การซึ่งองค์การใดที่มีการออกแบบงานโดยที่มีลักษณะงานที่มีความหมาย มีคุณค่า มีความท้าทายจะจูงใจให้บุคคลทำงานมีความพึงพอใจและมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล ดังนั้นถ้าบุคคลรับรู้ว่าองค์การมีการออกแบบงานที่มีส่วนของงานที่น่าสนใจ งานมีความหมายและท้าทายก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน และสิ่งตามมาคือ ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงและจากการศึกษาระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงานของข้าราชการทหารในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก บงกช เทพจารี (2547: 82-84) โดยใช้แนวคิด Hackman and Oldham พบว่า ความคิดเห็นด้านลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก

ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดด้านลักษณะงานของ Hackman and Oldham ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) ความหลากหลายของงาน 2) ความสำคัญของงาน 3) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 4) ความมีอิสระในการทำงาน 5) การมีโอกาสได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ เนื่องจากแนวคิดด้านลักษณะงานดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่ามีความสอดคล้องกับลักษณะงานของโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ซึ่งเป็นโรงเรียนที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีระดับมัธยมศึกษาตอนปลายให้มีความสามารถระดับมาตรฐานโลก (World Class) เป็นโรงเรียนนำร่องเพื่อนำไปสู่การจัดตั้งโรงเรียนวิทยาศาสตร์ทั่วประเทศอีกจำนวน 8 แห่ง ภารกิจหลักของโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์มีสถานภาพเป็นองค์การมหาชน ภารกิจของโรงเรียนจึงไม่ใช่เพียงการจัดการเรียนการสอนเหมือนโรงเรียนทั่วไปเท่านั้น โรงเรียนต้องปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงเรียน

มหิดลวิทยานุสรณ์ พ.ศ. 2543 และยังคงจัดการเรียนการสอนแบบโรงเรียนประจำ เพื่อให้สามารถพัฒนานักเรียนได้สูงสุดเต็มตามศักยภาพของผู้มีความสามารถพิเศษทำนองเดียวกันกับโรงเรียนที่มีจุดมุ่งหมายเดียวกับโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ในนานาอารยประเทศอีกด้วย

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

รสสุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานเป็นบุคลากรของธนาคาร แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยด้านคุณภาพคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงาน

จักรพันธ์ อุณหประเสริฐกุล (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกโบปลิวิของบริษัทเอเบิล ทู จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานแจกโบปลิวิมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 5 ด้าน คือคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่นและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และครอบคลุมอยู่ในระดับคุณภาพชีวิตที่ดี

ชินอรส คงเอียด (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศและอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกันและระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีเงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน สำหรับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพส่วนค่านิยมโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานในทิศทางเดียวกัน

ทัศนาศาสตร์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า

1. สถานภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี ส่วนมากมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีสถานภาพสมรส และสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

2. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมีมากที่สุด ยกเว้นด้านความรู้ความสามารถและการให้มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมีมาก

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมีมากที่สุด ยกเว้นด้านลักษณะการบริหารงาน อยู่ในระดับมีมากที่สุด

4. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

5. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้ รวมถึงคุณลักษณะของผู้บริหารด้านความรู้ความสามารถก็ทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้เช่นกัน

6. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับ การศึกษาประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามเขตพื้นที่ การศึกษาแตกต่างกัน

วันทนา พุ่มพวง (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรสาย ค คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาย ค ในคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาล รามาธิบดีมหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 4 ด้าน พบว่า บุคลากรสาย ค มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน และด้านความก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับดี

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาย ค โดยรวมและเป็นราย ด้าน 4 ด้าน ผลปรากฏ ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาย ค ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มี คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยบุคลากร สาย ค ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่า มีคุณภาพชีวิตการ ทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านดีกว่าบุคลากร สาย ค ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

2.2 บุคลากร สาย ค ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากร สาย ค ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากร สาย ค ที่มีรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

อภิชาติ อำนวยวิทยากุล (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทยูเนี่ยน นิฟโก้ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทยูเนี่ยน นิฟโก้ จำกัด โดยรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทยูเนี่ยน นิฟโก้ จำกัด จำแนกตามเพศ ส่วนงานที่รับผิดชอบ ระดับการศึกษาและรายได้ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามอายุพบว่ากลุ่มที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมดีกว่ากลุ่มอายุ 21 - 30 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมดีกว่ากลุ่มอายุ 18 - 20 ปี กลุ่มอายุ 21 - 30 ปี และกลุ่มอายุ 31 - 40 ปี เมื่อจำแนกตามอายุงานพบว่า กลุ่มที่มีอายุ 6 - 8 ปี และกลุ่มที่มีอายุงาน 9 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมดีกว่ากลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปีและกลุ่มที่มีอายุงาน 3 - 5 ปี

จรัสศรี จินดารัตนวงศ์ และนงลักษณ์ โกมารกุล ณ นคร (2548 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ผู้จัดการจำหน่ายเวชภัณฑ์และเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง และระดับการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านและโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมคือคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงานและด้านสังคมสัมพันธ์โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 43.4 ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรด้วยความรู้สึกมีคุณภาพชีวิตด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านสังคมสัมพันธ์ ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 38.8 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ มีคุณธรรมชีวิตการทำงานที่ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 22.2 คือคุณภาพชีวิตด้านลักษณะ การบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจาก

งาน และความผูกพันต่อองค์กร ด้านมาตรฐานสังคมมีคุณภาพชีวิตการทำงานสังคมสัมพันธ์ และด้านภาวะอิสระจากงาน เป็นตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันได้ร้อยละ 33.1

สมพิศ สุวรรณชัย (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ด้านลักษณะงานมีส่วนสัมพันธ์กับสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ รองลงมาคือ ด้านความสามารถสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านโอกาสด้านบูรณาการทางสังคม ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านตั้งอยู่ในระเบียบ กฎหมายและความยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถและด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจำแนกตามเพศ พบว่าแตกต่างกันในระดับต่ำมากโดยคุณภาพชีวิตการทำงานของเพศชายมีแนวโน้มสูงกว่าเพศหญิง

3. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันในระดับต่ำมาก โดยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่มีประสบการณ์มากมีแนวโน้มสูงกว่าผู้มีประสบการณ์น้อย

4. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจำแนกตามภูมิลำเนาในการทำงานพบว่า แตกต่างกันในระดับต่ำ โดยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดสระแก้ว และปราจีนบุรี มีแนวโน้มสูงกว่าผู้มีภูมิลำเนาต่างพื้นที่

สมเดช พยัคฆ์สังข์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศพบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคมแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่เป็นนัยสำคัญทางสถิติ

3. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้ พบว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุภรัตน์ น้ำใจดี (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมการลาออกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร และการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับดี ส่วนคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย ด้านสังคมในการทำงาน ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ ด้านเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าแต่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ไม่ดี ส่วนด้านปัญหาในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตมีลักษณะบุคลิกภาพของบุคลากรโดยรวมเป็นแบบ A ซึ่งมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับเฉยๆ ส่วนแนวโน้มพฤติกรรมการลาออกอยู่ในระดับไม่แน่ใจ

อารี สังข์ศิลป์ชัย (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนสูงเกือบทุกด้าน มีเพียงด้านเดียวคือ การได้รับค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ที่อยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของครู โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงานในหน้าที่ พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยแตกต่างกัน

ชญาณี เยี่ยมระยับ (2547 : 58-62) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ยกเว้นในประเด็นความไม่เพียงพอของค่าตอบแทน ความไม่เพียงพอของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ การที่ไม่มีสิทธิปฏิเสฐานงานที่ไม่ตรงความรู้ความสามารถ การมีอาคารสถานที่ที่ทำงานไม่เพียงพอ และการได้รับการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นไปอย่างยุติธรรม ความคิดเห็นในกลุ่มของพนักงานนี้ ส่วนใหญ่สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารยกเว้นในประเด็นความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ผู้บริหารเห็นว่าค่าตอบแทนที่ให้กับ

พนักงานเพียงพอแล้ว และความคับแคบของอาคารสถานที่ที่ได้รับการแก้ไขโดยการขยายที่ทำงานไปยังพื้นที่ใหม่ ส่วนผลการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือน ที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่าง

ส่วนพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานปฏิบัติการและนักวิชาการของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จะมีพื้นฐานทางการศึกษาที่ใกล้เคียงกัน โดยส่วนใหญ่บุคลากรในสถาบันวิจัยฯ จะสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ดังนั้นจึงทำให้ความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ภคินี โอฬาริชาติ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
4. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
5. ครูที่มีช่วงชั้นที่สอนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่สอนในช่วงชั้นที่ 4 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาส ความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถสูงกว่าครูที่สอนในช่วงชั้นที่ 3 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

สมชาติ ทองสมุทร (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพร ผลการวิจัยพบว่า

1. อัตรากำลังของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนา

ศักยภาพ ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านการบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับสูง นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหาร 10 ปีหรือมากกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารน้อยกว่า 10 ปี ในด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านการบูรณาการทางสังคม

4. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 ลงมา ในด้านความภูมิใจในองค์กรด้านการพัฒนาศักยภาพ และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

5. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่ายต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่ายเพียงพอมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่ายไม่เพียงพอ

6. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับอัตรากำลังสูงมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังปานกลางลงมา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังสูงมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังปานกลางลงมาใน 6 ด้าน นอกจากด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานที่ไม่แตกต่างกัน

พิกษณลักษณะ ภาณุมาศ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บูรณาการด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์กร และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับมากด้านเดียวคือ ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

2. ระดับประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านมีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับ ประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. รูปแบบเชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกับประสิทธิภาพของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก จำแนกตามเขตพื้นที่ในเมืองและเขตพื้นที่นอกเมือง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จันทรา แทนสุโพธิ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่นโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านลัทธิรัฐธรรมนูญ และด้านการเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลพบว่า ทีมสุขภาพที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความแตกต่างกัน

ชัชวรัตน์ รุทชชาติ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ในทุกด้านคือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านปฏิบัติงานในสังคม การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภาระงานปฏิบัติงานการสอนในระดับชั้น และขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน

ฐิติณัฐ สมบัติศิริ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูประถมศึกษาอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ อายุระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา ปัจจัยด้านงานของครูประถมศึกษาในด้านภาระ

งานสอน (ชั่วโมงการสอน : สัปดาห์) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ ประถมศึกษา แต่ในด้านภาระหนี้สินและภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานสอนไม่มีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 4 ด้าน อันประกอบด้วย ด้าน ลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้สึก ว่าตนสำคัญในองค์กรล้วนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสิ้น โดยคุณประถมศึกษา มีความพึงพอใจด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ ด้านลักษณะงานและด้านความรู้สึก ว่าตนสำคัญในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสัมพันธภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูง

ประกิต ทับเจริญ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตและการยอมรับ ของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2000 บริษัทเพลนตี้ ไอแลนด์(ไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัทที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ด้านการยอมรับการปฏิบัติงานภายใต้ภายใต้ระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2000 พบว่าอยู่ใน ระดับมาก สำหรับพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีระดับการดำเนินงานในระดับต่างๆ กันมี การศึกษาแตกต่างกันและสังกัดต่างแผนกกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

โกเมศ กุลอุดมโกศากุล (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนา ความสามารถของบุคคล ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูจำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูจำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภัทรจิตร ทองสิงห์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมของพนักงานมีระดับคุณภาพการศึกษาปานกลาง โดยประเด็นของ ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าอายุ และอายุการปฏิบัติงานด้านธนาคาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต

การทำงาน ในขณะที่เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานพบว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

พรพรชัย อาสาเสถียร (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของวิศวกรของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า

1. วิศวกรของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

2. วิศวกรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสถานที่ตั้งของหน่วยงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. วิศวกรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วิศวกรตำแหน่งผู้จัดการ/ผู้ชำนาญการ และระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า และการพัฒนาความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่พบความแตกต่าง

4. วิศวกรที่ได้รับเงินเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วิศวกรที่ได้รับเงินเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แตกต่างกันไป ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่พบความแตกต่าง

5. วิศวกรที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันไป ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัวไม่พบความแตกต่าง

เน่งน้อย ชูนิกร (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมสุขลักษณะและปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม และความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุญเรือน สัจจธรรมนุกูล (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขานาครออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าพนักงานสาขานาครออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง จำแนกรายด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันด้านคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ และด้านธรรมเนียมในองค์กร และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุลด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ส่วนพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุต่างกัน ตำแหน่งแตกต่างกัน เงินเดือนต่างกันและที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

วิฒนธรรม ระเบียบศรี (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และด้านเวลาว่างของชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านอื่นไม่พบความแตกต่าง

5. ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งในแหล่งที่มีสภาพมลพิษต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน รายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความมั่นคงในงาน บุคลากรทางสังคม และเวลาว่างของชีวิต สำหรับการพัฒนาและการเจริญเติบโตไม่แตกต่างกัน

6. ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีการจัดการสิ่งแวดล้อมต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ส่วนด้านอื่นๆไม่พบความแตกต่าง

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เฟอริส (Ferlis, อ้างถึงใน รสสุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล 2550 : 58) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งประสบความสำเร็จเฉพาะที่ตั้งอยู่ในเขตตะวันตกของสหรัฐ พบว่า สภาพการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างกันของเพื่อนร่วมงานมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานได้ทั้งเชิงบวกและลบ การหมุนเวียนของข้อมูลข่าวสารในหน่วยงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเชื่อมโยงการรับรู้ของพนักงาน โดยเฉพาะในเรื่องของความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยังพบว่า เมื่อความเครียดในงานสูงขึ้นจะ ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง

จอห์นรัต และเซอร์ลา (Johnrus and Serra, อ้างถึงใน ทศนา แสงศักดิ์ 2549 : 84) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยเน้นองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การสื่อสาร ความสัมพันธ์กับบุคลากร การได้รับการสนับสนุน เงินเดือนและความเป็นอิสระ ผลการวิจัยพบว่า ครูพอใจในงานมากกว่าบุคลากรอื่นการทำงาน of ครู มีความปลอดภัยและมีความพึงพอใจในการทำงาน การสื่อสารของโรงเรียนการได้รับการสนับสนุนในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเพื่อนร่วมงาน ครูมัธยมศึกษาที่มีความ

รับผิดชอบและมุ่งมั่นมากกว่าครูประถมศึกษา ครูพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับมากกว่าบุคลากรอื่น บทบาทความรับผิดชอบมีผลต่อคุณภาพชีวิตและชั่วโมงในการทำงาน และความมุ่งมั่นในการทำงานมีผลต่อความพอใจในการทำงาน

โดนัลด์ และคนอื่นๆ (Donald et al 2005) ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กรที่ดูแลสุขภาพชาวแคนาดา โดยกล่าวถึงสภาพแวดล้อมของงานส่งผลต่อการเรียนรู้และสุขภาพของลูกจ้าง ในองค์กรดูแลสุขภาพชาวแคนาดาได้กระตุ้นให้พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพในการทำงาน โดยได้รับความร่วมมือจากจากองค์กรมหาชน 41 แห่งมีการวิเคราะห์คุณภาพการใช้ข้อมูลทางเทคนิค ผลการศึกษาพบว่าตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับการจัดการข้อมูลของฝ่ายบุคคล สุขลักษณะของการทำงานงาน ทีมงานสนับสนุนด้านความปลอดภัย ซึ่งต้องมีการควบคุมตรวจสอบอย่างเข้มงวด เช่น การไม่ป่วยไข้ของลูกจ้างเงื่อนไขของการทำงาน เช่น ปริมาณงานของลูกจ้าง และตัวบ่งชี้ความเสี่ยงในการทำงานทางด้านชีวภาพและจิตวิทยาสังคม ซึ่งเป็นสาเหตุหลักของการป่วยของลูกจ้าง

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่แต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่ใช้ตัวบ่งชี้ในการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ในส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ใช้ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่ง สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน อายุราชการ และปัจจัยด้านอื่นๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสภาพในครัวเรือน ค่านิยม และการรับรู้ต่อระบบบริหาร แต่อย่างไรก็ตามปัจจัยเหล่านี้ อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละหน่วยงานแตกต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้ครอบคลุมแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ มีความชัดเจนและมีความเข้าใจเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงได้ประมวลองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าว และนำมาเทียบเคียงกับแนวคิดทฤษฎีที่ได้กล่าวไว้ตอนต้น เพื่อสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์” การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) โดยใช้เจ้าหน้าที่โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ เป็นหน่วยการวิเคราะห์ (Unit of analysis) ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ บุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำนวน 116 คน เป็นเพศชายจำนวน 49 คน และเพศหญิงจำนวน 67 คน (โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์, ฝ่ายบุคคล 2551)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งเป็นลักษณะแบบสอบถามปลายปิด และให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อละ 1 ตัวเลือกเท่านั้น

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของเจ้าหน้าที่โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. ความหลากหลายของงาน
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน
3. ความสำคัญองงาน
4. ความมีอิสระในการทำงาน

5. การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) ลักษณะแบบของข้อความที่ใช้มีทั้งลักษณะเชิงบวกและเชิงลบ โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่แน่ใจ	3	3
เห็นด้วย	4	2
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่ได้แล้ว ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งระดับลักษณะงาน ระดับสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศการทำงาน และระดับการรับรู้ต่อระบบบริหาร ออกเป็น 3 ระดับ (สมหวัง โอชารส, 2542, 122) ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

ซึ่งสามารถแปลความหมายของระดับคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย **การแปลความหมาย**

1.00 – 2.33	มีค่าเท่ากับ	ระดับต่ำ
2.34 – 3.67	มีค่าเท่ากับ	ระดับปานกลาง
3.68 – 5.00	มีค่าเท่ากับ	ระดับสูง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดค่าตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ 8 ด้านคือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
4. โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ประชาธิปไตยในองค์การ
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ลักษณะของข้อความที่ใช้มีทั้งเป็นลักษณะเชิงบวกและเชิงลบ โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ คือ

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่แน่ใจ	3	3
เห็นด้วย	4	2
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่ได้แล้ว ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ออกเป็น 3 ระดับ (สมหวัง โอชารส, 2542, 122) ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$= \frac{5 - 1}{3}$$

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

$$= 1.33$$

ซึ่งสามารถแปลความหมายของระดับคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
1.00 – 2.33	มีค่าเท่ากับ ระดับต่ำ
2.34 – 3.67	มีค่าเท่ากับ ระดับปานกลาง
3.68 – 5.00	มีค่าเท่ากับ ระดับสูง

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีวิธีสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี นิยามศัพท์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนพิจารณาแบบสอบถามของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างแบบสอบถาม ให้สอดคล้องและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. นำแบบสอบถามที่ได้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำมาแก้ไข
3. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะจากนั้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) โดยการนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นั้นไปทดลองใช้กับประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน
4. หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีการของ Cronbach ($\alpha > 0.7$) โดยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยโปรแกรม Statistical package for the social science (SPSS) for Windows
5. ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดรหัสหมายเลขแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบการเก็บแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้แบบสอบถามกับประชากรทั้งหมดจำนวน 116 ชุด
3. ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำมาประมวลผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนแล้ว นำมาลงรหัสตัวเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน
2. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ Statistical Package Of Social Science (SPSS) เพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บและคำนวณหาค่าทางสถิติ แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบของ

ตาราง การวิเคราะห์และนำผลการศึกษาที่ได้มาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended) ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequencies) บรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2. ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของตัวอย่างประชากรเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

3. ใช้ค่า t-test และ One-Way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้ค่า t-test ในกรณีที่มีตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และใช้ One-Way ANOVA ในกรณีที่มีตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อน

4. ใช้ค่า Pearson's Correlation Coefficient หาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ทางสถิติในการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของข้อมูล (Sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของข้อมูล (mean square)
df	แทน	ลำดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร 2 กลุ่ม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปของตารางประกอบความเรียงโดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

ตอนที่ 6 ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

ตารางที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	49	42.20
	หญิง	67	57.80
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	34	29.30
	30 – 39 ปี	50	43.10
	40 – 49 ปี	16	13.80
	50 ปีขึ้นไป	16	13.80
	ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	30
	ปริญญาโท	84	72.40
	สูงกว่าปริญญาโท	2	1.70
สถานภาพ	โสด	78	67.20
	สมรส	34	29.30
	หม้าย	4	3.40
	รายได้	10,000 – 20,000 บาท	44
	20,001 – 30,000 บาท	45	38.80
	30,001 – 40,000 บาท	10	8.60
	40,000 บาทขึ้นไป	17	14.70

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับตำแหน่ง		
ครูชำนาญการ	16	13.80
ครูวิชาการ	51	44.00
ผู้เชี่ยวชาญ	7	6.00
ผู้ชำนาญการ	7	6.00
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	35	30.20
ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์		
น้อยกว่า 3 ปี	20	17.20
3 – 5 ปี	24	20.70
มากกว่า 5 ปี	72	62.10

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.80 มีอายุอยู่ระหว่าง 30 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.10 มีระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 72.40 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 67.20 มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.80 มีตำแหน่ง ระดับครูวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 44 และมีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์มากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.10

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอันประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ที่แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 2 - 7

ตารางที่ 2 ระดับของปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามองค์ประกอบของปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1. ความหลากหลายของงาน	3.90	.57	สูง
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.41	.45	ปานกลาง
3. ความสำคัญของงาน	4.05	.60	สูง
4. ความมีอิสระในการทำงาน	3.35	.70	ปานกลาง
5. การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน	3.66	.62	ปานกลาง
รวม	3.70	.40	สูง

จากตารางที่ 2 พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.70 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.05 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับสูง รองลงมาด้านความหลากหลายของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.90 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.35 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 3 ระดับของปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามองค์ประกอบด้านความหลากหลายของงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1. ลักษณะงานที่ทำอยู่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่	4.22	.83	สูง
2. ลักษณะงานที่ทำอยู่มีการเปลี่ยน หมุนเวียนงานกันเสมอ ช่วยสร้างความ ท้าทายทำให้ไม่ซ้ำซากจำเจ	3.47	.90	ปานกลาง
3. งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะและ ความสามารถหลายด้าน	4.41	.75	สูง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
4. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายอยู่นอกเหนือกรอบตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบ	3.70	1.14	สูง
5. งานที่ทำส่วนใหญ่ที่น่าสนใจและก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน	3.81	.88	สูง
6. ความหลากหลายของงานเป็นปัจจัยในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน	3.83	.91	สูง
รวม	3.90	.57	สูง

จากตารางที่ 3 พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ด้านความหลากหลายของงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.90 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายด้าน มีค่าเฉลี่ย 4.41 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับสูง รองลงมาข้อ ลักษณะงานที่ทำอยู่สามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 4.22 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับสูง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่มีการเปลี่ยนแปลงหมุนเวียนงานกันเสมอช่วยสร้างความท้าทายทำให้ไม่ซ้ำซากจำเจ มีค่าเฉลี่ย 3.47 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4 ระดับของปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามองค์ประกอบด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
7. งานที่ได้รับมอบหมาย มักจะเป็นงานที่มีกรอบเวลา และสามารถบริหารจัดการเวลาได้	3.44	.99	ปานกลาง
8. งานที่มีลักษณะเป็นระบบ สามารถกำหนดเป็นวิธีปฏิบัติที่แน่นอนได้	3.50	.87	ปานกลาง
9. ไม่ล้าสนในบทบาทหน้าที่ของตนเองเมื่อปฏิบัติงานจริง	2.81	1.22	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
10. ลักษณะงานมีการกำหนดขอบเขต หน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.60	.89	ปานกลาง
11. ความมีเอกลักษณ์ของงานเป็นปัจจัยใน การกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน	3.72	.81	สูง
รวม	3.41	.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.41 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความมีเอกลักษณ์ของงานเป็นปัจจัยในการ กำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.72 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับสูง รองลงมา ข้อ ลักษณะงานมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.60 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ไม่ได้รับมอบหมายหน้าที่ของตนเองเมื่อ ปฏิบัติงานจริง มีค่าเฉลี่ย 2.81 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 5 ระดับของปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตาม องค์ประกอบด้านความสำคัญของงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
12. งานที่ทำเป็นแหล่งที่มาของรายได้หลัก ของตัวเองและครอบครัว	4.32	.90	สูง
13. มีความพึงพอใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งนี้	4.11	.91	สูง
14. งานที่ทำเป็นสิ่งที่สร้างชื่อเสียงให้กับ ตนเอง	3.72	1.05	สูง
15. งานที่ทำเป็นสิ่งที่สร้างชื่อเสียงให้กับ หน่วยงาน	3.86	.90	สูง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
16. งานที่ทำมีความจำเป็นต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.20	.84	สูง
17. ความสำคัญของงานเป็นปัจจัยในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน	4.12	.79	สูง
รวม	4.05	.60	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ด้านความสำคัญของงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.05 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลางสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ทำเป็นแหล่งที่มาของรายได้หลักของตัวเองและครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 4.32 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับสูง รองลงมาข้อ งานที่ทำมีความจำเป็นต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย 4.20 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับสูง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ งานที่ทำเป็นสิ่งที่สร้างชื่อเสียงให้กับตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.72 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 6 ระดับของปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามองค์ประกอบด้านความมีอิสระในการทำงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
18. มีอิสระในการตัดสินใจงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	3.34	.97	ปานกลาง
19. งานที่สามารถใช้การตัดสินใจภายใต้ภาวะวิกฤติได้	3.58	.88	ปานกลาง
20. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่	3.49	1.20	ปานกลาง
21. สามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงขั้นตอนในการทำงานโดยไม่ต้องพึ่งความเห็นผู้บังคับบัญชา	2.54	1.04	ปานกลาง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
22. ความมีอิสระในการทำงานเป็นปัจจัยในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน	3.84	.95	สูง
รวม	3.35	.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ด้านความมีอิสระในการทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.35 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความมีอิสระในการทำงานเป็นปัจจัยในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.84 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับสูง รองลงมาคือข้อ งานที่สามารถใช้การตัดสินใจภายใต้ภาวะวิกฤติได้ มีค่าเฉลี่ย 3.58 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงขั้นตอนในการทำงานโดยไม่ต้องพึ่งความเห็นผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 2.54 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 7 ระดับของปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามองค์ประกอบด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน			
23. สามารถรับรู้ผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง	3.59	1.14	ปานกลาง
24. ผู้บังคับบัญชาแจ้งข้อบกพร่องให้ทราบทุกครั้งเมื่อมีการประเมิน	3.12	1.12	ปานกลาง
25. หน่วยงานมีเกณฑ์ในการตรวจสอบติดตามผลงานอย่างเต็มที่	3.75	1.00	สูง
26. หน่วยงานมีระบบที่พร้อมจะให้มีการตรวจสอบตลอดเวลา	3.95	.82	สูง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
27. การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานเป็น ปัจจัยในการกำหนดคุณภาพชีวิตการ ทำงานของท่าน	3.92	.88	สูง
รวม	3.66	.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.66 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หน่วยงานมีระบบที่พร้อม จะให้มีการตรวจสอบตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ย 3.95 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับสูง รองลงมาข้อ การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.92 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับสูง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บังคับบัญชาแจ้งข้อบกพร่องให้ทราบทุกครั้งเมื่อมีการประเมิน มีค่าเฉลี่ย 3.12 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอันประกอบด้วย คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ที่แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 8 – 16

ตารางที่ 8 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.36	.88	ปานกลาง
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.89	.60	สูง
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.55	.72	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	4.02	.63	สูง
5. ด้านการบูรณาการทงสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	3.69	.64	สูง
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.46	.81	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	2.74	.60	ปานกลาง
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.97	.68	สูง
รวม	3.61	.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีค่าเฉลี่ย 4.02 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับสูง รองลงมาด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.97 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 2.74 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 9 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1. ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.59	1.02	ปานกลาง
2. ได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงสำหรับการใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.38	1.12	ปานกลาง
3. ได้รับเงินค่าตอบแทนล่วงเวลาเมื่อต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอย่างเหมาะสม	3.30	1.13	ปานกลาง
4. การจัดสรรสวัสดิการเกี่ยวกับค่าเช่าที่พัก/การเช่าซื้อบ้าน มีความเหมาะสม	2.84	1.23	ปานกลาง
5. ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการ กรมอื่นๆ ที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ	3.69	1.05	สูง
รวม	3.36	.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.36 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการ กรมอื่นๆ ที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีค่าเฉลี่ย 3.69 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับสูง รองลงมาข้อ ที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.59 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การจัดสรรสวัสดิการเกี่ยวกับค่าเช่าที่พัก/การเช่าซื้อบ้าน มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 2.84 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 10 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
6. หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ มีความเหมาะสมในการใช้งานและมีพอเพียง	4.19	.73	สูง
7. หน่วยงานมีการจัดสภาพที่ทำงานและจัดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ไว้อย่างเป็นระเบียบ ช่วยให้ทำงานได้สะดวกรวดเร็ว และปลอดภัย	3.91	.87	สูง
8. สถานที่ทำงาน ไม่มีเสียงดังรบกวน และมีแสงสว่างที่เพียงพอในการทำงาน	3.89	.94	สูง
9. หน่วยงานมีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ และอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะใช้ได้ตลอดเวลา	3.85	.92	สูง
10. หน่วยงานมีสถานที่เป็นส่วนที่เหมาะสมสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้พักผ่อนเป็นส่วนตัว	3.25	1.22	ปานกลาง
11. เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	4.78	.49	สูง
12. บันไดหนีไฟในหน่วยงานอยู่ในสภาพปลอดภัย ได้รับการปรับปรุงดูแลอยู่เสมอ และมีป้ายบอกเส้นทางหนีไฟที่ชัดเจน	3.41	1.15	ปานกลาง
รวม	3.89	.60	สูง

จากตารางที่ 10 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.89 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มีค่าเฉลี่ย 4.78 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับสูง รองลงมาข้อหน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ มีความเหมาะสมในการใช้งาน

และมีพอเพียง มีค่าเฉลี่ย 4.19 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับสูง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หน่วยงานมีสถานที่เป็นสัดส่วนเหมาะสมสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้พักผ่อนเป็นส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 3.25 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 11 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตาม องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
13. งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงและเป็น หลักประกันให้แก่ครอบครัวได้	3.53	.95	ปานกลาง
14. ไม่เคยคิดเกี่ยวกับการโอน ย้ายหรือ ลาออกจากหน่วยงานนี้	3.49	1.13	ปานกลาง
15. ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามตำแหน่ง อย่างยุติธรรม	3.52	1.02	ปานกลาง
16. ในหน่วยงานมีการสับเปลี่ยน โยกย้าย ตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม	3.20	1.06	ปานกลาง
17. ได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถและทักษะที่ท่านมีอยู่	3.95	.89	สูง
18. ได้รับการสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.52	.89	ปานกลาง
19. มีโอกาสเสนอผลงาน เสนอความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ต่อหน่วยงานของท่าน	3.66	.89	ปานกลาง
รวม	3.55	.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและทักษะที่ท่านมีอยู่ มีค่าเฉลี่ย 3.95 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับสูง รองลงมา ข้อ มีโอกาสเสนอผลงาน เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.66 ตาม

เกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ในหน่วยงานมีการปรับเปลี่ยน โยกย้าย ตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.20 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 12 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตาม องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
20. หน่วยงานให้โอกาสไปฝึกอบรมดูงาน และเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ	3.98	1.01	สูง
21. หน่วยงานมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนา ทักษะให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.01	.98	สูง
22. หน่วยงานให้โอกาสในการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ และเพื่อความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	4.19	.84	สูง
23. มีความมั่นใจในความสามารถที่จะ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	4.35	.59	สูง
24. มีส่วนร่วมในการปรับปรุงและ พัฒนาการทำงานในหน่วยงาน	3.92	.81	สูง
25. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน	3.57	1.05	ปานกลาง
26. หน่วยงานประชุมเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	3.95	1.02	สูง
27. หน่วยงาน มีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสาร ที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก	4.21	.85	สูง
รวม	4.02	.63	สูง

จากตารางที่ 12 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความมั่นใจใน

ความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 4.35 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ หน่วยงาน มีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ย 4.21 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับสูง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.57 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 13 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิตลวิทยาลัยสุรินทร์ จำแนกตามองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
28. เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี	3.58	.91	ปานกลาง
29. เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทุกระดับมีโอกาสแสดงความคิดเห็น	3.64	.91	ปานกลาง
30. เมื่อมีการขัดแย้ง หรือปัญหาในการทำงาน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทุกคนจะได้รับทราบข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และจะมีการประชุมร่วมกัน	3.23	.98	ปานกลาง
31. หน่วยงานจัดกิจกรรมส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน	3.56	.95	ปานกลาง
32. ความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกคนเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จในหน่วยงาน	4.34	.82	สูง
33. มีความพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนี้	3.92	.81	สูง
34. สามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้	3.52	1.05	ปานกลาง
35. ในการทำงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเป็นอย่างมาก	3.75	.68	สูง
รวม	3.31	.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.31 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกคนเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 4.34 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับสูง รองลงมาข้อมีความพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ย 3.92 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับสูง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เมื่อมีการขัดแย้งหรือปัญหาในการทำงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทุกคนจะได้รับทราบข้อมูลต่างๆ ที่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานและจะมีการประชุมร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย 3.23 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 14 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์การ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
36. ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก	3.39	1.09	ปานกลาง
37. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาค ในการปฏิบัติงาน	3.34	1.16	ปานกลาง
38. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.75	1.06	สูง
39. เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และยกย่องความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงาน	3.83	.98	สูง
40. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของตนเอง	3.70	.93	สูง
41. มีสิทธิที่จะปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ	2.81	1.14	ปานกลาง
รวม	3.46	.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.46 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และยกย่องความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.83 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับสูง รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.75 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับสูง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีสิทธิที่จะปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 2.81 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 15 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
42. การทำงานในปัจจุบันไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของครอบครัว	3.26	1.09	ปานกลาง
43. สามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับส่วนตัว ครอบครัว และสังคมอย่างเหมาะสม	3.20	1.07	ปานกลาง
44. ไม่ต้องใช้เวลามากในการเดินทางมาทำงาน	2.15	1.23	ต่ำ
45. มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	3.01	1.19	ปานกลาง
46. ไม่มีความรู้สึกเครียดมากที่ต้องทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน	2.96	1.12	ปานกลาง
47. หน่วยงานไม่มีภารกิจที่ต้องปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ	1.89	1.06	ต่ำ
รวม	2.74	.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 2.74 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การทำงานในปัจจุบัน

ไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 3.26 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาข้อสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับส่วนตัว ครอบครัว และสังคมอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.20 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือหน่วยงานไม่มีภารกิจที่ต้องปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ มีค่าเฉลี่ย 1.89 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับต่ำ

ตารางที่ 16 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
48. หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ หรือสังคมภายนอกในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	3.98	.95	สูง
49. หน่วยงานมีผลงานเป็นที่พอใจของหน่วยงานภายนอกหรือสังคมภายนอก	4.21	.77	สูง
50. การปฏิบัติงานมีการพัฒนาคุณภาพ เป็นการเพิ่มคุณค่าของอาชีพราชการ	3.96	.84	สูง
51. การปฏิบัติงานมีการพัฒนาคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมได้พอเพียงเหมาะสมกับยุคสมัย	3.92	.74	สูง
52. มีส่วนร่วม กับหน่วยงานในการรณรงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.80	.86	สูง
รวม	3.97	.68	สูง

จากตารางที่ 16 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.97 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หน่วยงานมีผลงานเป็นที่พอใจของหน่วยงานภายนอกหรือสังคมภายนอก มีค่าเฉลี่ย 4.21 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับสูง รองลงมาข้อ หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ หรือสังคมภายนอกในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ มีค่าเฉลี่ย 3.98 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับสูง ส่วนข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีส่วนร่วมกับหน่วยงานในการรณรงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 3.80 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 17 - 31

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ชาย		หญิง		t	P-Value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.094	.917	3.555	.816	-2.855	.005
2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.846	.627	3.933	.590	-.722	.441
3) ด้านความความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.484	.811	3.602	.666	-.858	.393
4) ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.939	.739	4.088	.535	-1.265	.208
5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.668	.741	3.715	.568	-.384	.701
6) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ	3.442	.954	3.487	.705	-.294	.769
7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	2.885	.681	2.639	.518	2.205	.029
8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.931	.716	4.006	.664	-.584	.560
รวม	3.563	.627	3.645	.373	-0.883	.379

จากตารางที่ 17 พบว่าในภาพรวมเพศชายมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ 3.563 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 3.645 เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยวิธี t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าเพศชายกับเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานที่แยกเป็นรายด้าน 8 ด้าน ก็พบว่าเพศชายกับเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน 6 ด้าน ส่วนที่แตกต่างกัน 2 ด้าน พบว่าเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเพศหญิง คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ส่วนอีก 1 ด้านคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเพศชาย

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม		ภายในกลุ่ม		F	P-Value
	df = 3		df = 112			
	SS	MS	SS	MS		
1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.478	.826	87.780	.784	1.054	.372
2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	1.441	.480	40.666	.363	1.323	.271
3) ด้านความความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.119	1.040	58.106	.519	2.004	.118
4) ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	7.02	.234	45.053	.402	1.581	.628
5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	.682	.227	47.060	.420	.541	.655
6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	.842	.281	75.733	.676	.415	.742

ตารางที่ 18 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม		ภายในกลุ่ม		F	P-Value
	df = 3		df = 112			
	SS	MS	SS	MS		
7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	1.433	.478	40.248	.359	1.329	.269
8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	.215	.072	53.667	.479	.150	.930
รวม	.846	.282	27.442	.245	1.151	.332

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามอายุ โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่าบุคลากรที่อายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและในรายด้านทั้ง 8 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 19 การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ในภาพรวม จำแนกตามอายุ

	ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
ค่าเฉลี่ย	3.492	3.692	3.642	3.574
ต่ำกว่า 30 ปี	3.492	-	-1.1999	-0.0823
30 – 39 ปี	3.692		.0501	.1176
40 – 49 ปี	3.642		-	.0675
50 ปีขึ้นไป	3.574			-

จากตารางที่ 19 การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ในภาพรวม จำแนกตามอายุ ไม่พบคู่ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล จำแนกตามอายุ

		ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	3.995	4.107	3.893	3.964
ต่ำกว่า 30 ปี	3.995	-	-.1115	.1022	.0309
30 – 39 ปี	4.107		-	.2137	.1424
40 – 49 ปี	3.893			-	.0713
50 ปีขึ้นไป	3.964				-

จากตารางที่ 20 การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล จำแนกตามอายุ ไม่พบคู่ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ด้านประชาธิปไตยในองค์กร จำแนกตามอายุ

		ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	3.446	3.510	3.573	3.280
ต่ำกว่า 30 ปี	3.446	-	-.0640	-.1275	.1650
30 – 39 ปี	3.510		-	-.0635	.2290
40 – 49 ปี	3.573			-	.2925
50 ปีขึ้นไป	3.280				-

จากตารางที่ 21 การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ด้านประชาธิปไตยในองค์กร จำแนกตามอายุ ไม่พบคู่ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม		ภายในกลุ่ม		F	P-Value
	df = 2		df = 113			
	SS	MS	SS	MS		
1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.837	.419	89.420	.791	.529	.591
2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.023	.012	42.084	.372	.032	.969
3) ด้านความความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	2.125	1.063	59.099	.523	2.032	.136
4) ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	.460	.230	45.295	.401	.573	.565
5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	1.326	.663	46.416	.663	1.615	.204
6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	.936	.468	75.639	.669	.699	.499
7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	1.266	.633	40.415	.358	1.770	.175
8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	1.283	.641	52.600	.465	1.378	.256
รวม	223	111	28,065	248	.449	.640

จากตารางที่ 22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่าบุคลากรที่ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและในรายด้านทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์
จำแนกตามระดับรายได้

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม		ภายในกลุ่ม		F	P-Value
	df = 3		df= 112			
	SS	MS	SS	MS		
1) ด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม	4.785	1.59	85.473	.763	2.090	.106
2) ด้านสภาพการทำงานที่ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	1.621	.540	40.487	.361	1.494	.220
3) ด้านความความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน	3.258	1.08	57.967	.518	2.098	.104
4) ด้านโอกาสการพัฒนา สมรรถภาพของบุคคล	.653	.218	45.101	.403	.541	.655
5) ด้านการบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงานร่วมกัน	.176	.059	47.567	.425	.138	.937
6) ด้านประชาธิปไตยใน องค์กร	1.560	.520	75.015	.670	.776	.510
7) ด้านความสมดุลระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัว	1.871	.624	39.809	.355	1.755	.160
8) ด้านลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	.195	.065	53.688	.479	.135	.939
รวม	.797	.266	27.490	.245	1.083	.359

จากตารางที่ 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียน
มหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามรายได้ โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way
ANOVA) พบว่าบุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและในราย
ด้านทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์
จำแนกตามสถานภาพสมรส

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม		ภายในกลุ่ม		F	P-Value
	df = 2		df = 113			
	SS	MS	SS	MS		
1) ด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม	.653	.327	89.604	.793	.412	.663
2) ด้านสภาพการทำงานที่ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.377	.188	41.730	.369	.510	.602
3) ด้านความความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน	.032	.016	61.192	.542	.030	.971
4) ด้านโอกาสการพัฒนา สมรรถภาพของบุคคล	.611	.306	45.143	.399	.765	.468
5) ด้านการบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงานร่วมกัน	.174	.087	47.568	.421	.207	.813
6) ด้านประชาธิปไตยใน องค์กร	1.420	.710	75.156	.665	1.067	.347
7) ด้านความสมดุลระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัว	.022	.011	41.659	.369	.030	.971
8) ด้านลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	.187	.094	53.695	.475	.197	.822
รวม	.175	.087	28.113	.249	.351	.705

จากตารางที่ 24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและในรายด้านทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์
จำแนกตามระดับตำแหน่ง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม		ภายในกลุ่ม		F	P-Value
	df = 4		df = 111			
	SS	MS	SS	MS		
1) ด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม	5.174	1.293	85.084	.767	1.687	.158
2) ด้านสภาพการทำงานที่ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	1.427	.357	40.680	.366	.974	.425
3) ด้านความความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน	1.385	.346	59.839	.539	.642	.633
4) ด้านโอกาสการพัฒนา สมรรถภาพของบุคคล	3.148	.787	42.606	.384	2.050	.092
5) ด้านการบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงานร่วมกัน	2.508	.627	45.235	.408	1.539	.196
6) ด้านประชาธิปไตยใน องค์กร	3.235	.809	73.340	.661	1.224	.305
7) ด้านความสมดุลระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัว	1.787	.447	39.893	.359	1.243	.297
8) ด้านลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	2.886	.772	50.996	.459	1.571	.187
รวม	.833	.208	27.455	.247	.842	.501

จากตารางที่ 25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียน
มหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way
ANOVA) พบว่าบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและ
ในรายด้านทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 26 การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำแนก
ตามระดับตำแหน่ง

	ค่าเฉลี่ย	ครูชำนาญการ	ครูวิชาการ	ผู้เชี่ยวชาญ	ผู้ชำนาญการ	จนท. ปฏิบัติการ
		3.642	3.796	4.037	3.611	3.520
ครูชำนาญการ	3.642	-	-.1540	-.3953	.0304	.1222
ครูวิชาการ	3.796		-	-.2413	.1845	.2762
ผู้เชี่ยวชาญ	4.037			-	.4257	.5174
ผู้ชำนาญการ	3.611				-	.0917
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	3.520					-

จากตารางที่ 26 การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
จำแนกตามระดับตำแหน่ง ไม่พบคู่ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 27 การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ด้านประชาธิปไตยในองค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	ค่าเฉลี่ย	ครูชำนาญการ	ครูวิชาการ	ผู้เชี่ยวชาญ	ผู้ชำนาญการ	จนท. ปฏิบัติการ
		3.500	3.624	3.476	3.094	3.299
ครูชำนาญการ	3.500	-	-.1241	.0243	.4057	.2009
ครูวิชาการ	3.624		-	.1484	.5298	.3250
ผู้เชี่ยวชาญ	3.476			-	.3814	.1766
ผู้ชำนาญการ	3.094				-	-.2049
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	3.299					-

จากตารางที่ 27 การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่ง
ไม่พบคู่ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์
จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม		ภายในกลุ่ม		F	P-Value
	df = 2		df = 113			
	SS	MS	SS	MS		
1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	1.144	.572	89.113	.789	.726	.486
2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.470	.235	41.637	.368	.637	.531
3) ด้านความความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	1.795	.897	59.429	.526	1.706	.186
4) ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	.046	.023	45.708	.404	.057	.944
5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	1.549	.775	46.193	.409	1.895	.155
6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	1.529	.765	75.046	.664	1.152	.320
7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	.385	.193	41.295	.365	.527	.592
8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	.980	.490	52.902	.468	1.047	.355
รวม	.151	.075	28.137	.249	.302	.740

จากตารางที่ 28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและในรายด้านทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 29 การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

		ต่ำกว่า 3 ปี	3 – 5 ปี	มากกว่า 5 ปี
	ค่าเฉลี่ย	4.066	4.002	4.021
ต่ำกว่า 3 ปี	4.066	-	.0634	.0441
3 – 5 ปี	4.002		-	-.0193
มากกว่า 5 ปี	4.021			-

จากตารางที่ 29 การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ไม่พบคู่ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 30 การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ด้านประชาธิปไตยในองค์กร จำแนกตามประสบการณ์การ
ทำงานในโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

		ต่ำกว่า 3 ปี	3 – 5 ปี	มากกว่า 5 ปี
	ค่าเฉลี่ย	3.717	3.450	3.405
ต่ำกว่า 3 ปี	3.717	-	.2661	.3116
3 – 5 ปี	3.450		-	.0456
มากกว่า 5 ปี	3.405			-

จากตารางที่ 30 การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร จำแนกตามประสบการณ์การ
ทำงานในโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ไม่พบคู่ที่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

ตารางที่ 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	P-Value	ระดับความสัมพันธ์
1. ความหลากหลายของงาน	.305	.000	ค่อนข้างต่ำ
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	.363	.000	ค่อนข้างต่ำ
3. ความสำคัญของงาน	.468	.000	ค่อนข้างต่ำ
4. ความมีอิสระในการทำงาน	.645	.000	ปานกลาง
5. การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน	.560	.000	ปานกลาง
รวม	.692	.000	ปานกลาง

จากตารางที่ 31 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .692 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยลักษณะงานที่แยกเป็นรายด้าน 5 ด้าน พบว่าปัจจัยลักษณะงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านมีอิสระในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .645 รองลงมาด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .560 ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือด้านความหลากหลายของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .305

ตอนที่ 6 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

จากการรวบรวมข้อมูลของประชากร โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ทราบถึงข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ผลการศึกษาพบว่า

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ปัญหา ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในการใช้ชีวิตอยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้และปริมาณงานที่รับผิดชอบ และต้องปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาราชการอยู่เสมอ ทำให้รู้สึกว่ารายได้ที่ได้รับไม่คุ้มกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ ควรปรับปรุงระบบค่าตอบแทนโดยประเมินจากผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ปัญหา อาคาร สถานที่ไม่สะอาด ไม่ปลอดภัยด้านสุขภาพ

ข้อเสนอแนะ ควรปรับปรุงสภาพอาคาร สำนักงานให้สะอาดปลอดภัย

3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ปัญหา การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ของเจ้าหน้าที่เป็นไปอย่างไม่ยุติธรรม เนื่องจากการพิจารณาจะขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชามากกว่าการพิจารณาจากความรู้ ความสามารถของเจ้าหน้าที่

ข้อเสนอแนะ การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรมีการพิจารณาให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสทัดเทียมกัน โดยมีหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ชัดเจน โดยยึดตามปริมาณและคุณภาพของงาน รวมทั้งดำเนินการด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบและเปิดเผยได้ และควรส่งเสริมเจ้าหน้าที่ที่มีความก้าวหน้าเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

4) ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

ปัญหา การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการศึกษาอบรมในหลักสูตรต่างๆ ยังไม่เป็นธรรมและทั่วถึงบุคลากรทุกคน

ข้อเสนอแนะ ควรมีระบบ แผน และเส้นทางการพัฒนาในแต่ละสายงานให้ชัดเจนมากขึ้น เพื่อเจ้าหน้าที่จะได้สามารถพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ปัญหา การประสานงานภายในหน่วยงาน ยังมีน้อย ทำให้สภาพการทำงานขององค์กรยังไม่ค่อยบูรณาการ

ข้อเสนอแนะ ควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการรู้จักสามัคคีทั้งด้านการทำงาน และ นันทนาการเพื่อให้เพื่อนร่วมงานได้รู้จักและสร้างสรรค์ความสามัคคีในกลุ่มหน่วยงานระหว่างกัน และจัดให้มีการสัมมนาพร้อมกัน ระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจด้านเดียวกัน หรือสอดคล้องกัน เพื่อ รับฟังปัญหาและข้อคิดเห็นในการทำงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และบูรณาการซึ่งกันและ กันเกี่ยวกับข้อมูลมากยิ่งขึ้น

6) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ

ปัญหา ผู้บังคับบัญชายังขาดความเข้าใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาคำนึงถึง แต่ความสำเร็จของงานมากกว่าความรู้สึกหรือความพร้อมของบุคลากรผู้ปฏิบัติ และมอบหมาย งานนอกเหนือหน้าที่ที่รับผิดชอบมากเกินไป จนทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่าง เต็มที่

ข้อเสนอแนะ ควรให้โอกาสเจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ หรือปฏิเสธงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบบ้าง เนื่องจากปัจจุบันยังไม่ให้โอกาส เจ้าหน้าที่ อย่างเพียงพอ

7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ปัญหา มีงานด่วนงานสำคัญเข้ามาเรื่อย ๆ ทำให้ต้องทำงานล่วงเวลาหรือกลับบ้าน ดึก หรือทำงานวันหยุดเสาร์-อาทิตย์

ข้อเสนอแนะ ควรมีการจัดสรรบุคลากรและการกระจายงานให้สมดุลและใกล้เคียง กันในแต่ละบุคคล

8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ปัญหา ยังมีโอกาสในการทำประโยชน์ต่อสังคมน้อยมาก

ข้อเสนอแนะ ควรจัดการอบรมให้แก่บุคลากรภายนอกอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้จะไม่ใช่ว่า
ผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา
หน้าที่โดยตรง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์” ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิต เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่บุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำนวน 116 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสอบถาม (questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน สถิติที่ใช้ได้แก่ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One way ANOVA และ Correlation

สรุปผลการวิจัย

1. บุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ระหว่าง 30 – 39 ปี ประมาณร้อยละ 70 มีการศึกษาระดับปริญญาโท สถานภาพโสด มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,000 – 20,000 กับ 20,001 – 30,000 บาทใกล้เคียงกัน มีระดับตำแหน่งครูวิชาการ และมีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ อยู่ระหว่างมากกว่า 5 ปี

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความสำคัญองงาน รองลงมาด้านความหลากหลายองงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ทั้งนี้ทุกด้านอยู่ในระดับสูง

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปผลได้ดังนี้

ด้านความหลากหลายองงานข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายด้าน รองลงมาข้อ ลักษณะงานที่ทำอยู่สามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่มีการเปลี่ยนหมุนเวียนงานกันเสมอช่วยสร้างความท้าทายทำให้ไม่ซ้ำซากจำเจ

ด้านความมีเอกลักษณ์องงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความมีเอกลักษณ์องงานเป็นปัจจัยในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน รองลงมา ลักษณะงานมีการกำหนดขอบเขต

หน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ไม่สับสนในบทบาทหน้าที่ของตนเอง เมื่อปฏิบัติงานจริง

ด้านความสำคัญของงานข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ทำเป็นแหล่งที่มาของรายได้หลักของตัวเองและครอบครัว รองลงมาข้อ งานที่มีความจำเป็นต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ งานที่ทำเป็นสิ่งที่สร้างชื่อเสียงให้กับตนเอง

ด้านความมีอิสระในการทำงานข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความมีอิสระในการทำงานเป็นปัจจัยในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน รองลงมาข้อ งานที่สามารถใช้การตัดสินใจภายใต้ภาวะวิกฤติได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงขั้นตอนในการทำงานโดยไม่ต้องฟังความเห็นผู้บังคับบัญชา

ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หน่วยงานมีระบบที่พร้อมจะให้มีการตรวจสอบ รองลงมาข้อการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บังคับบัญชาแจ้งข้อบกพร่องให้ทราบทุกครั้งเมื่อมีการประเมิน

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ในภาพรวมมีอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล รองลงมาด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งแยกออกเป็นรายด้าน สรุปผลได้ ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการ กรมอื่น ๆ ที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ รองลงมาข้อ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การจัดสรรสวัสดิการเกี่ยวกับค่าเช่าที่พัก/การเช่าซื้อบ้าน มีความเหมาะสม

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รองลงมาข้อหน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ มีความเหมาะสมในการใช้งานและมีพอเพียง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หน่วยงานมีสถานที่เป็นสัดส่วนเหมาะสมสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้พักผ่อนเป็นส่วนตัว

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและทักษะที่ท่านมีอยู่ รองลงมาข้อ มีโอกาสเสนอผลงาน เสนอ

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงานของท่าน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ในหน่วยงานมีการ
 สับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม

ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความมั่นใจใน
 ความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน รองลงมาคือ หน่วยงาน มีแหล่ง
 ความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ
 ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน

ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความ
 ร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกคนเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จในหน่วยงาน รองลงมาคือ
 มีความพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนี้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เมื่อมีการ
 ขัดแย้งหรือปัญหาในการทำงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทุกคนจะได้รับทราบข้อมูลต่างๆที่เป็น
 ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานและจะมีการประชุมร่วมกัน

ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความ
 รับผิดชอบต่อหน้าที่ และยกย่องความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงาน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าว
 ภายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีสิทธิที่จะปฏิเสธงาน
 ที่ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การทำงานใน
 ปัจจุบันไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของครอบครัว รองลงมาคือสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน
 สำหรับส่วนตัว ครอบครัว และสังคมอย่างเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หน่วยงานไม่มี
 ภารกิจที่ต้องปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หน่วยงานมีผลงาน
 เป็นที่พอใจของหน่วยงานภายนอกหรือสังคมภายนอก รองลงมาคือ หน่วยงานให้ความร่วมมือกับ
 หน่วยงานอื่น ๆ หรือสังคมภายนอกในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ ส่วนข้อที่มี
 ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีส่วนร่วมกับหน่วยงานในการรณรงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานใน
 หน้าที่

4. การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์
 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลนั้น พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน

5. การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์
 กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่าปัจจัยลักษณะงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านมีอิสระในการทำงาน รองลงมาด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือด้านความหลากหลายของงาน

อภิปรายผล

ข้อค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ในภาพรวมมีอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่เอื้ออำนวยมากที่สุดคือคือ ความสำคัญของงาน รองลงมาคือความหลากหลายของงาน เหตุเป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะ โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ เป็นโรงเรียนวิทยาศาสตร์ที่มีสถานภาพเป็นองค์การมหาชน ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ พ.ศ. 2543 ทำให้เจ้าหน้าที่ยังไม่เข้าใจภารกิจของหน่วยงานและของตนเองอย่างลึกซึ้ง และส่วนใหญ่ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานกับองค์กรที่ดำเนินการในระบบองค์การมหาชน และความรู้ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานแข่งกับเวลา เป้าหมายเพื่อการพัฒนาเด็กที่มีศักยภาพสูงสู่มาตรฐานโลก การปฏิบัติงานดังกล่าวให้ประสิทธิผลสำเร็จจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับลักษณะงาน และเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับความหลากหลายของลักษณะงานที่จะเกิดขึ้น ข้อค้นพบดังกล่าวนี้สอดคล้องกับแม็คคอร์มิค (McCormick E.J. & Ilgen D.R. 1980) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานแบ่งเป็น ปัจจัยด้านบุคคลหรือตัวข้าราชการและปัจจัยด้านสถานการณ์ซึ่งลักษณะงานเป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านสถานการณ์ที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคคลโดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถและศักยภาพของตน ผลงานที่ออกมาจึงมีคุณภาพ

ส่วนด้านที่พบว่า มีสภาพที่เอื้ออำนวยน้อยที่สุดคือความมีอิสระในการทำงาน เหตุที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์มีการควบคุมการดำเนินงานโดยผู้เฝ้าระวังการดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้จึงทำให้ความมีอิสระในการทำงานมีค่าน้อยกว่าด้านอื่นๆ

สำหรับประเด็นสำคัญที่เป็นคำถามจากการวิจัยในครั้งนี้คือคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ในภาพรวมมีอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีคุณภาพชีวิตสูงสุด คือด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล รองลงมาด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เหตุที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

เป็นโรงเรียนวิทยาศาสตร์ที่มีสถานภาพเป็นองค์การมหาชน ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ พ.ศ. 2543 ทำให้เจ้าหน้าที่ยังไม่เข้าใจภารกิจของหน่วยงานและของตนเองอย่างลึกซึ้ง และส่วนใหญ่ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานกับองค์กรที่ดำเนินการในระบบขององค์การมหาชน หน่วยงานจำเป็นต้องเร่งพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรมและมีจิตใจพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาการทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์เป็นไปตามภารกิจที่กำหนดไว้ในนโยบายและเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ ส่วนรองลงมาด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เหตุที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ เป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษาให้แก่ผู้มีความสามารถพิเศษจึงไม่ใช่เป็นเพียงการดำเนินการเพื่อให้บุคคลได้รับโอกาสตามสิทธิเท่านั้น แต่ยังเป็นการตอบสนองของความต้องการของประเทศชาติ โดยเป็นการสร้างขุมกำลังทางวิชาการในด้านนี้เป็นอย่างเป็นธรรมชาติ เมื่อเยาวชนที่มีศักยภาพพิเศษเหล่านี้ได้รับการหล่อหลอมกล่อมเกลี้ยงจนเกิดพัฒนาการถึงระดับสูงสุดแล้วจะสามารถอำนวยประโยชน์แก่สังคมและประเทศชาติอย่างมหาศาล เป็นการสร้างสังคมแห่งภูมิปัญญาการเรียนรู้ สังคมแห่งคุณภาพ แข่งขันได้ และสังคมที่ยั่งยืนพอเพียง มีความสมานฉันท์เอื้ออาทรต่อกัน ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ลึกภาคภูมิใจในหน่วยงานของตนเอง ข้อค้นพบดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา แดงมาดี (2545 : 93) ที่พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ในด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีระดับสูงกว่าด้านอื่นๆ อีก 7 ด้านนั้นเนื่องจากข้าราชการตำรวจเห็นว่า หน่วยงานของตนนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม เหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีนโยบายในการบริการชุมชน และให้ความร่วมมือกับสังคมในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ เช่น การจัดกิจกรรมวันเด็กแห่งชาติ การให้ความร่วมมือกับจังหวัดนครปฐมจัดโครงการค่ายบำบัดรักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพผู้เสพยาเสพติด หรือทำการฝึกอบรมพัฒนาจิตใจและฝึกวิปัสสนากรรมฐาน ณ อาคารธรรมสถานโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ตามที่ได้อธิบายจากหน่วยงานภายนอก เป็นต้น ดังนั้นผู้บังคับบัญชาต้องพยายามให้ข้าราชการตำรวจทุกคนเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ อันจะทำให้ข้าราชการตำรวจมีความรู้ลึกภาคภูมิใจในหน่วยงานของตนเอง

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เหตุที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ เป็นโรงเรียนวิทยาศาสตร์ต้นแบบของรัฐและเป็นโรงเรียนประจำ มีภารกิจในการสรรหาและพัฒนานักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์

และวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษา ให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพมุ่งไปสู่ความเป็นนักประดิษฐ์ นักคิดค้น และนักวิจัยที่มีความสามารถระดับมาตรฐานโลก จากที่กล่าวมาจะพบว่าโรงเรียนมีเป้าหมายระดับโลก ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้บุคลากรต้องมีภารกิจในการดำเนินงานมากกว่าโรงเรียนปกติธรรมดา จึงทำให้สมดุลงานว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สำหรับการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามเพศ พบว่าในภาพรวมเพศชายกับเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานที่แยกเป็นรายด้านพบว่าเพศชายกับเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน 6 ด้าน ส่วนที่แตกต่างกัน 2 ด้าน พบว่าเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเพศหญิง คือ ด้านความสมดุลงานว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ส่วนอีก 1 ด้านคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเพศชาย เหตุที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ทั้งเพศหญิงและเพศชายมีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรเหมือนกัน เพราะมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้เหมือนกันทำให้เจ้าหน้าที่มีความมุ่งมั่นในการใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและในปัจจุบันสังคมไทยก็ให้การยอมรับในความสามารถของบุคคล มากกว่าที่จะมองว่าบุคคลนั้นเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย จึงทำให้เจ้าหน้าที่ทั้งเพศหญิงและเพศชายทำงานเต็มความสามารถของตน

การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามช่วงอายุ พบว่าบุคลากรที่อายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและในรายด้านทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เหตุที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ทุกคนที่เข้ามาปฏิบัติงานจะมีบทบาทและทำหน้าที่เหมือน ๆ กัน พบกับลักษณะการบริหาร สภาพแวดล้อมและสถานที่ปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน จึงทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ข้อค้นพบดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญ์สินี ดีผลิผล (2545) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยแอร์ พอร์ต กราวด์เซอร์วิส เซส จำกัด ทั้งโดยรวมและรายด้าน ในกรณีการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและในรายด้านทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เหตุที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ทุกสายงานทุกระดับจะมีพื้นฐานการศึกษาที่ใกล้เคียงกัน โดยบุคลากรส่วนใหญ่จะสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททำให้ความเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ข้อค้นพบดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของชญานี เขี่ยมระยับ (2547 : 62) ได้ทำศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่าพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานปฏิบัติการ และ นักวิชาการของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จะมีพื้นฐานทางการศึกษาที่ใกล้เคียงกัน โดยส่วนใหญ่บุคคลากรในสถาบันวิจัยฯ จะสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ดังนั้นจึงทำให้ความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ในกรณีการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามรายได้ พบว่าบุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและในรายด้านทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เหตุที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะบุคลากรที่มีรายได้น้อยเป็นบุคลากรที่เพิ่งบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ยังไม่มีมีพันธะทางครอบครัว ยังไม่มีหนี้สินจากการผ่อนบ้าน ผ่อนรถ ผ่อนเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ หรือหนี้สินที่กู้มาใช้ในครอบครัว กู้มาเพื่อเป็นค่าเล่าเรียนบุตร แต่บุคลากรที่มีเงินเดือนมากส่วนใหญ่มักจะมีพันธะทางครอบครัว มีหนี้สินดังกล่าวเพิ่มขึ้น ทำให้ความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ข้อค้นพบดังกล่าวนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสนธยา พงษ์สุริยะวรรณ (2548 : 82) ที่ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานจังหวัดภายใต้การบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการกระทรวงมหาดไทย พบว่าระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันไม่มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานจังหวัดภายใต้การบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการกระทรวงมหาดไทย และสอดคล้องกับงานวิจัยของอารี สังข์ศิลป์ชัย (2548 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม พบว่าอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันไม่มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม

ในกรณีการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและในรายด้านทั้ง 8 ด้านไม่แตกต่างกัน เหตุที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ที่มีสถานภาพโสด สมรส หรือหม้าย สามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับตน ครอบครัว และสังคม จึงสามารถอุทิศเวลาให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ทำให้ความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของคณิงนาถ แก้วเขียว (2544 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายคลังสินค้า บริษัท การบินไทย จำกัด

(มหาชน) พบว่าสถานภาพสมรรถที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายคลังสินค้า บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ในประเด็นของการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามระดับตำแหน่ง ที่พบว่าบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและในรายด้านทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เหตุที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ทุกสายงาน ทุกระดับมีพื้นฐานความรู้เฉพาะตำแหน่งเป็นอย่างดีทำให้ความเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสนธยา พงษ์สุริยะวรรณ (2548 : 83) ที่ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานจังหวัดภายใต้การบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการกระทรวงมหาดไทย พบว่าระดับตำแหน่ง (ซี) ที่แตกต่างกันไม่มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานจังหวัดภายใต้การบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการกระทรวงมหาดไทยในภาพรวม

สำหรับการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและในรายด้านทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เหตุที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ทุกสายงาน ทุกระดับมีประสบการณ์การทำงานที่ใกล้เคียงกัน โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์มากกว่า 5 ปีทำให้ความเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญาณี เยี่ยมระยับ (2547 : 63) ที่ได้ทำศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่าพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ที่มีประสบการณ์การทำงานในภาพรวมที่ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน แต่มีการรับรู้ (perception) ทศนภาพ (vision) มุมมอง (view point) ต่อประเด็นปัญหาต่างๆใกล้เคียงกัน

ในกรณีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวมและในรายด้านทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เหตุที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ได้ให้ความสำคัญกับลักษณะงาน โดยเห็นว่างานเป็น

แหล่งที่มาของรายได้หลักของตัวเองและครอบครัว งานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยการ
ทำงานจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และต้องมีคุณธรรม งานจึงจะ
ประสบผลสำเร็จตามภารกิจของโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ และเกิดประโยชน์ต่อสังคมและ
ประเทศชาติซึ่งการปฏิบัติงานดังกล่าวให้ประสบผลสำเร็จได้จำเป็นต้องส่งเสริมคุณภาพชีวิตการ
ทำงานของเจ้าหน้าที่ ไปพร้อมๆ กันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบงกช เทพจารี (2547 : 82)
ที่ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือน
ทหารบก พบว่า ความคิดเห็นด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก และสอดคล้องกับงานวิจัยของคณิงนาถ
แก้วเขียว (2544 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่าย
คลังสินค้า บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าความคิดเห็นต่อลักษณะงานมีผลต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายคลังสินค้า บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) และ
สอดคล้องกับงานวิจัยของสุดสาคร หึงอ้น (2544 : 70-71) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิต
การทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร : ศึกษากรณีข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริม
การเกษตรส่วนกลาง พบว่าลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรส่วนกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดล
วิทยานุสรณ์ ในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ดังนั้น
ผู้บริหารควรปรับโครงสร้าง ปรับปรุงขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงาน แบ่งสัดส่วนการทำงานให้เหมาะสม
โดยให้เจ้าหน้าที่ได้มีเวลาสำหรับครอบครัวอย่างเหมาะสม

2. จากผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดล
วิทยานุสรณ์ ด้านความความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เจ้าหน้าที่ยังเห็นว่าการเลื่อน
ตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้นเป็นไปได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น ควรใช้ระบบ
คุณธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีความรู้ความสามารถได้มี
ความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การทำงานอย่างเท่าเทียมกัน โดยการพิจารณาความดีความชอบ
การเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ ควรเป็นหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ชัดเจน
โดยยึดตามปริมาณและคุณภาพของงาน รวมทั้งดำเนินการด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบ
และเปิดเผยได้

3. จากผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ ทั้ง 7 ด้านนั้น เป็นที่น่ายินดีที่เจ้าหน้าที่เห็นว่าจะสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารควรเพิ่มการแสดงความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ โดยการส่งให้เจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อจะได้นำกลับมาพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับตัวแปรอื่น เช่น ความภาคภูมิใจองค์กร และการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร เป็นต้น
2. ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ในครั้งนี้ศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่เท่านั้น เนื่องจากโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ยังมีลูกจ้าง ประมาณ 20 คน ซึ่งบุคคลเหล่านี้มีสิทธิต่างๆ น้อยกว่าเจ้าหน้าที่ ดังนั้นการศึกษาในโอกาสต่อไปจึงควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างของโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ด้วย

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา

บรรณานุกรม

- กาญจนา แดงมาดี. “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม, 2545.
- โกเมศ กุลอุดมโมคากุล. “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี.” วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.
- คณิงนาถ แก้วเขียว. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายคลังสินค้า บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).” ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2544.
- จรัสศรี จิตรัตน์วงศ์; และนงลักษณ์ โกมารกุล ณ นคร. “ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ผู้จัดจำหน่าย เวชภัณฑ์และเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง.” สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2548.
- จักรพันธ์ อุณหประเสริฐกุล. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิวของบริษัทเอเบิล หู จำกัด.” สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549.
- จันทรา แทนสุโพธิ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2546.
- ชฎานี เขียมระยับ. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.” ปัญหาพิเศษทางการบริหารเขตการศึกษา ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.
- เชี่ยวชาญ อาศวีวัฒนกุล. มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล. กรุงเทพมหานคร: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮาส์, 2530.

ชัยวัฒน์ รุททโชติ. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการ
 ประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง.” สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.

ชินโรส คงเอียด. “ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์
 อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.” สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549.

ฐิติณัฐ สมบัติศิริ. “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี.”
 วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนา
 พานิช, 2540.

ทัศน์า แสงวงศ์ศักดิ์. “คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทรวิโรฒ.” รายงานการวิจัย ปริญญามหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549. (อัดสำเนา)

นฤดล มีเพียร. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทย
 จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.

แน่นน้อย ชูนิกร. “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการ
 ประถมศึกษา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.

บงกช เทพจาวี. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือน
 ทหารบก.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก, 2547.

บุญเรือน สัจจธรรมนุกุล. “ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขา
 ธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร.” สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชา
 การจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546.

ประกิต ทับเจริญ. “คุณภาพชีวิตและการยอมรับของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานภายใต้ระบบ
 บริหารคุณภาพ ISO 9001: 2000 บริษัท เพลนต์ ไอแลนด์ (ไทย) จำกัด.”ปริญญา

มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546.

ผจญ เฉลิมสาร. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา.” ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540.

ผกา มาศ อินทกุล. “ปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการและปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดนครราชสีมา.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2550.

พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์. “ความคาดหวังหลังปรับระบบราชการ”. วารสารข้าราชการ 37,2 (มีนาคม – เมษายน 2535) : 30.

พรชชสิริ อสาเสนีย์. “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของวิศวกรของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส (มหาชน).” สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546.

พิชฌลักษณ์ ภาณุมาศ. “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.

ภาคินี โอฟาริกชาติ. “คุณภาพชีวิตในกรทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1.” สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547.

ภัทรจิตร ทองสิงห์. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.

รสสุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล. “ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร.” สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.

รัชพล บุญอนแก้ววัฒนา. “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.” สาร

นิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, 2551.

โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน). คู่มือปฏิบัติงาน. นครปฐม: องค์การค้ำคูณสภา, 2545.

วัฒนธรรม ระเบียบศรี. "คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม:

กรณีศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ." ปริญญานิพนธ์
ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ, 2545.

วันทนา พุ่มพวง. "คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณลากร สาย ค คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาล
รามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล." ปริญญานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
อุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549.

สนธยา พงษ์สุริยะวรรณ. "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานจังหวัดภายใต้การ
บริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการ กระทรวงมหาดไทย." ภาคนิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์, 2548.

สมชาติ ทองสมุทร. "การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาชุมพร." ปริญญานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547.

สมเดช พยัคฆ์สังข์. "การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
จันทบุรี เขต 1." ปริญญานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.

สมพิศ สุวรรณชัย. "คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว
เขต 1." ปริญญานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.

สมหวัง โอชารส. "คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงาน
แพทย์ใหญ่กรมตำรวจ." วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.

สรรเสริญ เตชะบูรพา. "การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล." วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.

สุดสาคร หงษ์อ้น. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร : ศึกษากรณีข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรส่วนกลาง.” ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาพัฒนศาสตร์ คณะพัฒนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2544.

สุพินดา คิวานนท์. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.

สุภารัตน์ น้ำใจดี. “คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมความลาออกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการตลาด บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2548.

อภิชัย อำนวยวิทยากุล. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทยูเนี่ยน นิฟโก้ จำกัด.”วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี 3, 1 (มิถุนายน-พฤศจิกายน 2549): 104-105.

อรพิน ตันติมูรธา. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพฯ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.

อารี สังข์ศิลป์ชัย. “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2548.

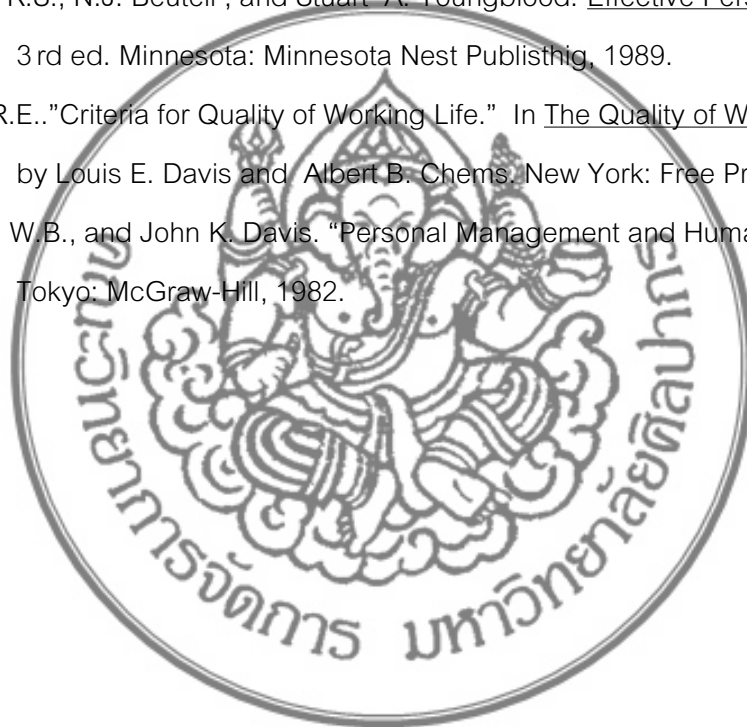
Donald, C. and other. “Quality of working life indicators in Canadian health care organizations : a tool for healthy, health care workplaces?.” Retrieved 55, 1 Accessed 20 January 2006. from <http://proquest.umi.com/pqdweb?did=800535961&sid=16&fmt=2&clientId=61839&RQT=309&VName=PQD>, 2005.

Dressler, G. *Personnel/Human Resource Management*. 4th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice – Hall, 1991.

Feldman, Daniel C. and Hugh J. Arnold. *Managing Individual and Group Behavior in Organization*. New York: McGraw-Hill Book Company, 1983.

Greenberg, J., and R., Baron. *Behavior in Organization*. 5th ed. New Jersey: Perntice – Hall, 1995.

- Gordon, J.R.. A Diagnostic Approach to Organization Behavior. Massachusetts: Allyn and Bacon, 1991.
- Hackman, J.R. ,and Greg R. Oldham. Work Redesign. Massachusetts: Addison – Wesley Publishing Company, 1980.
- McCormick, E.J. and Ilgen D.R. Industrial Psychology. Engle Wood Cliffs : Prentice Hall, 1980.
- Schuler, R.S., N.J. Beutell , and Stuart A. Youngblood. Effective Personal Management. 3rd ed. Minnesota: Minnesota Nest Publithig, 1989.
- Walton,R.E.. "Criteria for Quality of Working Life." In The Quality of Working Life. Edited by Louis E. Davis and Albert B. Chems. New York: Free Press, 1973.
- Werther, W.B., and John K. Davis. "Personal Management and Human Resource." Tokyo: McGraw-Hill, 1982.



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา



ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

แบบสอบถาม

หัวข้อวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์
2. เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัย และทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

3. คำตอบของท่านถือเป็นความลับ

4. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิด เพื่อให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ขั้วละเพียงคำตอบเดียวหรือเติมข้อความลงใน

ช่องว่างตามความเป็นจริงเกี่ยวกับท่าน

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี

1. ต่ำกว่า 30 ปี

2. 30 – 39 ปี

3. 40 – 49 ปี

4. 50 ปีขึ้นไป

		สำหรับผู้วิจัย
3. ระดับการศึกษา	1. ปริญญาตรี 2. ปริญญาโท 3. สูงกว่าปริญญาโท	<input type="checkbox"/>
5. ระดับตำแหน่ง	1. ครูชำนาญการ 2. ครูวิชาการ 3. ผู้เชี่ยวชาญ 4. ผู้อำนวยการ 5. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	<input type="checkbox"/>
6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำนวน.....ปี		<input type="checkbox"/>
7. สถานภาพสมรส	1. โสด 2. สมรส 3. หม้าย (หม้ายจากการหย่าร้าง หรือคู่สมรสเสียชีวิต)	<input type="checkbox"/>

ผลงานวิจัยนักรักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา

ตอนที่ 2 ปัจจัยลักษณะงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านกรทำงานในหน่วยงานของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด หรือยอมรับข้อความโดยไม่มีข้อยกเว้น

เห็นด้วย หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก หรือยอมรับข้อความโดยมีข้อยกเว้นเพียงเล็กน้อย

ไม่แน่ใจ หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง หรือยอมรับข้อความปานกลาง

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย หรือ ยอมรับข้อความโดยมีข้อยกเว้นอยู่เป็นจำนวน

มาก

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึงท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด หรือยอมรับข้อความโดยมีข้อยกเว้นมาก

ที่สุด

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
ความหลากหลายของงาน						
1. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่						<input type="checkbox"/>
2. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่มีการเปลี่ยนแปลงหมุนเวียนงานกันเสมอ ช่วยสร้างความท้าทายทำให้ไม่ซ้ำซากจำเจ						<input type="checkbox"/>
3. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายด้าน						<input type="checkbox"/>
4. ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายอยู่นอกเหนือกรอบตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบ						<input type="checkbox"/>
5. งานที่ท่านทำส่วนใหญ่น่าสนใจและก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน						<input type="checkbox"/>
6. ความหลากหลายของงานเป็นปัจจัยในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน						<input type="checkbox"/>
ความมีเอกลักษณ์ของงาน						
7. งานที่ได้รับมอบหมาย มักจะเป็นงานที่มีกรอบเวลา และสามารถบริหารจัดการเวลาได้						<input type="checkbox"/>
8. งานที่ท่านมีลักษณะเป็นระบบ สามารถกำหนดเป็นวิธีปฏิบัติที่แน่นอนได้						<input type="checkbox"/>

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
9. ท่านยังสับสนในบทบาทหน้าที่ของตนเองเมื่อปฏิบัติงานจริง						<input type="checkbox"/>
10. ลักษณะงานของท่านกำหนดขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน						<input type="checkbox"/>
11. ความมีเอกลักษณ์ของงานเป็นปัจจัยในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน						<input type="checkbox"/>
ความสำคัญของงาน						
12. งานที่ท่านทำเป็นแหล่งที่มาของรายได้หลักของตัวท่านและครอบครัว						<input type="checkbox"/>
13. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งนี้						<input type="checkbox"/>
14. งานที่ท่านทำเป็นสิ่งที่สร้างชื่อเสียงให้กับตนเอง						<input type="checkbox"/>
15. งานที่ท่านทำเป็นสิ่งที่สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน						<input type="checkbox"/>
16. งานของท่านมีความจำเป็นต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						<input type="checkbox"/>
17. ความสำคัญของงานเป็นปัจจัยในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน						<input type="checkbox"/>
ความมีอิสระในการทำงาน						
18. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่						<input type="checkbox"/>
19. งานที่ท่านสามารถใช้การตัดสินใจภายใต้ภาวะวิกฤติได้						<input type="checkbox"/>
20. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่						<input type="checkbox"/>
21. ท่านสามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงขั้นตอนในการทำงานโดยไม่ต้องฟังความเห็นผู้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/>
22. ความมีอิสระในการทำงานเป็นปัจจัยในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน						<input type="checkbox"/>

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน 23. ท่านสามารถรับรู้ผลการประเมินการ ปฏิบัติงานของตนเอง						<input type="checkbox"/>
24. ผู้บังคับบัญชาแจ้งข้อบกพร่องให้ท่านทราบ ทุกครั้งเมื่อมีการประเมิน						<input type="checkbox"/>
25. หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์ในการตรวจสอบ ติดตามผลงานอย่างเต็มที่						<input type="checkbox"/>
26. หน่วยงานของท่านมีระบบที่พร้อมจะให้ มีการตรวจสอบตลอดเวลา						<input type="checkbox"/>
27. การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานเป็นปัจจัย ในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน						<input type="checkbox"/>

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว
เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด หรือยอมรับข้อความโดยไม่มีข้อยกเว้น
เห็นด้วย หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก หรือยอมรับข้อความ โดยมีข้อยกเว้นเพียงเล็กน้อย
ไม่แน่ใจ หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง หรือยอมรับข้อความปานกลาง
ไม่เห็นด้วย หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย หรือ ยอมรับข้อความ โดยมีข้อยกเว้นอยู่เป็นจำนวน
มาก

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด หรือยอมรับข้อความโดยมีข้อยกเว้นมาก
ที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1. ท่านได้รับคำตอบแทนที่ที่เหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ						<input type="checkbox"/>
2. ท่านได้รับคำตอบแทนที่พอเพียงสำหรับการ ใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน						<input type="checkbox"/>
3. ท่านได้รับเงินค่าตอบแทนล่วงเวลาเมื่อต้อง ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอย่างเหมาะสม						<input type="checkbox"/>

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
4. การจัดสรรสวัสดิการเกี่ยวกับค่าเช่าที่พัก/การเช่าซื้อบ้าน มีความเหมาะสม						<input type="checkbox"/>
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการ หน่วยงานอื่น ๆ ที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ						<input type="checkbox"/>
สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ						
6. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ มีความเหมาะสมในการใช้งาน และมีพอเพียง						<input type="checkbox"/>
7. หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพที่ทำงาน และจัดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ได้อย่างเป็นระเบียบช่วยให้ทำงานได้สะดวกรวดเร็ว และปลอดภัย						<input type="checkbox"/>
8. สถานที่ทำงานของท่าน ไม่มีเสียงดังรบกวน และมีแสงสว่างที่เพียงพอในการทำงาน						<input type="checkbox"/>
9. หน่วยงานของท่านมีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ และอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะใช้ได้ตลอดเวลา						<input type="checkbox"/>
10. หน่วยงานของท่านมีสถานที่เป็นส่วนที่เหมาะสมสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้พักผ่อนเป็นส่วนตัว						<input type="checkbox"/>
11. เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้รับการตรวจสอบสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง						<input type="checkbox"/>
12. บันไดหนีไฟในหน่วยงานอยู่ในสภาพปลอดภัย ได้รับการปรับปรุงดูแลอยู่เสมอ และมีป้ายบอกเส้นทางหนีไฟที่ชัดเจน						<input type="checkbox"/>
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน						
13. งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวได้						<input type="checkbox"/>

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
14. ท่านไม่เคยคิดเกี่ยวกับการย้ายหรือลาออก จากหน่วยงานนี้						<input type="checkbox"/>
15. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งอย่าง ยุติธรรม						<input type="checkbox"/>
16. ในหน่วยงานของท่านมีการปรับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม						<input type="checkbox"/>
17. ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถและทักษะที่ท่านมีอยู่						<input type="checkbox"/>
18. ท่านได้รับการสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน						<input type="checkbox"/>
19. ท่านมีโอกาสเสนอผลงาน เสนอความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ต่อหน่วยงานของท่าน						<input type="checkbox"/>
โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล						
20. หน่วยงานของท่านให้โอกาสท่านไป ฝึกอบรมดูงาน และเพิ่มพูนความรู้อย่าง สม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/>
21. หน่วยงานของท่านมีการจัดอบรมเพื่อ พัฒนาทักษะให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/>
22. หน่วยงานของท่านให้โอกาสในการศึกษา ต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ และเพื่อความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน						<input type="checkbox"/>
23. ท่านมั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน						<input type="checkbox"/>
24. ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและ พัฒนาการทำงานในหน่วยงานของท่าน						<input type="checkbox"/>
25. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ เมื่อ ท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน						<input type="checkbox"/>
26. หน่วยงานของท่านประชุมเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/>

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
27. หน่วยงานของท่าน มีแหล่งความรู้ข้อมูล ข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก						<input type="checkbox"/>
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน						
28. เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านทุกระดับมี ความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี						<input type="checkbox"/>
29. เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านทุกระดับมี โอกาสแสดงความคิดเห็น						<input type="checkbox"/>
30. เมื่อมีการขัดแย้ง หรือปัญหาในการทำงาน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านทุกคนจะได้ รับทราบข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจาก การทำงาน และจะมีการประชุมร่วมกัน						<input type="checkbox"/>
31. หน่วยงานท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน						<input type="checkbox"/>
32. ความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกคนเป็นปัจจัย สำคัญในการกำหนดความสำเร็จในหน่วยงาน ของท่าน						<input type="checkbox"/>
33. ท่านมีความพอใจในการทำงานกับเพื่อน ร่วมงานในหน่วยงานนี้						<input type="checkbox"/>
34. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อน ร่วมงานได้						<input type="checkbox"/>
35. ในการทำงานของท่านได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเป็นอย่างมาก						<input type="checkbox"/>
ประชาธิปไตยในองค์กร						
36. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและ แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก						<input type="checkbox"/>
37. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาค ในการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/>
38. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว ของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน						<input type="checkbox"/>

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
39. เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และยกย่องความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงาน						<input type="checkbox"/>
40. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการ ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของท่าน						<input type="checkbox"/>
41. ท่านมีสิทธิที่จะปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับ ความรู้ ความสามารถและอยู่นอกเหนือความ รับผิดชอบ						<input type="checkbox"/>
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว						
42. การทำงานของท่านในปัจจุบันไม่เป็น อุปสรรคในการดำเนินชีวิตของครอบครัว						<input type="checkbox"/>
43. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับ ส่วนตัว ครอบครัว และสังคมอย่างเหมาะสม						<input type="checkbox"/>
44. ท่านต้องใช้เวลามากในการเดินทางมาทำงาน						<input type="checkbox"/>
45. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ						<input type="checkbox"/>
46. ท่านมีความรู้สึกเครียดมากที่ต้องทำงานใน หน้าที่ปัจจุบัน						<input type="checkbox"/>
47. หน่วยงานของท่านไม่มีภารกิจที่ต้อง ปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ						<input type="checkbox"/>
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม						
48. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับ หน่วยงานอื่น ๆ หรือสังคมภายนอกในการ กระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์						<input type="checkbox"/>
49. หน่วยงานของท่านมีผลงานเป็นที่พอใจของ หน่วยงานภายนอกหรือสังคมภายนอก						<input type="checkbox"/>
50. การปฏิบัติงานของท่านมีการพัฒนาคุณภาพ เป็นการเพิ่มคุณค่าของอาชีพ						<input type="checkbox"/>
51. การปฏิบัติงานของท่านมีการพัฒนา คุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของ สังคมได้พอเพียงเหมาะสมกับยุคสมัย						<input type="checkbox"/>
52. ท่านมีส่วนร่วม กับหน่วยงานในการรณรงค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่						<input type="checkbox"/>

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอื่นๆ.....

4.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

.....
.....

4.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

.....
.....

4.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

.....
.....

4.4 ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

.....
.....

4.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

.....
.....

4.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

.....
.....

4.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

.....
.....

4.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

.....
.....

4.9 ด้านอื่นๆ

.....
.....

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา





ภาคผนวก ข
การหาค่าความเชื่อมั่น

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

NO	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q1	176.77	314.102	.192	.893
q2	169.03	303.689	.431	.890
q3	168.57	306.116	.366	.891
q4	168.93	316.823	.078	.895
q5	168.77	309.564	.356	.891
q6	169.23	300.737	.528	.888
q7	168.93	308.409	.383	.891
q8	168.13	319.844	-.002	.896
q9	168.53	306.602	.448	.890
q10	169.10	299.541	.526	.888
q11	167.33	321.471	-.045	.895
q12	169.17	306.971	.414	.890
q13	168.10	311.817	.226	.893
q14	168.73	308.409	.348	.891
q15	168.30	308.148	.424	.890
q16	168.93	305.926	.556	.889
q17	168.47	307.223	.324	.892
q18	168.30	303.803	.617	.888
q19	168.40	313.076	.242	.892
q20	168.50	296.672	.636	.887
q21	168.37	305.826	.465	.890
q22	168.27	308.547	.433	.890
q23	167.73	310.478	.332	.891
q24	168.03	310.585	.385	.891
q25	167.77	312.392	.377	.891

NO	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q26	168.00	308.138	.428	.890
q27	168.47	302.533	.543	.888
q28	168.37	313.620	.295	.892
q29	168.40	309.076	.432	.890
q30	168.37	306.447	.566	.889
q31	168.27	311.513	.408	.891
q32	167.80	310.372	.417	.891
q33	167.90	308.645	.380	.891
q34	168.30	301.734	.543	.888
q35	168.23	314.461	.343	.892
q36	168.33	306.989	.500	.889
q37	168.40	307.903	.422	.890
q38	168.00	308.483	.393	.891
q39	168.03	305.757	.542	.889
q40	168.17	305.592	.576	.889
q41	169.13	304.189	.483	.889
q42	168.13	319.568	.007	.896
q43	168.10	322.576	-.076	.897
q44	167.93	320.547	-.024	.897
q45	168.40	316.869	.098	.894
q46	168.93	313.720	.186	.893
q47	169.13	319.913	-.013	.898
q48	167.67	308.713	.416	.890
q49	168.07	301.030	.679	.887
q50	168.13	304.326	.628	.888
q51	168.17	307.247	.477	.890
q52	168.17	305.661	.506	.889

Cronbach's Alpha = 0.893

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

NO	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
J1	91.500	142.535	.381	.823
J2	92.267	139.168	.486	.819
J3	91.333	147.195	.169	.830
J4	91.733	152.340	-.064	.839
J5	91.967	140.585	.547	.818
J6	92.133	138.947	.547	.817
J7	91.867	147.361	.130	.832
J8	92.067	142.133	.395	.822
J9	92.800	159.890	-.284	.853
J10	92.167	150.626	.012	.835
J11	92.233	141.978	.521	.820
J12	91.500	139.569	.412	.821
J13	91.800	139.821	.500	.819
J14	92.265	132.065	.683	.810
J15	92.000	135.035	.627	.813
J16	91.567	140.185	.417	.821
J17	91.867	134.740	.672	.812
J18	92.400	138.662	.460	.820
J19	92.100	139.541	.475	.820
J20	92.200	135.614	.522	.816
J21	92.867	144.671	.271	.826
J22	92.233	144.254	.198	.831
J23	91.100	141.610	.465	.820
J24	92.800	143.545	.209	.830
J25	91.533	133.430	.578	.814
J26	91.733	141.237	.361	.823
J27	91.833	140.006	.387	.822

Cronbach's Alpha = 0.8288

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล นางสาวเพชรา ทุ่งศรีแก้ว
 ที่อยู่ 11 หมู่ 5 ตำบลหนองงูเห่า อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม
 ที่ทำงาน โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ โรงเรียนวิทยาศาสตร์ของรัฐ
 (องค์การมหาชน) ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล
 จังหวัดนครปฐม

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2546

ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ(บัญชี)

สถาบันราชภัฏนครปฐม

พ.ศ. 2552

ศึกษาศาสตร์ระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ

ภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2547 -ปัจจุบัน

งานพัสดุ ฝ่ายคลังและพัสดุ

โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ โรงเรียนวิทยาศาสตร์ของรัฐ

(องค์การมหาชน) ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล

จังหวัดนครปฐม

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา