วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2555

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

THE QUALITY OF WORKING LIFE THE SCHIOOL ADMINISTRATIVE STAFF UNDER THE SAMUT PRAKAN EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

สิริวรรณ เพ็ญจันทร์ สุวรรณา โชติสุกานต์ และอรสา จรูญธรรม
Siriwan Phenchan, Suwanna Chotisukan, and Orrasa Charoontham

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่เจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนที่ทำงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิได้จำนวน 424 คน สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test (One Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างของแต่ละกลุ่มด้วยวิธีการของ Scheffe การพิสูจน์สมมุติฐานทางสถิติมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยที่ พบว่า ด้านธรรมนูญในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.42) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 3.66, S.D. = 0.40)

2. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

เจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบูรณาการสังคมเพียงด้านเดียวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตที่ .05

สำหรับเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the quality of working life of the school administrative staff under the Samut Prakan Educational Service Area Office and 2) to compare the quality of working life of the school administrative staff under the Samut Prakan Educational Service Area Office according to educational level and working experience.

The population of this study was administrative staff under the Samut Prakan Educational Service Area Office. The samples selected by the stratified sampling method were 424 respondents. Statistics used to analyze the data were percentage, mean, t-test (independent) one way ANOVA (F-test) and post hoc comparisons were tested by Scheffe's method with the .05 level of statistical significance.

The findings were as follows:

1. The analysis of the quality of working life of the school administrative staff under the Samut Prakan Educational Service Area Office as a whole were found at a high level. Considering each aspect, school charter had the highest mean ($\overline{X}$ = 4.22, S.D.=0.42) and progress and job tenure had the lowest mean ($\overline{X}$ = 3.66, S.D.=0.40)

2. The analysis of the quality of working life of the school administrative staff under the Samut Prakan Educational Service Area Office according to educational level and working experience found as follows:

According to educational level, overall had no difference. Considering each aspect, the social integration had significant difference at the level of .05.

According to working experience, overall and each aspect had no difference.

คำสำคัญ

คุณภาพชีวิต ธุรการโรงเรียน

ความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจทั้งภาครัฐ และเอกชน มีการจูงใจบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเอง ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที เพื่อให้ได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ยกระดับบทบาทหน้าที่การงานให้ดีขึ้น ทำให้ทำงานได้เต็มความสามารถ มีความก้าวหน้าในอาชีพการงานมากขึ้น เชื่อมั่นในตนเองและเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ในการศึกษาปัจจัยที่สามารถทำให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมนุษย์เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผล เพราะมนุษย์เป็นนักบริหารและสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ให้กลายเป็นผลผลิตและการบริหารตามวัตถุประสงค์ขององค์กรจนกระทั่งสามารถนำองค์กรสู่ความสำเร็จ (สมศรี ทองนุช, 2544) ซึ่งในปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก

ได้ส่งผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิต และการทำงานของมนุษย์ในทุกส่วนของโลก ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชนต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการในการบริหารงานภายในองค์การให้ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในแวดวงวงการการศึกษาที่ครูต้องทำหน้าที่ทั้งงานสอนนักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและงานกิจการต่างๆ ของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอนครูจึงต้องทำหน้าที่ต่างๆ ตามที่ได้รับผิดชอบอย่างดี โรงเรียนจึงต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตรงตามหน้าที่ความสามารถ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553)

การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความสำคัญที่สุดต่อองค์กร ที่จะทำให้งานมีคุณภาพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ความสำเร็จดังกล่าวเกิดขึ้นได้จากความสามารถ ความรอบรู้ในงาน ความตั้งใจทุ่มเทและความร่วมมือกันทำงานของบุคลากรภายในองค์กรทั้งหมดนี้ต้องมาจากการที่บุคลากรในองค์การส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี โดยได้รับความพึงพอใจในเรื่องเกี่ยวกับตัวบุคลากรมากที่สุดก่อนเรื่องอื่นๆ ซึ่งเกิดจากการมีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี มองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพการงานที่ดี เพื่อนร่วมงานดี ผลตอบแทน และสวัสดิการพอเพียงใดการพัฒนาขีดความรู้ ความสามารถของบุคลากรอยู่เสมอ และมีการสื่อสารภายในองค์การอย่างทั่วถึง เมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สุขภาพจิตก็จะดีตาม ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานก็จะง่ายขึ้น ความสำนึกในการอยู่ร่วมกันเรียนรู้ร่วมกันเพื่อองค์การก็จะเกิดขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและทำให้องค์การพัฒนาก้าวหน้าต่อไป (ปราชญา กล้าผจัญ, 2548)

ประกอบกับในปีการศึกษา 2552 ที่ผ่านมา รัฐบาลได้จัดทำโครงการต้นกล้าอาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้สนองนโยบายของโครงการต้นกล้าอาชีพ จึงได้จัดทำโครงการคืนครูให้นักเรียน เพื่อให้ครูที่มีงานล้นมือมีภารกิจการงานต่างๆ ให้มุ่งเข้าสู่การพัฒนาระบบการจัดการการเรียนการสอนเพียงอย่างเดียว โดยมีการว่าจ้างบัณฑิตที่จบมาใหม่ให้มาทำหน้าที่แทนครูในเรื่องงานธุรการ ซึ่งได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐบาลโดยตรง กำหนดระยะเวลาในการทำงาน 12 เดือน ซึ่งหลังจากนั้นโครงการคืนครูให้นักเรียนจะดำเนินการอย่างไรต่อไป ก็ขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐบาล อาจจะเป็นไปได้สองทางคือ ยกเลิกโครงการทันทีที่ครบกำหนดเวลา กับต่อสัญญาเป็นรายปีอีกครั้ง ในขณะเดียวกันพนักงานธุรการต่างๆ ที่รับผิดชอบหน้าที่อยู่ในขณะนี้ ต่างมีความกังวลใจเกี่ยวกับแนวทางในการดำเนินโครงการของรัฐบาลจะเป็นอย่างไรต่อไป บ้างก็หาทางออกโดยการ พัฒนาตนเองด้วยการเรียนวิชาชีพครูหรืออื่นๆ เพื่อสอบเข้ารับการคัดเลือกให้เข้าทำงานโดยตรง อันจะส่งผลให้มีความยังยืนในอาชีพการงานโดยตรง บ้างก็เตรียมตัวที่จะหางานเพื่อสำรองไว้ หากไม่มีการต่อสัญญา

เจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบหน้าที่ ภารกิจการของโรงเรียนนั้นๆ นอกเหนือจากงานด้านการเรียนการสอนหรือเป็นงานวิชาการ ประกอบด้วยงานบริการ ประสานงานระหว่างบุคลากรต่างๆ ช่วยงานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานธุรการ การเงิน และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานต่างๆ ดังกล่าวนี้ต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ จึงจะทำให้กิจกรรมในโรงเรียนดำเนินการไปโดยราบรื่น สิ่งที่ทำให้งานต่างๆ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยต้องอาศัยงานธุรการ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) งานธุรการโดยภาพรวมจะเป็นงานบริการซึ่งต้องติดต่อสื่อสาร ประสานงานกับบุคคลอื่นๆ ซึ่งคุณสมบัติเด่นของบุคคลที่จะทำอาชีพนี้คือต้องรับแรงกดดัน

จากสิ่งต่างๆ ได้อย่างมาก ซึ่งในการดำเนินกิจการโรงเรียนจึงนับว่าเจ้าหน้าที่ธุรการเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างมาก จึงจะทำให้การบริหารโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่น ในการทำงานบางครั้งเจ้าหน้าที่ธุรการต้องทนต่อสภาวะการกดดันจนทำให้เกิดความเครียด การทำงานใดๆ ก็ตาม ถ้าบุคคลรู้สึกว่ามีความเครียดเกิดขึ้น ย่อมมีผลทำให้การทำงานนั้น ไม่ประสบความสำเร็จหรือ อาจสำเร็จได้แต่ไม่ดีเท่าที่ควร

ผู้วิจัยจึงสนใจทำการวิจัยถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นเขตที่ติดกับกรุงเทพฯ มีประชากรหนาแน่นและมีภาวการณ์แข่งขันสูงในทุกด้าน อันจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตใจและการปฏิบัติงานได้ การศึกษานี้จะทำให้เห็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กรให้ตอบสนองต่อการรับรู้ร่วมกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานและเป็นแนวในการพัฒนาปรับปรุง และเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับเจ้าหน้าธุรการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นต่อไป ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น อันก่อให้เกิดประโยชน์กับโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสมุทรปราการในที่สุด

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบของการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยในการวิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ จำนวน 6 อำเภอ 167 โรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้น 889 คน เพื่อให้ได้คำตอบที่มีความกระจ่างและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จากแบบสอบถาม เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 6 อำเภอ 167 โรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้น 889 คน

กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง หาจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1967) จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 424 คน

ตัวแปรที่ใช้ทำการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถทางบุคคล ด้านการบรูณา การด้านสังคม ด้านธรรมนูญในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ในการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยจะสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่างๆ โดยให้ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษาทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตามแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

ขั้นตอนการสร้าง การพัฒนาเครื่องมือ และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดที่เกี่ยวข้อง โดยรวบรวมข้อมูล แนวความคิด หลักการ วิธีการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน จากตำรา เอกสาร บทความทางวิชาการ และงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นเองตามกรอบแนวคิด โดยใช้วัตถุประสงค์ของการวิจัยและนิยามศัพท์ของตัวแปรที่กำหนดไว้เป็นหลักในการสร้างข้อคำถามต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษา

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นพร้อมทั้งคำถามวิจัย วัตถุประสงค์ สมมุติฐานการวิจัย นิยามศัพท์ตัวแปรไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) เรืองอุไร ศรีนิลทา (2535) และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบว่า มีความชัดเจนถูกต้องของเนื้อหา ข้อคำถาม และทำการปรับปรุงแบบสอบถามก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูล

4. นำผลที่ได้จากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องด้วยดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นที่ต้องการทราบ โดยการหาค่า IOC แบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด แล้วเลือกข้อที่มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จำนวน 52 ข้อ

5. หาความเที่ยง (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขและนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยแต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 40 คน แล้วนำ

ผลมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, อ้างอิงในสุวิมล ติรกานนท์, 2544) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8627

6. นำแบบสอบถามที่หาค่าความเที่ยงแล้ว มาปรับปรุงภาษาในข้อคำถามให้เข้าใจง่าย มีความสมบูรณ์และชัดเจนมากยิ่งขึ้น แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมอีกครั้งหนึ่ง

ปรากฏว่าแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเสร็จสมบูรณ์แล้ว ประกอบด้วยแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นคำถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ที่เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 52 ข้อ เป็นข้อความทั้งเชิงบวกและเชิงลบ โดยการกำหนดค่าคะแนนขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อคำถาม ดังนี้

คำตอบ	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ทั้งการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือรับรอง และคำแนะนำจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ถึงฝ่ายบริหารบุคคลเพื่อขออนุญาตเข้าไปเก็บข้อมูล ในเดือนกุมภาพันธ์ 2554 ถึงเดือน เมษายน 2554 โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม จำนวน 424 คน ซึ่งให้เจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยได้นัดวันกลับไปรับแบบสอบถามคืน

2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ประเภท คือ

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม จำนวน 424 คน ใช้วิธีวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยมีค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) ใช้สำหรับการอธิบายลักษณะกลุ่มตัวอย่าง โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmatic Mean - $\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation-S.D.)

โดยได้แปรผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (เชาว์ อินใย, 2543)

ค่า 1.00 – 1.49 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่า 1.50 – 2.49 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย
ค่า 2.50 – 3.49 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่า 3.50 – 4.49 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก
ค่า 4.50 – 5.00 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

2. สถิติอ้างอิง (Reference Statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมุติฐานเพื่ออ้างอิงไปยังประชากรที่ศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ค่าที t-test Independent และ One-Way ANOVA

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ สามารถนำมาสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยที่ พบว่า ด้านธรรมนูญในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.42) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 3.66, S.D. = 0.40)

2. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

เจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบูรณาการสังคมเพียงด้านเดียวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สำหรับเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อเป็นอัตราจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว (โครงการคืนครูให้แก่นักเรียน) พบว่าคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะความต้องการพื้นฐานที่หน่วยงานได้จัดไว้มีความเหมาะสมตามรูปแบบพื้นฐานของหน่วยงานรัฐที่ได้จัดสวัสดีการให้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิพัฒน์ จันทรา (2542) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด

สระแก้ว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับดีมากกว่าด้านอื่นๆ รองลงมาได้แก่ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลและด้านบูรณาการทางสังคมตามลำดับและข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมเป็นอันดับสุดท้าย และจากงานวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมนูญในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เป็นเพราะบุคลากร เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ในโรงเรียนหรือสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่รวมถึงมีเกณฑ์การประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชัดเจนซึ่งสอดคลองกับงานวิจัยของทวีศรี กรีทอง (2530) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลภูมิภาค พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านสิทธิรัฐธรรมนูญอยู่ในระดับสูง หากพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ระดับการศึกษาและทางด้านประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานและระดับการศึกษาไม่ได้ถูกนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราว (โครงการคืนครูให้แก่นักเรียน) ทำให้ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณี ไทยประดิษฐ์ (2546) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คนพบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับ พึงพอใจมาก ยกเว้น ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับพึงพอใจน้อย ลักษณะบุคคลพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในภาพรวมไม่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้วมีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านสิทธิของพนักงานและด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว แตกต่างจากสถานภาพโสด โดยสถานภาพโสดจะมีความพึงพอใจมากกว่าสถานภาพสมรส รายได้ที่แตกต่างกันทำให้ความพึงพอใจแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ทางสถาบันการศึกษาควรปรับปรุงค่าตอบแทนใหม่ให้มีความเท่าเทียมกันกับสถานบันการศึกษาอื่น โดยให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ทางสถาบันการศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน ให้มีบรรยากาศการ

ทำงานที่เอื้ออำนวยต่อความปลอดภัย เช่น ติดตั้งกล้องวงจรปิดให้ทั่วถึงเพื่อป้องกันอาชญากรรม และเอื้ออำนวยต่อสุขภาพอนามัยที่ดี เช่น จัดให้มีการบริการตรวจสุขภาพประจำปี ให้มีสถานที่ออกกำลังกายหรือเล่นกีฬา เช่น มีห้องออกกำลังกายพร้อมอุปกรณ์การออกกำลังกาย จัดกิจกรรมสันทนาการเพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายความตึงเครียดหลังจากการทำงาน เช่น มีมุมสันทนาการ มุมดนตรี และมุมกาแฟยามเย็นในวันสุดสัปดาห์

3. ด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ทางสถาบันการศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนเรื่องทุนต่าง ๆ ตลอดจนเปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนได้พัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เช่น อนุญาตให้ศึกษาต่อหรือฝึกอบรม ดูงาน ฯลฯ

4. ทางสถาบันการศึกษาควรปรับปรุงรายได้พิเศษสำหรับ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ให้มีรายได้พิเศษทัดเทียมกับข้าราชการ

5. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ทางสถาบันการศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เช่น มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงาน หรือเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นสำหรับผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน ในเขตการศึกษาอื่นๆ

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ตามหน้าที่หรือในตำแหน่งงานอื่นๆ ของสถานศึกษา

บรรณานุกรม

เชาวน์ อินใย. (2543). **ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย.** เลย: ภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเลย.

ทวีศรี กรีทอง. (2530). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารสุข.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปราชญา กล้าผจัญ. (2548). **ลู่ทางสู่ความสำเร็จของนักบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: การศาสนา.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). **จิตวิทยาการบริหารบุคคล.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.

พิพัฒน์ จันทรา. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว.** งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

เรืองอุไร ศรีนิลทา. (2535). **ระเบียบวิธีวิจัย.** กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมศรี ทองนุช. (2544). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.** สกนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุพรรณี ไทยประดิษฐ์. (2546). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกรณีศึกษา : พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

สุวิมล ติรกานันท์.(2544). **การประเมินโครงการ : แนวทางสู่การปฏิบัติ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **รายงานการวิจัยประเมินผล การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษาฉบับสรุป.** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

Yamane, T. (1967). **Statistics, An Introductory Analysis.** Singapore : Harper International.