

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา  
สายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่  
Work-Life Quality of Educational Support Staff  
at the Prince Royal's College, Chiang Mai Province

หทัยทิพย์ ตาแสง<sup>1</sup> สุขพัชรmani กันแตง<sup>2</sup> และประภัสสร สมสถาน<sup>3</sup>  
Hathaithip Tasang<sup>1</sup> Sukpatcharamanee Kantang<sup>2</sup> and Prapatsorn Somsathan<sup>3</sup>

Received: August 23, 2024  
Revised: September 11, 2024  
Accepted: October 9, 2024

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ 2) ศึกษาระดับปัจจัยเกื้อหนุนต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยเกื้อหนุนต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้สูตรของเครกจีและมอร์แกน โดยเจาะจงเป็นบุคลากรฝ่ายสนับสนุนที่ไม่ใช่ครูผู้สอน จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้เป็นแบบสอบถาม แบบมาตรวัด 5 ระดับ และค่าความเชื่อมั่นที่ 0.927 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับปัจจัยเกื้อหนุนต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ของปัจจัยเกื้อหนุนต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย มีความเท่ากับ 0.844 ถือว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิต ปัจจัยเกื้อหนุน บุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุน

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ 50000 Students of the Master of Education program in Educational Administration, Graduate School, Payap University, Mueang District, Chiang Mai Province. 50000 Tel. 053 - 851478 ext. 7288 e-mail: [athip04@gmail.com](mailto:athip04@gmail.com)

<sup>2</sup> อาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพายัพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50000 Lecturer in Educational Administration, Graduate School, Payap University, Mueang District, Chiang Mai Province. 50000 Tel. 053 - 851478 ext. 7288 e-mail: [sukpatcharamanee\\_k@payap.ac.th](mailto:sukpatcharamanee_k@payap.ac.th) (Corresponding author)

<sup>3</sup> รองคณบดีฝ่ายบริหาร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพายัพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50000 Associate Dean for Administration, Graduate School, Payap University, Mueang District, Chiang Mai Province. 50000 Tel. 053 - 851478 ext. 7288 e-mail: [Prapatsorn\\_s@payap.ac.th](mailto:Prapatsorn_s@payap.ac.th)

### Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the levels of work-life quality of educational support staff at the Prince Royal's College in Chiang Mai Province, 2) to study the level of supporting factors affecting the work-life quality of educational support staff at the Prince Royal's College in Chiang Mai Province, and 3) to examine the relationship between supporting factors and work-life quality of educational support staff at the Prince Royal's College in Chiang Mai Province. The research sample group consisted of the Prince Royal's College support staff in Chiang Mai Province. The sample size determination was conducted at a 95% confidence level using Krejcie and Morgan's formula, specifically targeting 150 non-teaching support staff members. The research tool used a questionnaire with a five-level rating scale and a reliability coefficient of 0.927. The statistics employed in data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The research findings revealed that the overall work-life quality of educational support staff at the Prince Royal's College in Chiang Mai Province was high. The supporting factors affecting the work-life quality of educational support staff at the Prince Royal's College in Chiang Mai Province were high. Additionally, the relationship between supporting factors and the work-life quality of educational support staff at the Prince Royal's College showed a correlation coefficient of 0.844, indicating a high positive correlation with statistical significance at the 0.01 level.

**Keywords:** Work Life Quality, Supporting Factors, Educational Support Staff

### บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 5 ระบุว่าผู้บริหารต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุน โดยยึดหลักคุณธรรม ความเที่ยงธรรม และการพิจารณาผลปฏิบัติงานเป็นหลัก ผู้ที่มีผลงานดีเด่นควรได้รับการยกย่องและอาจได้รับบำเหน็จความชอบ เช่น รางวัล หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้บริหารต้องจัดสวัสดิการที่เหมาะสม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และจรรยาบรรณที่ดีเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงาน (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547) คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคุณลักษณะที่จะส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีของบุคคลตามการยอมรับของสังคม ซึ่งต้องประกอบไปด้วยค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมสำหรับการดำรงชีวิตอยู่ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมในหน่วยงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงาน การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม และความรับผิดชอบของชีวิตการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Walton, 1973)

การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบันเพราะคนถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน โดยครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเราจะอยู่ที่สถานที่ทำงาน ดังนั้น สถานที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง อีกด้านหนึ่งที่สำคัญ คือ การบริหารงานบุคคล ซึ่งมีความสำคัญในการบริหารงาน โดยบุคลากรทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนการบริหารจัดการต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องทราบถึงคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรผู้อยู่ภายใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เมื่อบุคลากรมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดผลดีแก่องค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเป็นประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องมาจากความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และประการสุดท้ายช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Huse & Cummings, 1985)

โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 6,804 คน ครูและบุคลากรจำนวน 635 คน (โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย, 2565) เป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษที่ต้องบริหารจัดการในรูปแบบของโรงเรียนเล็กในโรงเรียนใหญ่ พร้อมกับมีหน่วยงานต่าง ๆ ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาสภาพบริบทและผลการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบที่ 4 (พ.ศ. 2559 - 2563) โดยปีที่ประเมินคือ พ.ศ. 2563 โรงเรียนมีระดับผลการประเมินอยู่ในระดับดีเยี่ยมในทุกมาตรฐาน ซึ่งบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย, 2564)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ระดับปัจจัยเกื้อหนุน และความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อทราบถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ อันส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารในการวางนโยบายการบริหารบุคลากรและการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นในอนาคต

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเกื้อหนุนต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยเกื้อหนุนต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่

## สมมติฐานการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยเกื้อหนุนต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ของปัจจัยเกื้อหนุนต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์ทางบวก

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

(1) คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ จากการศึกษาแนวคิดคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550, น. 22 - 31) ประกอบไปด้วย 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านส่วนตัว 3) ด้านสังคม และ 4) ด้านเศรษฐกิจ

(2) แนวคิดด้านปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene Factors) ตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. (1959) ซึ่งผู้วิจัยใช้ในการศึกษาประกอบไปด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) 2) ด้านสถานะทางอาชีพ (Status) 3) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Superior) 4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) 6) ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) และ 7) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job Security)

### 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งสิ้นจำนวน 236 คน (โรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย, 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ที่ระดับ

ความเชื่อมั่น 95% ใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยเจาะจงเป็นบุคลากรสายสนับสนุนที่ไม่ใช่ครูผู้สอน จำนวน 150 คน

### 3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2566 - เดือนตุลาคม 2567

### 4. พื้นที่ในการวิจัย

โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่

## การทบทวนวรรณกรรม

### แนวคิดทฤษฎีหลัก

แนวคิดคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน สำนักงานข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550) ได้กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน (Quality of Work-Life Framework) ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

1. มิติด้านการทำงาน คือ 1) ด้านกายภาพ ได้แก่ มีสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์การทำงานเหมาะสม 2) ด้านการบริหารงาน ได้แก่ มีผู้บริหารที่มีคุณภาพ และคุณธรรม มีระบบการบริหารงานที่ดี มีการกระจายภาระงานอย่างเหมาะสม มีการทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน และ 3) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบบคุณธรรม มีระบบก้าวหน้าที่ชัดเจน มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ข้าราชการได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้รับการยอมรับ มีคุณค่าและมีศักดิ์ศรี

2. มิติด้านส่วนตัว หมายถึง ข้าราชการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงและได้รับการส่งเสริมทางด้านสุขภาพที่ดี สุขภาพจิตดีเกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความรู้สึกลดลง ไม่มีความเครียดสะสมจากการทำงานที่มากเกินไปอันส่งผลกระทบต่อชีวิตประจำวันของตนเองและครอบครัว มีการพัฒนาด้านจิตใจและอารมณ์

3. มิติด้านสังคม หมายถึง ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีทุกระดับ ทั้งเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี บุคลากรมีความเคารพซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีกิจกรรมร่วมกันทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการผู้ปกครอง และชุมชน

4. มิติด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร รู้จักการบริหารจัดการการเงิน มีแหล่งทางการเงินเพื่อขอความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา

### ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. (1959)

ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยเกื้อหนุน (Motivator-Hygienes) ปัจจัยที่จูงใจสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene Factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นที่เฉพาะด้านการปฏิบัติงาน ความชื่นชอบในงาน ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับจากการทำงาน และความก้าวหน้าในการเจริญเติบโตไปสู่ความเป็นมืออาชีพ การขาดปัจจัยจูงใจไม่ได้ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจ แต่การมีปัจจัยจูงใจจะช่วยจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ดังนี้

1.1 ความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่เกิดจากการที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนสำเร็จลุล่วงเรียบร้อย ซึ่งความสำเร็จในการทำงานของแต่ละกลุ่มจะมีความแตกต่างกัน โดยความสำเร็จจากการทำงานเป็นปัจจัยที่พบบ่อยมากที่สุดในกลุ่มผู้ที่มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือในประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทัศนคติในการทำงานที่ดีนั้น เป็นปัจจัยพื้นฐานของความสำเร็จในด้านการยอมรับนับถือ

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะของงานเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของงานและความคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยในด้านดังกล่าวไม่ได้คำนึงถึงความสำเร็จหรือการยอมรับนับถือ แต่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกที่มีต่องานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ งานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ท้าทายความสามารถ งานที่มีความหลากหลาย และโอกาสที่จะทำงานนั้นได้เสร็จสมบูรณ์ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบภาระงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นความพยายามในการแสดงความรับผิดชอบโดยไม่ต้องมีการกำกับดูแลจากหัวหน้างาน ซึ่งประกอบด้วย การแสดงความรับผิดชอบต่อตนเอง การแสดงความรับผิดชอบต่องานของผู้อื่น และการแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งผลลัพธ์จากความสำเร็จในหน้าที่ความรับผิดชอบส่งผลให้เกิดทัศนคติเชิงบวกในการปฏิบัติงาน ถึงแม้จะไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นทางการ

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับโอกาสในการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และได้พัฒนาทักษะของตนเองและความสามารถในการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างหนึ่งและส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น โดยส่วนมากจะสัมพันธ์กับการเจริญเติบโต (Growth) การยอมรับนับถือ (Recognition) ความสำเร็จ (Achievement) และความรับผิดชอบ (Responsibility)

2. ปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene Factors) เป็นเครื่องมือที่นำไปสู่ทัศนคติในการปฏิบัติงานที่ดี มุ่งเน้นไปที่บริบทของการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการปฏิบัติงาน ปัจจัยดังกล่าวไม่ได้เป็นสิ่งที่ดึงดูดใจ การปฏิบัติงาน แต่การขาดปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้าง จึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานที่บุคลากรใช้เป็นข้ออ้างเมื่อเกิดความรู้สึกไม่ดีต่อการทำงาน หรือเมื่อไม่ได้รับปัจจัยเหล่านี้ แล้วเกิดความรู้สึกไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 11 ประการ ดังนี้

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน

2.2 โอกาสก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม การประชุม สัมมนา การศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงจัดสรรทุนในการพัฒนาบุคลากร

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinate) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งถ้าหากความสัมพันธ์ระดับลง อาจก่อให้เกิดผลเสียต่อการปฏิบัติงานอย่างร้ายแรง

2.4 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง สถานะทางสังคมของอาชีพ ได้รับการยอมรับจากสังคมว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Superior) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับหัวหน้างานตามลำดับสายงาน ซึ่งส่งผลต่อการติดต่อประสานงานและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations with Peers) หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ ให้ความช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.7 วิธีการบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำบุคลากรในองค์กรได้ มีความสามารถในการบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ โดยสามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละสถานการณ์ และมอบหมายงานให้ถือปฏิบัติได้อย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน และยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2.8 นโยบายในการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง ระบบการบริหารจัดการที่มีความชัดเจน บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มีกระบวนการกระจายงาน การมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงาน และการติดต่อประสานงานในองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการแนะนำช่วยเหลือติดตามตรวจสอบ

2.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว เช่น แสง เสียง อากาศ และสิ่งแวดล้อม

อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ สถานที่ปฏิบัติงานมีการจัดแบ่งพื้นที่อย่างเหมาะสม มีอาคารสถานที่และห้องทำงานเพียงพอ

2.10 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เป็นผลจากงานในหน้าที่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ และการดำรงชีวิต

2.11 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความยั่งยืนของอาชีพ และความมั่นคงขององค์กร รวมถึงการได้รับการคุ้มครองจากระเบียบกฎเกณฑ์ขององค์กร การนำทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยเกื้อหนุน (Motivator-Hygiens) ไปประยุกต์ใช้ ผู้บริหารต้องพิจารณาทั้ง 2 ปัจจัยควบคู่กันไป ซึ่งโดยส่วนมากผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene Factors) เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ไม่ได้สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับสมาชิกในองค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพยายามรักษาปัจจัยค่าจูงใจให้อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยสามารถเปรียบเทียบความถี่ของปัจจัยที่พึงพอใจและไม่พึงพอใจได้

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรรณภา อ่อนอุทัย (2558) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและเป็นแนวคิดในการบริหารจัดการหรือพัฒนาองค์กรที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลในทางบวกต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน

ลัดดาวัลย์ ทองดอนจุก (2562) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยสำคัญเรียงตามลำดับ ดังนี้ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ โอกาสก้าวหน้าในอนาคต และความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยค่าจูงใจที่สำคัญ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เสนอแนะ ได้แก่ การกำหนดระยะเวลาทำงานที่ชัดเจน สนับสนุนการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมการใช้ชีวิตแบบพอเพียง จัดหาสวัสดิการที่จำเป็น และกระจายงานอย่างเป็นธรรมเพื่อให้ครูสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ จากการศึกษาแนวคิดคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550) ปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene Factors) แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. (1959) ผู้วิจัยขอกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

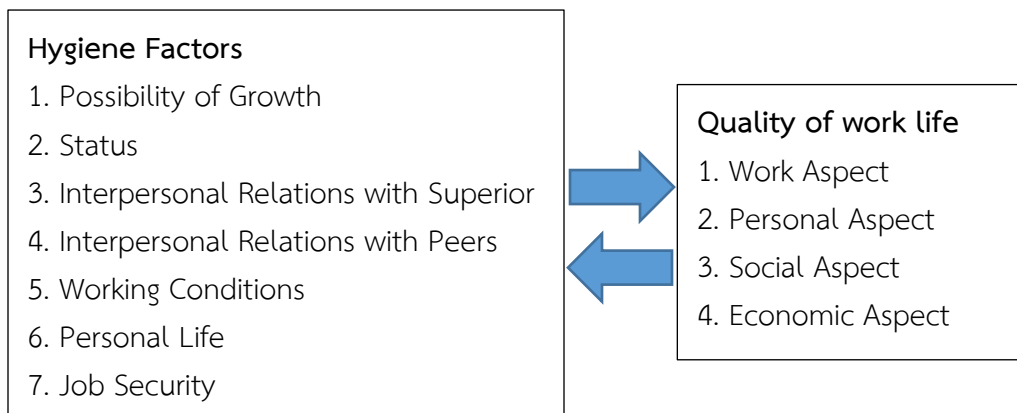


Figure 1 Conceptual Framework

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งสิ้นจำนวน 236 คน (โรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย, 2565)

### การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยเจาะจงเป็นบุคลากรฝ่ายสนับสนุนที่ไม่ใช่ครูผู้สอน จำนวน 150 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยการร่างข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ โดยลักษณะเครื่องมือแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้กรอกแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านส่วนตัว 3) ด้านสังคม และ 4) ด้านเศรษฐกิจ ซึ่งมีลักษณะการวัดเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยเกื้อหนุนต่อระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แนวคิดการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. (1959) มีรายละเอียด ดังนี้ ด้านปัจจัยเกื้อหนุน ได้แก่ 1) โอกาสก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) 2) สถานะทางอาชีพ (Status) 3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Superior) 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) 5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) 6) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) และ 7) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job Security) ซึ่งมีลักษณะการวัดเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ทั้งนี้ แบบสอบถามจะนำไปทดสอบเพื่อคำนวณหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้จากการพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด หรือ IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ผลปรากฏว่าคณะกรรมการเห็นชอบด้วยระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 0.6 - 1.00 ใช้ได้ทุกข้อคำถาม

2. นำแบบสอบถามมาทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาค่าความความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับกับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงของโรงเรียนในเครือข่ายคริสตจักรแห่งประเทศไทย รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 30 คน ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1970) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมากกว่า 0.70 ขึ้นไป โดยได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.958 ถือว่ามีความเชื่อมั่นสูงทั้งฉบับ มีคุณภาพและสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้ต่อไป

### การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้คืนมาทั้งหมด และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene Factors) ที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แนวคิดการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. (1959) โดยนำค่าเฉลี่ย

ของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1970) และการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตและปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of correlation) เป็นค่าที่ใช้วัดระดับความสัมพันธ์สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยทั่วไปใช้เกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ 5 ระดับ (Hinkle et al., 1998)

### การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ได้รับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยพายัพ เลขที่รับรอง COE No. 67/051 ลงวันที่ 26 กรกฎาคม 2567

### ผลการวิจัย

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 150 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.3 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 32.7 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.7 และรองลงมาคือ 41 - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 32.0 และ 18.0 ตามลำดับ สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 54.7 รองลงมาคือ โสด คิดเป็นร้อยละ 39.3 มีเพียงร้อยละ 6.0 ที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกทาง ตามลำดับ การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.7 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 19.3 และ 4.7 มีเพียงร้อยละ 1.3 ที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งปัจจุบันเป็นเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 80.0 และเป็นหัวหน้า/รองหัวหน้า คิดเป็นร้อยละ 20.0 ตามลำดับ มีประสบการณ์การทำงาน คือ 11 - 15 ปี และ 21 ปี ขึ้นไป มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 24.7 รองลงมาคือ 1 - 5 ปี และ 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.0 และ 16.6 ตามลำดับ

Table 1 Mean, Standard Deviation, and Interpretation regarding the Level of Quality of Life at work among Support Staff at The Prince Royal's College, Chiang Mai, across 4 Aspects of Overall Work Quality of Life (n = 150).

| Overall Quality of Work Life in 4 Dimensions | Mean        | S.D.        | Results     | Ranking |
|----------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|---------|
| 1. Work Dimension                            | 4.17        | 0.67        | High        | 1       |
| 2. Personal Dimension                        | 3.99        | 0.85        | High        | 3       |
| 3. Social Dimension                          | 4.16        | 0.71        | High        | 2       |
| 4. Economic Dimension                        | 3.94        | 0.91        | High        | 4       |
| <b>Total</b>                                 | <b>4.06</b> | <b>0.71</b> | <b>High</b> |         |

จาก Table 1 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ระดับคุณภาพชีวิตฯ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ **ด้านที่ 1** ด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ **ด้านที่ 3** ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 **ด้านที่ 2** ด้านส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ **ด้านที่ 4** ด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ

Table 2 Mean, Standard Deviation, and Interpretation regarding the Supportive Factors that Affect the Quality of Life at Work among Support Staff at The Prince Royal's College, Chiang Mai, across 7 Aspects of Overall Supportive Factors (n = 150)

| The Supportive Factors in 7 Aspects      | Mean        | S.D.        | Results     | Ranking |
|------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|---------|
| 1. Possibility of Growth                 | 3.66        | 0.93        | High        | 7       |
| 2. Status                                | 4.40        | 0.60        | High        | 1       |
| 3. Interpersonal Relations with Superior | 4.13        | 0.87        | High        | 3       |
| 4. Interpersonal Relations with Peers    | 4.22        | 0.68        | High        | 2       |
| 5. Working Conditions                    | 3.91        | 0.87        | High        | 5       |
| 6. Personal Life                         | 3.68        | 0.73        | High        | 6       |
| 7. Job Security                          | 3.93        | 0.85        | High        | 4       |
| <b>Total</b>                             | <b>3.99</b> | <b>0.64</b> | <b>High</b> |         |

จาก Table 2 พบว่า ระดับปัจจัยเกื้อหนุนต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 7 ด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 สรุปว่า ปัจจัยเกื้อหนุนต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานฯ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ **ด้านที่ 2** ด้านสถานะทางอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ **ด้านที่ 4** ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และ **ด้านที่ 3** ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

Table 3 The Correlation Coefficients between the Quality of Life at Work and the Supportive Factors that Affect the Quality of Life at Work among Support Staff at The Prince Royal's College, Chiang Mai. The Quality of Life at Work is Composed of 4 Aspects: 1) Work Aspect: X<sub>1</sub>, 2) Personal Aspect: X<sub>2</sub>, 3) Social Aspect: X<sub>3</sub>, 4) Economic Aspect: X<sub>4</sub>. The Supportive Factors that Affect the Quality of Life at Work Consist of 7 Aspects: 1) Future Advancement Opportunities: Y<sub>1</sub>, 2) Occupational Status: Y<sub>2</sub>, 3) Relationship with Supervisors: Y<sub>3</sub>, 4) Relationship with Colleagues: Y<sub>4</sub>, 5) Work Environment: Y<sub>5</sub>, 6) Personal Living Conditions: Y<sub>6</sub>, 7) Job Security: Y<sub>7</sub>

| Variables      | X <sub>1</sub> |          | X <sub>2</sub> |          | X <sub>3</sub> |          | X <sub>4</sub> |          |
|----------------|----------------|----------|----------------|----------|----------------|----------|----------------|----------|
|                | r value        | Level    | r value        | Level    | r value        | Level    | r value        | Level    |
| Y <sub>1</sub> | 0.694**        | Moderate | 0.694**        | Moderate | 0.695**        | Moderate | 0.616**        | Moderate |
| Y <sub>2</sub> | 0.653**        | Moderate | 0.650**        | Moderate | 0.732**        | High     | 0.555**        | Moderate |
| Y <sub>3</sub> | 0.656**        | Moderate | 0.549**        | Moderate | 0.817**        | High     | 0.429**        | Low      |
| Y <sub>4</sub> | 0.701**        | Moderate | 0.607**        | Moderate | 0.762**        | High     | 0.525**        | Moderate |
| Y <sub>5</sub> | 0.759**        | High     | 0.765**        | High     | 0.696**        | Moderate | 0.701**        | Moderate |
| Y <sub>6</sub> | 0.241**        | Very Low | 0.294**        | Very Low | 0.322**        | Low      | 0.287**        | Very Low |
| Y <sub>7</sub> | 0.670**        | Moderate | 0.733**        | High     | 0.695**        | Moderate | 0.702**        | Moderate |

\*\* Statistically significant at the 0.01 level

จาก Table 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ 1) ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต: Y<sub>1</sub> พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน **ด้านที่ 1** การทำงาน: X<sub>1</sub> มีค่าเท่ากับ 0.694 **ด้านที่ 2** ด้านส่วนตัว: X<sub>2</sub> มีค่าเท่ากับ 0.694 **ด้านที่ 3** ด้านสังคม: X<sub>3</sub> มีค่าเท่ากับ 0.695 และ **ด้านที่ 4** ด้านเศรษฐกิจ: X<sub>4</sub> มีค่าเท่ากับ 0.616 ถือว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง ทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Table 4 Shows the Correlation Coefficients between the Overall Quality of Life at Work in 4 Aspects (X) and the Supportive Factors that Affect the Quality of Life at Work among Support Staff at The Prince Royal's College, Chiang Mai, in 7 Aspects (Y).

| Variables                                         | Supportive Factors Affecting Quality of Life at Work, Overall in 7 Aspects (Y) (r Value) | Level |
|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Quality of Life at Work, Overall in 4 Aspects (X) | 0.844**                                                                                  | High  |

\*\* Statistically significant at the 0.01 level

จาก Table 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวม 4 ด้าน (X) พบว่า มีความสัมพันธ์กับปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวม 7 ด้าน (Y) มีค่าเท่ากับ 0.844 ถือว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## อภิปรายผล

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ โดยบุคลากรสายสนับสนุนที่ตอบแบบสอบถามนั้น มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการทำงาน ซึ่ง Cascio (2003) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คือสภาพและการปฏิบัติต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น การเพิ่มเนื้องาน การจัดการอย่างเป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การให้ความสำคัญกับการทำงานที่เน้นไปที่การสร้างความสุขใจ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะการพยายามสร้างให้บุคลากรมีความสุขกับงาน มีความคิดที่สร้างสรรค์ที่ดี ซึ่งส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณภา อ่อนอุทัย (2558) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพแวดล้อมในการทำงาน บทบาทหน้าที่และความชัดเจนในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ "Job Characteristics Model" ของ Hackman and Oldham (1976) ที่ระบุว่า องค์ประกอบของงาน 5 ประการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจของพนักงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) การรู้จักตัวตนของงาน (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความเป็นอิสระ (Autonomy) และการตอบกลับ (Feedback) การทดสอบทฤษฎีนี้ พบว่า องค์ประกอบเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. ระดับปัจจัยเกื้อหนุนต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ มีปัจจัยเกื้อหนุนที่ศึกษาตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg อยู่ทั้งหมด 7 ประการ ได้แก่ 1) ปัจจัยเกื้อหนุนด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต 2) ปัจจัยเกื้อหนุนด้านสถานะทางอาชีพ 3) ปัจจัยเกื้อหนุนด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 4) ปัจจัยเกื้อหนุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) ปัจจัยเกื้อหนุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 6) ปัจจัยเกื้อหนุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และ 7) ปัจจัยเกื้อหนุนด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยดังกล่าวสามารถอธิบายตามทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานสามารถแบ่งออกเป็นสองกลุ่มหลัก ได้แก่ ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ (Motivators) เช่น โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับ

การยอมรับและความสำเร็จในงานจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยที่เป็นสุขอนามัย (Hygiene Factors) เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และความมั่นคงในหน้าที่การงาน จะช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงาน การมีพื้นที่ทำงานที่เหมาะสมและสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ หัวหน้างานที่ยุติธรรมและรับฟังความคิดเห็น รวมถึงระบบการประเมินที่ยุติธรรมและสวัสดิการที่เหมาะสม จะช่วยให้พนักงานรู้สึกสบายใจและพร้อมทำงานมากขึ้น (Herzberg et al. 1959) สอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดาวลัย ทองดอนจุก (2562) ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีปัจจัยสำคัญ การได้รับการยอมรับ โอกาสก้าวหน้าในอนาคต และความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยสำคัญที่สำคัญ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เสนอแนะ ได้แก่ การกำหนดระยะเวลาทำงานชัดเจน สนับสนุนการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมการใช้ชีวิตแบบพอเพียง จัดหาสวัสดิการที่จำเป็น และกระจายงานอย่างเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข และสอดคล้องกับนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ที่พบว่า โครงสร้างและความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการพัฒนาหรือยกระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงานนั้น ซึ่งหากได้มีการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานให้มีความสมบูรณ์ชัดเจนย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

3. ความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยเกื้อหนุนต่อระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับปัจจัยเกื้อหนุนโดยรวม 7 ด้าน (Y) กับระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวม 4 ด้าน (X) ของบุคลากรสายสนับสนุน มีค่าเท่ากับ 0.844 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งแสดงว่า ปัจจัยเกื้อหนุนมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดย Kossen (1991) กล่าวว่า กระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตของคนทำงาน ได้แก่ การเพิ่มคุณค่าต่องาน การให้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ การมีโอกาสในการสร้างสรรค์งาน การหมุนเวียนงาน การเปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้อง การให้คำชมเชยและการยอมรับ การให้ค่าตอบแทนที่ดี การมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่องาน การมีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับพนักงานที่มีภาระการเลี้ยงดูลูกในเวลางาน การมีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน และการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน เป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการเพิ่มความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนและมีความชัดเจนในบทบาทของตนเอง มักมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การสนับสนุนจากหัวหน้างานยังช่วยสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม และเพิ่มความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและการมีเครือข่ายสังคมที่สนับสนุน มีความสำคัญต่อความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน (D. Johnson & R. Johnson, 2013) การมีทีมงานที่ร่วมมือกันและสนับสนุนกันช่วยลดความเครียดและเพิ่มความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนในที่ทำงาน การจัดกิจกรรม

สังคมและการสร้างโอกาสให้บุคลากรได้มีปฏิสัมพันธ์กันในบรรยากาศที่ผ่อนคลายสามารถช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นและเพิ่มความพึงพอใจในงาน การมีสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ การมีเวลาสำหรับครอบครัวและการพักผ่อนช่วยลดความเครียดและทำให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงาน การจัดการตารางการทำงาน ที่ยืดหยุ่นและการสนับสนุนการทำงานจากระยะไกลสามารถช่วยให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวมากขึ้น การมีความสมดุลนี้ไม่เพียงแต่ช่วยลดความเครียด แต่ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในงานด้วย รายได้และสวัสดิการที่เหมาะสมช่วยให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงและลดความกังวลทางการเงิน (Hertel & Zacher, 2018) รายได้ที่เพียงพอและสวัสดิการที่ครอบคลุม เช่น ประกันสุขภาพและการสนับสนุนทางการเงินในกรณีฉุกเฉิน ช่วยให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น การจัดสวัสดิการที่ดีและเป็นธรรมสามารถเพิ่มความภักดีและความพึงพอใจของบุคลากรต่อองค์กร

### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ สามารถสรุปผลการศึกษาวิจัยได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีสถานภาพสมรสมากกว่าเป็นโสด ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรี ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 15 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีจำนวนเท่ากัน

ส่วนที่ 2 จากการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ

ส่วนที่ 3 จากการวิเคราะห์ระดับปัจจัยเกื้อหนุนต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับปัจจัยเกื้อหนุนต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านสถานะทางอาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยเกื้อหนุนต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 4 ด้าน (X) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยเกื้อหนุนโดยรวมทั้ง 7 ด้าน (Y) มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง มีค่าเท่ากับ 0.844 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถาบันการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นในด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว และด้านเศรษฐกิจ โดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน การสนับสนุนด้านการพัฒนาส่วนบุคคลและการเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
2. สถาบันการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการสร้างทัศนคติที่ดีและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสถาบัน

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มกลุ่มตัวอย่างซึ่งจะช่วยให้ผลการวิจัยมีความครอบคลุมและสามารถสรุปผลในระดับที่กว้างขึ้นได้
2. ควรเพิ่มวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติม ซึ่งอาจทำให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดและลึกซึ้งมากขึ้นเกี่ยวกับประสบการณ์และความรู้สึกของบุคลากร
3. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เช่น วัฒนธรรมองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การบริหารจัดการเวลา และความท้าทายทางวิชาชีพ

## เอกสารอ้างอิง

- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. Thai Digital Collection
- พรรณภา อ่อนอุทัย. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. Thai Digital Collection
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (23 ธันวาคม 2547). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79 ก. หน้า 50-52.
- โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย. (2564). *รายงานการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย*. <https://www.prc.ac.th/wp-content/uploads/2023/07/SAR-2564.pdf>
- โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย. (2565). *รายงานประจำปี 2565*. <https://www.prc.ac.th/wp-content/uploads/2023/07/PRC-Annual-Report-2022.pdf>
- ลัดดาวัลย์ ทองดอนจุย. (2562). *แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ*. [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. DSpace at Silpakorn University. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2644/1/58252344.pdf>

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). *การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานกระแสนใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล*. แอร์บอร์น พริน.
- Best, W. J. (1970). *Research in education* (3rd ed.). Prentice-Hall.
- Cascio, W. F. (2003). *Managing human resources: Productivity quality of work life profits* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). Harper & Row.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. <http://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0030507376900167>
- Hertel, G., & Zacher, H. (2018). Managing the aging workforce. In D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran, H. K. Sinangil (Eds.), *The SAGE handbook of industrial, work, & organization psychology* (pp.396-428). Sage. <https://www.researchgate.net/publication/277872717>
- Herzberg, F. I., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley.
- Hinkle, D. E., Willian, W. & Stephen G. J. (1998). *Applied statistics for the behavior sciences* (4th ed.). Houghton Mifflin.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change* (3rd ed.). West Publishing.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2013). The impact of cooperative, competitive, and individualistic learning environments on achievement. In J. Hattie & E. Anderman (Eds.), *International handbook of student achievement* (pp. 372-374). Routledge. <https://www.researchgate.net/publication/260596923>
- Kossen, S. (1991). *The human side of organization* (5th ed.). Harper Collins.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001316447003000308>
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Slone Management Review*, 15, 11-21.