การศึกษาตัวแปรจิตวิทยาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

A Study of Psychological Variables Affecting the Quality of Working Life of the Personnel in the Eighth School Education Development Network Under Ratchaburi Primary Education Service Area Office 1

เกรียงศักดิ์ เร้ารุจา[*1], พีรพงศ์ ทิพนาค[2]
Kriangsak Rorujah[*1], Peerapong Tipanark[2]
[*1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
[2]อาจารย์ที่ปรึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
[*1]Master of Education Program Student, Faculty of Education, BangkokThonburi University.
[2]Advisor of Faculty of Education, BangkokThonburi University.
e-mail: ptipnak@gmail.com

Received: December, 4 2019
Revised: December, 22 2019
Accepted: December, 27 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาตัวแปรจิตวิทยาบางประการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรในโรงเรียนโรงเรียนเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวน 175 คน ซึ่งได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได

ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวแปรจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรโรงเรียนเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านแรงจูงใจ ด้านสุขภาพจิต และด้านความขัดแย้ง กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอยู่ในระดับมาก 2) ตัวแปรจิตวิทยา ทั้ง 4 ตัวแปร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ และร่วมกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนโดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรได้มากถึงร้อยละ 60 เฉพาะตัวแปรจิตวิทยาด้านสุขภาพจิตเพียงตัวแปรเดียวสามารถอธิบายได้มากถึงร้อยละ 48

คำสำคัญ: ตัวแปรจิตวิทยา, คุณภาพชีวิตในการทำงานอของบุคลากรโรงเรียน

ABSTRACT

The purposes of this research was to study the psychological variables that affecting the quality of working Life of the personnel in the eighth school education development network under Ratchaburi Primary Education Service Area Office 1. The samples in this study were 175 personnel who have worked in those school. The instrument for gathering the data was a questionnaire and data were analyzed by using descriptive statistics namely percentage, arithmetic mean, and standard deviation, and the inferential statistics using the Pearson Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression.

The results of this research revealed that : 1) All psychological variables that lead to study were concerning with school personnel indicated at high level, that were aspect of personality, motivation, mental health, conflicts, and quality of working Life of the personnel was indicated at high level. 2) 4 psychological variables were moderate level statistical significant positive correlation with the quality of working Life of the personnel and could be explain the quality of working Life of the personnel at 60%, especially the mental health could be 48% explained.

Keywords: Psychological variables, Quality of working Life of the personnel

บทนำ

ทรัพยากรบุคคลที่ดีเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จในองค์การ เพราะเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกขั้นตอนของการบริหาร และเป็นผู้วางรากฐานให้องค์การมีความแข็งแรงและมั่นคง เป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญในการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิพลสูงสุดของ ดังนั้นโรงเรียนควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะบุคลากรทุกคนมีความเป็นตัวของตัวเองอย่างสมบูรณ์ มีความเป็นอิสระ สามารถคิดหรือกระทำการใด ๆ ตามมโนธรรมและอุดมการณ์ของตน ซึ่งต้องมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และในการดำเนินชีวิตต้องมีส่วนที่เกี่ยวข้อง 4 ด้านคือ ด้านส่วนตัว เป็นความสมบูรณ์ทางร่างกาย สุขภาพกาย สุขภาพจิต สติปัญญาและอารมณ์ ด้านครอบครัว ซึ่งมีความรัก ความอบอุ่น สมาชิกในครอบครัวอยู่อย่างมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ด้านชีวิตการทำงาน ได้แก่ การมีอาชีพและได้ประกอบอาชีพตามความถนัด มีรายได้มั่นคง มีความเจริญก้าวหน้าด้านชีวิตและสังคม เป็นผู้ที่สังคมยอมรับเป็นบุคคลที่มีประโยชน์และมีคุณค่าต่อสังคม มีเพื่อนสนิทที่รักใคร่ต่อกันอย่างมาก ซึ่งบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้และมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของ

ตนเองให้เป็นที่ชื่นชอบและยอมรับของสังคมได้ โดยการพูด อาศัยการศึกษาเรียนรู้ทั้งทางจิตวิทยา สังคมวิทยาและหลักวิทยาศาสตร์ จะเป็นผู้ที่อยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข จากการศึกษาพบว่า จิตวิทยาเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ทุกด้านและยิ่งในภาวะขับขัน ปัญหาต่าง ๆ ที่มีความสลับซับซ้อน จิตวิทยาจึงเข้ามามีบทบาทในการแก้ไขปัญหามนุษย์มากขึ้นและคุณลักษณะของบุคลากรในการดำเนินชีวิตภายใต้สถานการณ์ที่ทำงานในปัจจุบัน โดยมีองค์ประกอบหรือตัวแปรจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องหลายประการ คือ 1) แรงจูงใจ 2) สุขภาพจิต 3) บุคลิกภาพ และ4) ความขัดแย้ง จะเห็นได้ว่าในการปฏิบัติงานในองค์กร สิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญก็คือคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าที่สุด คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐานเมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547 : 18) ปัจจัยที่จะทำให้บุคลากรนั้นปฏิบัติงานให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพปัจจัยหนึ่งก็คือแรงจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำพาองค์กรประสบความสำเร็จ การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรนั้น ในแต่ละองค์กรก็จะมีกลยุทธ์ที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งองค์ประกอบที่มักใช้ในหลาย ๆ องค์กรในปัจจุบัน จนสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายนั้นประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงานและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (เกวลี พ่วงศรี, 2558) อีกสิ่งหนึ่งที่อาจจะมีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานก็คือ ความขัดแย้งภายในองค์การ เนื่องจากทรัพยากรขององค์การที่มักมีจำกัดรวมทั้งงานที่พนักงานแต่ละคนต้องรับผิดชอบนั้นมักมีความแตกต่างหลากหลายทั้งขอบเขตเนื้อหาและปริมาณงาน ทั้งในแง่ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนก็มีความแตกต่างกันไป เช่น ความรู้ความสามารถ บุคลิก ทัศนคติ ค่านิยม การรับรู้ ความเชื่อ และความชอบต่าง ๆ จึงอาจนำไปสู่ปัญหาของความไม่เข้าใจกัน มีความคิดเห็นและมุมมองที่แตกต่างกัน จนเกิดเป็นการกระทบกระทั่งกัน กลายเป็นไม่ชอบหน้ากัน ไม่ลงรอยกัน และเกิดเป็นความขัดแย้งในที่สุด จึงต้องมีการบริหารจัดการในส่วนนี้อย่างดี (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552) การศึกษาตัวแปรจิตวิทยาจึงน่าจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้ดียิ่งขึ้นและส่งผลดีต่อราชการในภาพรวมต่อไป

ผู้วิจัยจึงมีความตะหนักอย่างยิ่งว่าการจัดการศึกษาและการดำเนินภารกิจต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนคุณภาพของทางชุมชนและสังคม จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพร่วมกันพัฒนาโรงเรียน โดยบุคลากรทุกคนจะต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จึงทำให้มีความสนใจที่จะศึกษาว่าตามตรอบแนวคิดที่ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้ เมื่อนำมาศึกษาในสถาณการณ์ใหม่ ตัวแปรจิตวิทยาใดบ้างที่เกี่ยวข้องหรือมีอิทธิพลกับการแสดงพฤติกรรมการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาที่ 8 สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการส่งเสริมบุคลากร เพื่อทำการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาต่อไป

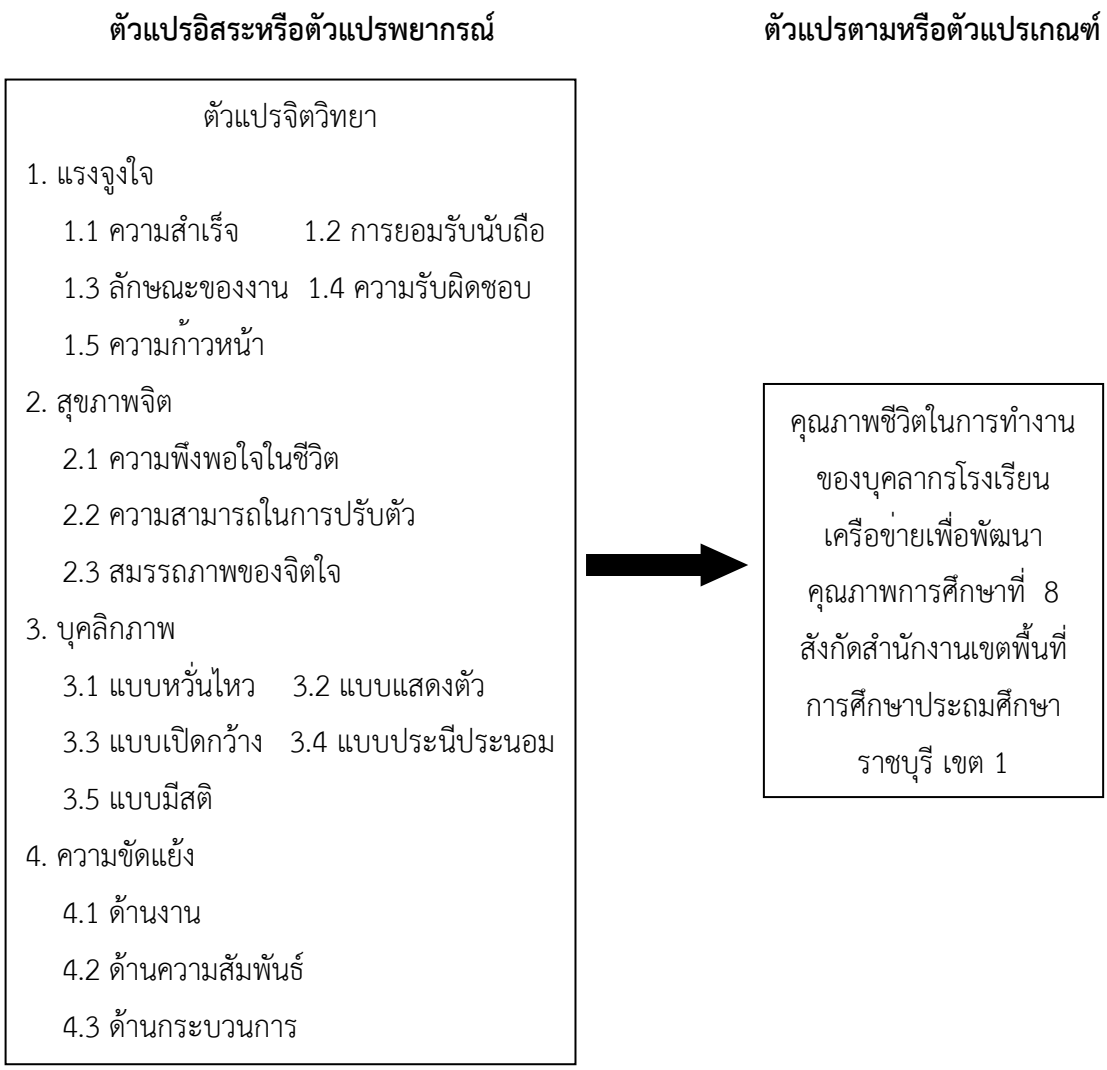
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพของตัวแปรจิตวิทยา ได้แก่ แรงจูงใจ สุขภาพจิต บุคลิกภาพ และความขัดแย้ง และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

2. เพื่อศึกษาตัวแปรจิตวิทยา ได้แก่ แรงจูงใจ สุขภาพจิต บุคลิกภาพ และความขัดแย้ง ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปรบางประการเท่านั้น ที่เกี่ยวข้องและคาดว่าจะส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยตัวแปรดังกล่าวผู้วิจัยใช้แนวคิดตัวแปรจิตวิทยา ได้แก่ แรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) สุขภาพจิตของรัชนี ว่องวิวัฒน์ไวทยะ (2549) บุคลิกภาพของ Costa and McCrae (1985) ความขัดแย้งของสุพานี สฤษฎ์วานิช (2552) ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่นำมาศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีของ ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cumming, 1985 : 235-238) สรุปเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม โดยมีตัวแปรอิสระ และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน แสดงเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพยากรณ์ (Prediction Research) ที่มุ่งอธิบายลักษณะของตัวแปรพยากรณ์หลายตัวแปรกับตัวแปรเกณฑ์เพียง 1 ตัวแปร โดยดำเนินการดังนี้ คือ

ขั้นตอนแรก วิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content analysis) เพื่อกำหนดกรอบตัวแปรทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ ทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตามซึ่งเป็นตัวแปรแฝงและตัวแปรที่สังเกตได้ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนที่ 2

ขั้นตอนที่สอง วิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะตัวแปรจิตวิทยาต่าง ๆ จากขั้นตอนแรกและใช้วิธีการทางสถิติเพื่อหาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่เป็นตัวพยากรณ์มีอิทธิพลส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนซึ่งเป็นตัวแปรเกณฑ์

ประชากรหลักที่ใช้การวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวน 21 โรงเรียน มีจำนวนทั้งสิ้น 321 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้บุคลากรจำนวน 175 คน เป็นตัวแทนในการวิจัยซึ่งถือว่าเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากเพียงพอและมีความน่าเชื่อถือได้ ไม่น้อยกว่าชั้นต่ำตามตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) สอบถามข้อมูลพื้นฐาน หรือ Demographic variables จากกลุ่มตัวอย่าง และมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะของตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 และ 2 ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอนุมาน (Inferential statistics)เพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

ผลการวิจัย

1. ตัวแปรจิตวิทยาบางประการที่เกี่ยวข้องบุคลากรโรงเรียนเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียนลำดับได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านแรงจูงใจ ด้านสุขภาพจิต และด้านความขัดแย้ง

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ 3 อันดับแรกได้แก่ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

3. ตัวแปรจิตวิทยาที่นำมาศึกษาทั้ง 4 ตัวแปร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงเรียน 4 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับ คือ ด้านสุขภาพจิต ด้านแรงจูงใจ ด้านบุคลิกภาพ และความขัดแย้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งทุกตัวแปรร่วมกันส่งผลมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนได้มากถึงร้องละ 60 โดยเฉพาะตัวแปรจิตวิทยาด้านสุขภาพจิตสามารถอธิบายความแปรปรวนได้สูงถึงร้อยละ 48

อภิปรายผล

1. ข้อค้นพบที่กล่าวถึงว่า คือ บุคลากรโรงเรียนเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.63, S.D. = .18) แต่ในภาพรวมนั้นแม้จะอยู่ในระดับมาก

2. ข้อค้นพบที่เกี่ยวกับตัวแปรจิตวิทยา 4 ด้าน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรโรงเรียน อยู่ในระดับมากทั้งสิ้น โดยเฉพาะตัวแปรด้านบุคลิกภาพมีอยู่ในระดับมากกว่าทุกด้าน รองลงมาคือด้านแรงจูงใจ ด้านสุขภาพจิต และ ด้านความขัดแย้ง ดังนั้นหากเพิ่มความเข้มข้นของตัวแปรจิตวิทยาดังกล่าวให้มีการดำเนินการหรือมีปฏิสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงเรียนก็ย่อมจะเกิดผลดีต่อโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

3. ตัวแปรจิตวิทยาหรือตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 คือ ด้านสุขภาพจิต ด้านแรงจูงใจ ด้านบุคลิกภาพและความขัดแย้ง และจากการค้นพบนี้ ตัวแปรจิตวิทยาทั้ง 4 ด้านร่วมกันอธิบายหรือพยากรณ์คุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงเรียนเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 60 โดยเฉพาะตัวแปรด้านสุขภาพจิตสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 48 ซึ่งก็สอดคล้องกับแนวคิดที่หลายท่านได้กล่าวไว้ อาทิ งานวิจัยของนันทา โสรัตน์ และ สุทธินันทน์ พรหมสุวรรณ (2559 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ความขัดแย้งระหว่างบุคคลส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และ ความขัดแย้งระหว่างบุคคลไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำเลือง สุขประวิทย์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาลักษณะบุคคลและความสัมพันธ์กระบวนการทำงานและจิตวิทยาในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตปทุมวันกรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะบุคคลในองค์กรของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะบุคคล ด้านลักษณะบุคคลและความสัมพันธ์นั้น พนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานดีด้วยและหากผลการทำงานดี ผลประกอบการดีจะส่งผลไปถึงคุณภาพชีวิตด้านจิตใจและร่างกายของพนักงานในองค์กรให้ดีตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลูธานส์ และคณะ (Luthans et al., 2005, pp. 1740-1776) ศึกษาความสัมพันธ์ของ “ทุนทางจิตวิทยาด้านบวก” (Positive Psychological Capital) ซึ่งประกอบไปด้วย ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความยืดหยุ่นทางอารมณ์กับผลการปฏิบัติงานโดยศึกษากับคนงานในประเทศจีน จำนวน 422 คน และวัดผลการปฏิบัติงานจากคะแนนการประเมินของผู้บังคับบัญชาและอัตราการขึ้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Merit-based salary) ผลการศึกษา พบว่าความหวังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน (r = 0.17) การมองโลกในแง่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน (r = 0.16) และความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน (r = 0.24) และเมื่อนำตัวแปรแต่ละตัวมาศึกษา รวมกันเรียกว่า “ทุนทางจิตวิทยาด้านบวก” พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน (r = 0.24) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. บุคลากรโรงเรียนเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงควรประเมินตนเองว่ายังขาดในเรื่องใด และเรื่องใดที่ดีอยู่แล้วก็ควรคงไว้และปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เพราะบุคลากรโรงเรียนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานให้มีคุณภาพและพัฒนาโรงเรียนให้มีการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารโรงเรียน ควรตรวจสอบบุคลากรในโรงเรียนของท่านว่ามีคุณภาพชีวิตเป็นอย่างไร ถ้าบุคลากรยังมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางหรือระดับมาก ก็นำข้อมูลในเรื่องที่บุคลากรของท่านยังขาดหรือมีน้อย นำมาพัฒนาให้มีมากขึ้น โดยการวางแผนการบริหารงานทุกงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน สนับสนุนการทำงาน ส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคลกร ลดความขัดแย้งภายในโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูงขึ้น

3. ผลการวิจัยที่พบว่าตัวแปรจิตวิทยาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต รายการที่บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ในระดับไม่สูงมากนัก คือตัวแปรจิตวิทยาด้านความขัดแย้ง ได้แก่รายการที่อยู่ในระดับปานกลาง “ท่านตระหนักและรับรู้ได้ว่ามีความขัดแย้งในเรื่องเกี่ยวกับงานในกลุ่มที่ท่านทำงานด้วย” และ “ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย” แสดงว่าสถานที่ทำงานของบุคลากรมีการทำงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดี ไม่เกิดปัญหาความขัดแย้งมากนัก

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนในเขตพื้นที่ต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของผลการวิจัย (Consensus) เพื่อจัดทำเป็นบรรทัดฐาน (Norm) นำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารบุคลากรระดับสูงของโรงเรียนเรียน รวมทั้งใช้เป็นเกณฑ์ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนนำไปพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติมจาก 4 ตัวแปรจิตวิทยานี้ รวมทั้งตัวแปรด้านสถานภาพของบุคลากรโรงเรียน เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อจะได้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรโรงเรียนให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กรมสุขภาพจิต, สถาบันสุขภาพจิต. (2537). **สรุปรายงานการวิเคราะห์นิยามความหมายสุขภาพจิตและองค์ประกอบสุขภาพจิต.** นนทบุรี: ม.ป.ท.

กระทรวงสาธารณสุข. (2546). **กรมสุขภาพจิต สำนักพัฒนาสุขภาพจิต คู่มือการให้การปรึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก. เขตพระปิ่นเกล้า, มหาวิทยาลัยศิลปากร นครปฐม.

เกวลี พ่วงศรี. (2558). **การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท วนิสัน กรุ๊ป.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ชำเลือง สุขประวิทย์. (2557). **การศึกษาลักษณะบุคคลและความสัมพันธ์ กระบวนการทำงาน และจิตวิทยาในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นันทา โสรัตน์ และสุทธินันทน์ พรหมสุวรรณ. (2558). **การศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความขัดแย้งระหว่างบุคคลส่งผลต่อประสิทธิผลในการทางานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นพมาศ ธีรเวคิน. (2539). **จิตวิทยาสังคมกับชีวิต.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พนัส หันนาคินทร์. (2523). **การสอนค่านิยม.** พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุพานี สฤษฎ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี.** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Huse, E.F. and Thomas G. Cummings. (1985). **Organization development and change.** (3rd ed.). Minnesota: West Publishing.

Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality and health: An inquiry into hardiness. **Journal of Personality and Social Psychology.** 37, 1–11.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities.** Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.

Lee, L. and Sukoco, B. M. (2008). The Mediating effects of expatriate adjustment and operational capability on the success of expatriation. **Social Behavior & Personality: An International Journal**. 36(9), 1191-1204.

Lefton, Lester A. (1946). **Psychology.** 6th ed. America: Printed in the United State of America.

Lewin, J. (1981). **Staff enhancement: A personal development guide for school administrators.** Resto, VA: National Association of Secondary School Principals.

Luthans,F.,Avolio,B.J.,Walumbwa, F.O. and Li W. (2005). **The Psychological Capital of Chinese Workers : Exploring the Relationship with Performance.** Managementand Organization Review, 1(2), 1740-1766.

Taylor, F. W. (1911). **Scientific management.** New York: Harper and Brathers.

Watson,G. (1966). **Social Psychology: Issues and Insights.** Philadelphia:Lippincott.