

ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ในองค์กรของบุคลากรในโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตตลิ่งชัน

THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF SCHOOL PERSONNEL IN BANGKOK METROPOLITAN
ADMINISTRATION SCHOOL UNDER TALINGCHAN DISTRICT OFFICE

ณิสาชน ปุยเจริญ¹

คันสนีย์ จะสุวรรณ²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตตลิ่งชัน 2) ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตตลิ่งชัน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตตลิ่งชัน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตตลิ่งชัน จำนวน 16 โรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยผู้บริหาร และครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูจำนวนทั้งหมด 302 คน จากตารางของ krejcie & Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 227 คน ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และมีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และใช้สถิติทดสอบ โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ

2. ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และหากพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านการยอมรับองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตตลิ่งชัน จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาพรวม และรายด้านทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .485 , .312, .523, .510, .248, .513, .358, และ .341 ตามลำดับ

¹ นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Abstract

This research is aimed to study 1) the work life quality of personnel who work for Bangkok Metropolitan Administration schools in Talingchan District 2) the organizational commitment of personnel who work for Bangkok Metropolitan Administration schools in Talingchan District and 3) the relationship between quality of work life and organizational commitment of personnel who work for Bangkok Metropolitan Administration schools in Talingchan District. The population size for this study was 227 personnel, who were school directors, deputy directors, and teachers at BMA schools in Talingchan District in 2015. A questionnaire with 5-point Likert scales was utilized as a research instrument. Statistical tools included frequency distribution, percentage, mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), and Pearson Correlation Coefficient.

Research finding can be concluded as follows

1) Regarding the aspect of work-life quality, overall rating scale was leveled at the highest level amongst all of areas “career progression and job stability” was rated at the highest level, followed by equality at work, an opportunity for self and competency development, fair level of earning and compensation, work-life balance, health and safety work environment, contribution to the community and society and social integration and team work respectively.

2) Regarding the organizational commitment aspect, overall rating scale was leveled at the highest point amongst all of factors “organizational trust” was rated at the highest level, followed by contribution to the organization, and social need of being part of the organization respectively.

3) There was relationship between work-life quality and organizational commitment of personnel who work for BMA schools in Talingchan District, overall at .01 level the relationship level is rated at the neutral level, with Pearson Correlation Coefficients .485 , .312, .523, .510, .248, .513, .358, and .341 respectively.

บทนำ

การบริหารองค์กรนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน หนึ่งในองค์ประกอบสำคัญแห่งความสำเร็จนั้นคือ “คน” ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ดังนั้นองค์กรทุกแห่งจึงพยายามเป็นอย่างยิ่งในการคัดสรรบุคลากรที่มีศักยภาพและดึงศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้นให้ออกมาอย่างเต็มประสิทธิภาพและรักษาไว้ให้นานที่สุด โดยพยายามยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น

คุณภาพชีวิตในการทำงานตามที่ อิศราภรณ์ รัตนเดช (2551, หน้า 9) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวมซึ่งเกี่ยวกับการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยมีลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานในด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ

การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรีความรู้สึกนึกคิด ความพึงพอใจ ความเป็นส่วนตัวมีความต้องการทางสังคม ต้องการการยอมรับและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่

จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นหากองค์กรสามารถหาคนดีมีความรู้ มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ มีความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรหรือหน่วยงานให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ จะทำให้การบริหารงานในองค์กรนั้นเจริญก้าวหน้า และสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรต่างๆ จึงมีแนวความคิดที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยมีปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนา 2 ประการ คือ ปัจจัยด้านร่างกาย คือ ต้องมีความพร้อมทางด้านร่างกาย และปัจจัยทางด้านจิตใจ คือ เรื่องของความรู้สึกนึกคิดและการมีจิตใจที่พร้อมรับกับการทำงานในทุกสถานภาพ ทุกโอกาสและทุกเวลา ซึ่งการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ส่วนหนึ่งเกิดจากการพัฒนาตนเอง แต่อีกส่วนหนึ่งเป็นผลจากการกระทำขององค์กรที่จะพัฒนาบุคคลในองค์กรในรูปแบบต่างๆ และการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นประเด็นที่สำคัญของบุคลากรสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ควรมีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้

บุคลากรมีความสุข สนุกกับการทำงาน ซึ่งเป็นการป้องกันมิให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลง ดังนั้นผู้บริหารจะต้องสำรวจและรีบแก้ไข ถ้าหากต้องการเห็นบุคลากร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นอกจากคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานตามที่ สมภพ (2537, หน้า 29) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะไม่ลาออกจากองค์กร และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความพยายามตั้งใจที่จะพัฒนากระบวนการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ แต่ในทางกลับกัน ถ้าบุคลากร ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรก็จะทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนเท่านั้น โดยไม่มีความตั้งใจหรือไม่ใช้ความพยายามในการทำงาน เพิกเฉยต่องาน ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง ฉะนั้นการสร้าง ความผูกพันจึงมีความจำเป็นเพื่อมุ่งใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการทำงานมากยิ่งขึ้น

การบริหารงานบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ต้องอาศัยปัจจัยหลายๆอย่าง จะทำให้บุคลากรเกิดความรัก และทำงานอย่างมีความสุข ผู้บริหารต้องมีความโปร่งใสมีคุณธรรมและให้ความเสมอภาคกับผู้ร่วมงาน องค์กรทำงานตามศักยภาพ มีการทำงานเป็นทีมแบ่งงานอย่างชัดเจน สิ่งแวดล้อมเอื้ออำนวยในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรล้วนมีผลต่อความสำเร็จของงาน ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่า ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตตลิ่งชันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างไร ทั้งนี้จะเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตตลิ่งชัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นและมีความผูกพันต่อองค์กร สิ่งสำคัญหาอย่างไรให้บุคลากรสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตตลิ่งชัน มีความผูกพันและทำงานอย่างมีความสุข การปลูกฝัง หรือการกระทำใดๆ ที่ทำให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องสามารถบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพได้อย่างดี

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตตลิ่งชัน เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพัน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตตลิ่งชัน ความผูกพันขององค์กร

เป็นสิ่งสำคัญต้องมีทัศนคติที่ดี มีความศรัทธา มีความซื่อสัตย์ และมีค่านิยมที่ไปในแนวทางเดียวกับผู้อื่น และองค์กรจะต้องทุ่มเทกำลังกายกำลังใจทำงานให้บรรลุเป้าหมายและไปในทิศทางเดียวกัน และมีความปรารถนาดีกับผู้ร่วมงานด้วยกัน ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างแรงจูงใจให้กับองค์กรเพื่อจะทำให้เกิดความรู้สึกอยากอุทิศตนด้วยความจงรักภักดีในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญของตนอย่างเต็มที่ในการทำงาน พร้อมทั้งจะต้องพยายามรักษามูลค่าไว้กับองค์กร โดยการพยายามตอบสนองความต้องการของบุคลากรมากขึ้น และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ ให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ของ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตตลิ่งชัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงาน เขตตลิ่งชัน
- 2) เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตตลิ่งชัน
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตตลิ่งชัน

วิธีการวิจัย

1. ศึกษาทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการกับสมรรถนะของนักเรียน
2. สร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุมเนื้อหาที่ ต้องการที่จะศึกษานาแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอแนะอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงให้สมบูรณ์ ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา ปรับปรุงให้สมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะ นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จำนวน 16 ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยผู้บริหาร และครู จำนวน 302 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครู จำนวน 227 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถาม

เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตอนที่ 3 ความผูกพันในองค์กรของโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตคลองสาน

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถาม โดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อขอความอนุเคราะห์ จากผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร และได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 227 ฉบับและได้รับคืนมา 227 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.69	.816	มาก
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	3.59	.793	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.12	.678	มาก
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	3.76	.765	มาก
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.44	.861	มาก
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.99	.600	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	3.67	.861	มาก
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.45	.908	มาก
ภาพรวม (Y_{tot})	3.71	.785	มาก

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก และหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับ มาก รองลงมา ด้านประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ใน ระดับมาก ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ

6. ระยะเวลาและปีที่ทำการวิจัย คือ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558

7. ทาการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product - moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ดังนี้

ของ ตนเอง ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่น ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และ ส่งเสริมสุขภาพ และด้านความเป็นประโยชน์ ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการ ทางานร่วมกัน ตามลำดับ ดังปรากฏในตาราง 1

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันขององค์กรโดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการยอมรับองค์กร	4.34	.620	มากที่สุด
2. ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร	4.27	.714	มากที่สุด
3. ด้านความต้องการเป็นสมาชิก ขององค์กร	4.23	.921	มากที่สุด
ภาพรวม (Y_{tot})	4.28	.752	มากที่สุด

2. ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ใน ระดับมากที่สุด และรายด้าน พบว่า ด้านการ ขอมรับองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านการใช้ความสามารถเพื่อ

องค์กร ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรตามลำดับ ดังปรากฏในตาราง

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตคลองเตย

	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y _{tot})
(X ₁)	.367**	.433**	.411**	.485**
(X ₂)	.213**	.316**	.253**	.312**
(X ₃)	.496**	.522**	.320**	.523**
(X ₄)	.444**	.429**	.408**	.510**
(X ₅)	.217**	.518*	.239**	.248**
(X ₆)	.452**	.476**	.370**	.513**
(X ₇)	.321**	.286**	.290**	.358**
(X ₈)	.337**	.278**	.247**	.341**
(X _{tot})	.530**	.546**	.481**	.419**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร (X_{tot}) กับความผูกพันในองค์กร (Y_{tot}) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ กันในระดับปานกลาง (r = 0.419**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร (X_{tot}) กับความผูกพันในองค์กร (Y_{tot}) แต่ละด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร (X_{tot}) สัมพันธ์ กับความผูกพันในองค์กร ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร (Y₂) มีความสัมพันธ์กัน (r = 0.546**) อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 และคุณภาพชีวิตในการทำงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร (X_{tot}) สัมพันธ์ กับความผูกพันในองค์กร ด้านความต้องการเป็นสมาชิกของ องค์กร (Y₃) มีความสัมพันธ์กัน (r = 0.481**) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความผูกพันในองค์กร (Y_{tot}) กับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต คลองเตย กรุงเทพมหานคร (X_{tot}) แต่ละด้าน พบว่า ความผูกพัน ในองค์กร (Y_{tot}) สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของโรงเรียนสำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร (X_{tot}) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X₃) มีความ

สัมพันธ์กัน (r = 0.523**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความผูกพันในองค์กร (Y_{tot}) สัมพันธ์กับคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร (X_{tot}) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการ ทำงานร่วมกัน (X₅) มีความสัมพันธ์กัน (r = 0.248**) อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การอภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความสัมพันธ์ของคุณภาพ ชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตคลองเตย ผู้วิจัยขออภิปรายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้เนื่องมาจากคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นหัวใจ สำคัญของการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การทำงานของโรงเรียน เป็นไปได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ จึงมีความสำคัญ อย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ วรวรรณ บุญล้อม (2551 : 17) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิต การทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย

ค่าจ้าง ระยะเวลาในการทำงาน ผลประโยชน์เพิ่มเติมต่างๆ ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์กับชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป ความสอดคล้องทางสังคมกับชีวิตการทำงาน รวมทั้งการพัฒนาทางสมรรถภาพของมนุษย์ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานและเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มงคล ลาวรรณ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำนวน 370 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้าน พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับน้อย และปัจจัยองค์กรโดยรวมของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยแบ่งเป็นปัจจัยด้านโครงสร้าง และปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ระดับปานกลาง และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ที่ระดับน้อย นอกจากนี้ พบว่าปัญหาส่วนบุคคล คือ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เงินเดือน สถานภาพการสมรส สถานภาพบุคลากรระดับซี และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน โดยเพศและระดับตำแหน่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คาวัลย์ ปลื้มคิด (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยบรรยากาศองค์กรในภาพรวมของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง ในการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับปัจจัยบรรยากาศองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร แบบการเป็นผู้นำ เป้าหมายองค์กร และการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ตนทำงานอยู่ ทুমุ่การทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรและไม่ต้องการละทิ้งจากองค์กรไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา อ่อนคำ (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและผลที่ตามมาของความผูกพันกรณีศึกษา พนักงานแปรรูปอาหารในจังหวัด ลพบุรี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน 250 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาพรวมพนักงานมีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีระยะเวลาและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แสดงว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับรู้นโยบาย เป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กรได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับที่ทุกตำแหน่งงานพอใจ 2) การศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันขององค์กรของพนักงานกับผลที่ตามมาของความผูกพัน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับผลที่ตามมาของความผูกพัน พิจารณาทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความผูกพันด้วยใจรัก รองลงมาความผูกพันต่อองค์กรในด้านความผูกพันตามลำดับ

3. ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตคลองสาน โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เป็นเพราะว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การทำงานของโรงเรียนเป็นไปได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ จึงมีผลต่อความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ตนทำงานอยู่ ทুমุ่การทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรและไม่ต้องการละทิ้งจากองค์กรไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ น้อยนคร (2551) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะบริษัท ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้งาน

1.1 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขต คลองสาน

โดยภาพรวม มีความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น ผู้บริหารความสนับสนุนให้มีการดำเนินงานทางด้านนี้ต่อไป รวมทั้งควรมีการปรับปรุงและสนับสนุนให้มีการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันให้เพิ่มมากขึ้น และคำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคม เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนมีแนวทางในการพัฒนาตนเองและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานอยู่ใน ระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญ และเร่งรัดพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้อยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อที่จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครให้มีคุณภาพสูงขึ้นต่อไป

1.2 ด้านความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุดทุกด้านทั้งการยอมรับองค์กรด้านการใช้ความสามารถและด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ดังนั้น ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการยอมรับองค์กรเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องความเสียสละในการมาทำงานของบุคลากรในวันหยุด และสร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้เติบโต เพื่อผลประโยชน์ร่วมกันทั้งโรงเรียนและบุคลากร ด้านการใช้ความสามารถ เพื่อองค์กร โดยคำนึงถึงความผูกพันของบุคลากรกับโรงเรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องหาวิธีการเพื่อสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างโรงเรียนกับบุคลากรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในโรงเรียนให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม และสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมที่สร้างความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นต่อไป

1.3 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตตลิ่งชัน โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีระดับการปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่างๆ ให้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนในสถานศึกษา สังกัดอื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อหาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียน

2.3 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- จิราภรณ์ น้อยนคร. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธิดาวัลย์ ปลื้มคิด. 2551. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปัทมา อ่อนคำ. 2554. ความผูกพันต่อองค์กรและผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานแปรรูปอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัด ลพบุรี. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- มงคล ลาวรรณ. 2551. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรวรรณ บุญล้อม. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายแดนภาคใต้. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุพธินี เดชะดา. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อิสราภรณ์ รัตนคช. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.