

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ของคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

Quality of Work Life and Commitment with Organization of Faculty and Staff at Private Vocational Education College in Bangkok.

นายปรีชา นะเป่า*

นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

วิทยาลัยราชพฤกษ์

E-mail : adms2549@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลและหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 322 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test One Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอายุ สถานภาพ ระยะเวลาและตำแหน่งไม่พบความแตกต่าง
3. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม สถานภาพ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาและตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเพศและอายุ ไม่พบความแตกต่าง
4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต, ความผูกพันต่อองค์กร, วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

Abstract

The purpose of this research was to study and compare the level of quality of work life and organizational commitment based on personal characteristics and its relationship of the faculty and staff at the private vocational education college in Bangkok. The samples comprised of 322 teaching staff and support staff in the college. The questionnaire was used for an instrument. The statistical analysis involved data frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One- way ANOVA, and Pearson's correlation coefficient. The results revealed that the quality of work life of teachers and staff in the vocational education college and organizational commitment was in high level. The comparison of the quality of work life by gender and education yielded no statistically significant while there was no difference on age, status, length and position. In addition, there were no significant differences in comparison of the bond to the organization by status, education, length and position. Finally, the relationship between quality of work life and organizational commitment of teachers and staff in private vocational education college in Bangkok was significantly high in statistic term.

Keywords : Quality of Work life ,Organizational commitment, Private Vocational College

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการแขนงต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต ของคนเราทั้งเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองทำให้การดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุขของคนเราเป็นเรื่องที่ทำได้ค่อนข้างยาก ซึ่งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาวะการดำรงชีวิตของบุคคลเข้ามามีอิทธิพลในการกำหนดบทบาทหน้าที่และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลมากขึ้น การดำเนินงานของสถานศึกษาเอกชนในปัจจุบัน มีการแข่งขันกันสูงขึ้น เพื่อให้หน่วยงานของตนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ยิ่งในปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีต่างๆ ประกอบกับมีระบบเศรษฐกิจเป็นตัวขับเคลื่อน ทำให้สถานศึกษาเอกชนต่างๆ ต้องพัฒนา ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบการทำงานขององค์กรให้ทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องนำพาวงค์กรของตนให้ดำเนินอยู่ได้ มีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จัก โดยการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างระบบการทำงานนั้นก็เพื่อเตรียมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และรองรับผลผลิตที่จะเกิดขึ้นในอนาคต กิจกรรมที่นำมา

ใช้ควรจะเป็นกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลในองค์กรมากที่สุด โดยมุ่งพัฒนากระบวนการการทำงานและการเสริมสร้างเจตคติที่ดีการทำงานหรือการได้รับการบริการที่ดี การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจ เกิดขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติงานจึงขึ้นอยู่กับ การเพิ่มแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน นอกจากจะมีผลให้งาน เป็นไปตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ต้องการแล้วยังทำให้ขวัญ กำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานมากขึ้น นำมาซึ่งความสมัคคีสามัคคี ความมีประสิทธิภาพและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน พร้อมทั้งสร้างความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น นอกจากนี้การพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งอีกประการหนึ่ง หากมนุษย์มีสุขภาพกาย สุขภาพจิต และบรรยากาศในการทำงานที่ดี จะทำให้มนุษย์ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากบรรยากาศในการทำงานไม่สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน อาจทำให้พวกเขาเหล่านั้นเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ในขณะเดียวกันผลตอบแทน และความมั่นคงก้าวหน้าในงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงานเพราะจะทำให้มนุษย์มีขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นในการที่จะปฏิบัติงานต่อไป การจัดระบบสวัสดิการและระบบความปลอดภัยก็เป็นสิ่งสำคัญในการที่จะยึดเหนี่ยวบุคลากรให้ผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเป็นอีกหน่วยงานหนึ่ง ที่ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะคณาจารย์ ที่มีบทบาทหน้าที่ในการให้ความรู้ทางวิชาการแก่เยาวชน ที่จะสำเร็จ การศึกษาทางวิชาชีพ ได้ออกไปปฏิบัติงานกับหน่วยงาน ต่างๆ จนนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศชาติ ดังนั้น วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนควรให้ความสำคัญและมีการ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยให้ดีขึ้น เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์ในวิทยาลัย และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์ในวิทยาลัย คุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง แต่ที่ผ่านมาภาพรวมของการพัฒนาขาดความสมดุลทำให้ มีผลกระทบ เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่ง ที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผล ให้ประสิทธิภาพในการทำงานติดตามไปด้วย

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญในคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยสนใจที่จะศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวิจัย ครั้งนี้สามารถใช้ประกอบการพิจารณา และเป็นแนวทางใน การกำหนดนโยบาย ของผู้บริหาร และฝ่ายบริหารทรัพยากร มนุษย์ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของคณาจารย์ และบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนให้ดีขึ้น เพื่อสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการ ทำงานและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชน ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนของคณาจารย์และบุคลากรทางการ ศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนของคณาจารย์และบุคลากรทางการ ศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัย ส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตใน การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของคณาจารย์และ บุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
2. คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน แตกต่างกัน
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ของคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนของ กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชน ในกรุงเทพมหานคร
2. ทำให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของ คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชน ในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้สถานศึกษาวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชน ในการกำหนดและวางแผนเรื่องของ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
4. เพื่อเป็นแนวทางให้กับฝ่ายบริหารงานบุคคลในส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นตลอด จนการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Walton (1974: 12) ได้เสนอแนวคิดว่า คนที่ทำงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องประกอบไปด้วย องค์ประกอบ 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ (Adequate and Fair Compensating) หมายถึงการได้รับเงินเดือน หรือค่าตอบแทนอื่นๆที่เพียงพอในการดำรงชีวิตที่เป็นธรรม และเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่นๆ ที่คล้ายคลึงกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (Safe and Healthy Working Condition) หมายถึง สถานที่ทำงาน สะอาด ปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างครบครัน และมีการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ประกอบกับจะต้องมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency Development) หมายถึง ให้บุคคลได้มีโอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนตลอดจนทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กร

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง ความเชื่อที่มีต่อความมั่นคงในงาน และมีโอกาสที่จะเจริญเติบโตก้าวหน้าในอนาคต

5. การบูรณาการด้านสังคม (Social Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง นโยบายและข้อบังคับต่างๆที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน การมีสิทธิแสดงความคิดเห็น และการเคารพในสิทธิส่วนตัว ยอมรับความขัดแย้งทางความคิด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ (Total Life Space) หมายถึงการกำหนดสัดส่วนที่พอเหมาะสมควรสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึง การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีส่วนในการรับผิดชอบต่อสังคม

ความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้แนวคิดของ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steer and Porter,) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร

2. ความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร

3. ความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ทัศนีย์ แก้วสมนึก (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 83 วิทยาลัย

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 322 ราย ในกรณีที่ไม่ทราบขนาดของประชากรที่แท้จริงใช้สูตรของ W.G. Cochran (1953) จึงได้กำหนดสัดส่วนของประชากรที่ต้องการจะสุ่ม 30% มีความเชื่อมั่น 95% และยอมให้คลาดเคลื่อน 5%

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบความผูกพันต่อวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

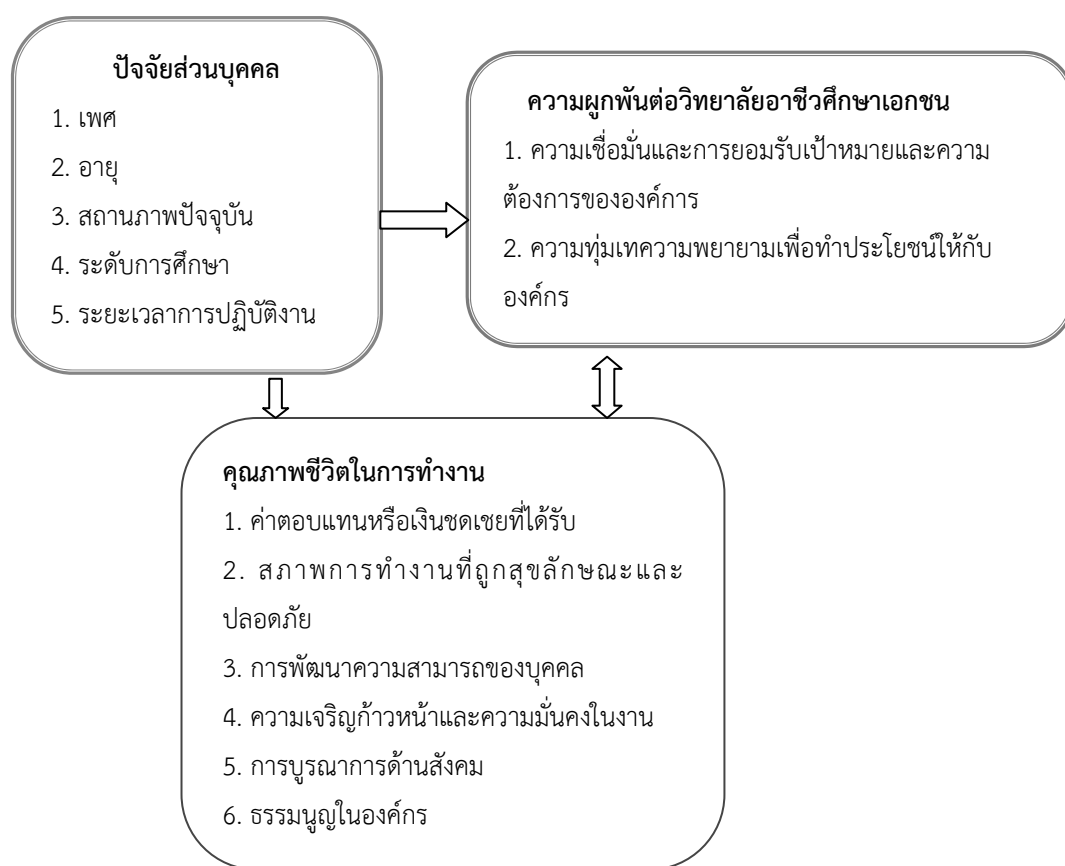
ตอนที่ 6 การหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากวิทยาลัยราชพฤกษ์ คณะบริหารธุรกิจ เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการวิทยาลัยการศึกษาเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอรวบรวมข้อมูลจากคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำส่งและเก็บคืนด้วยตนเองพร้อมทั้งส่งไปรษณีย์
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบข้อมูลและนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแล้วนำไปประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณ และวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียวด้วย

สถิติ(One-way ANOVA)และการหาค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพเป็น

โสด มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานมาแล้ว 6-10 ปี และมีตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นคณาจารย์

2. จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

พบว่ามีความคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่าคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีความผูกพันต่อวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยรวมและแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก

4. ผลจากการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

4.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศและมีระดับวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

4.2 ด้านระดับวุฒิการศึกษาพบว่าคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า ผู้ที่มีระดับวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าผู้มีวุฒิปริญญาตรี ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช)

4.3 คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติ และตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ผลจากการเปรียบเทียบความผูกพันต่อวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนของคณาจารย์และบุคลากรทางการ

ศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกัน

พบว่าคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานครที่มีเพศ และอายุ แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านไม่ แตกต่างกัน และพบว่าคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพ ระดับวุฒิการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานที่ แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

6. การหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งโดยรวมอยู่ระดับค่อนข้างสูงและ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร และความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์โดยรวมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ระดับค่อนข้างสูง ด้านความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรมีความสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

อภิปรายผลวิจัย

1. จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่ามีความคุณภาพชีวิต ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ สุพัฒน์ จิรสมาคม (2549) ได้ศึกษาถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 2 พบว่าคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่าคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีความผูกพันต่อวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ ชนิตา เล็บครุฑ (2554 : 67) ที่ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

3. ผลจากการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศและมีระดับวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับทัศนีย์ แก้วสมนึก (2550 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลจากการเปรียบเทียบความผูกพันต่อวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

พบว่าที่มีสถานภาพ ระดับวุฒิการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ทัศนีย์ แก้วสมนึก (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยจำแนกตัวแปรที่ศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. จากการหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ ชนิตา เล็บครุฑ (2554) ที่ได้ศึกษา

ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

1.1.1 ด้านผลตอบแทน ควรทำให้คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับอาจไม่ใช่เพียงตัวเงินเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่อาจเป็นด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น มีจำนวนชั่วโมงสอนที่เหมาะสม จะทำให้มีเวลาไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนอื่น ๆ เช่น การทำวิจัยและงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะทำให้ สามารถแบ่งเวลาและหน้าที่งานได้อย่างลงตัว ส่วนค่าตอบแทนควรมีการปรับเพิ่มทุกปี

1.1.2 ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ควรทำให้ความรู้สึกมีความปลอดภัยและสร้างบรรยากาศในการทำงานของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เช่นการสร้างควมร่มรื่น มีสวนหย่อมเพื่อเป็นการพักผ่อน มีการปลูกต้นไม้และมีการสำรวจและปรับปรุงอาคารและสถานศึกษาให้มีความแข็งแรงและสวยงามอยู่เสมอ

1.1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรทำให้เกิดความรู้สึกมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเช่นการต่อสัญญา บางวิทยาลัยมีการต่อสัญญาปีต่อปี จึงควรมีการต่อสัญญาให้นานขึ้นเช่น 5 ปีและควรมีการบรรจุให้เร็วขึ้น จะทำให้ขวัญและกำลังใจของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกว่ามีความมั่นคงมากขึ้น การให้มีตำแหน่งทางวิชาการเหมือนกับรัฐบาล

1.1.4 ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม การที่วิทยาลัยจัดให้คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีจำนวนชั่วโมงสอนที่เหมาะสม อาจทำให้คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้มีโอกาสและมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้น อาจจะทำกิจกรรมเช่น จัดงาน วันครอบครัว กีฬา พร้อมทั้งมีการกระตุ้นและผลักดันให้คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความสามารถด้านต่าง ๆ เช่นกีฬา ได้มีโอกาสร่วมทำกิจกรรมภายในวิทยาลัย หรือ ได้มีโอกาสร่วมทำกิจกรรมกับชุมชน เพราะการร่วม

ทำกิจกรรมอาจส่งผลให้คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนได้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานและทำให้คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่มากขึ้นไปด้วย

1.2 คณาจารย์และบุคลากร

1.2.1 ควรพัฒนาศักยภาพของตนเองสม่ำเสมอ และศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

1.2.2 ควรเข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาชุมชน หรือเข้าร่วมจัดกิจกรรมกับชุมชน

1.2.3 ควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความเรียบร้อย สะอาด ถูกสุขลักษณะ และมีความปลอดภัยในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของคณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและในเขตต่างจังหวัด

2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

เอกสารอ้างอิง

- ชนิดา เล็บครุฑ 2554. ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ทุนวิจัยจากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สำนักวิจัย. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทัศนีย์ แก้วสมนึก 2550. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ประสูตร ธูปหอม. 2549. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูเขตคุณภาพบางคล้า 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชรินทร์

สุนทรีพร อำพลพร และคณะ. 2552. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม 2552, 105-115

สุพัฒน์ จิรัสคามิน. 2549. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 2 วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

Steers, R.M. 1977 Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. **Administration Science Quarterly**, 22 (March) , 46

Steers, R.M. and L.W. Porter. 1983. **Motivation and Work Behavior**. (3rd.). New York: McGraw-Hill Inc.

Walton, Richard E. 1975: Criterion for Quality of Working Life, in Davis and Cherns (eds.), **The Quality of Working Life**, Vol.1 , 91-104.