

**ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรโรงเรียนอุตรดิตถ์**

**RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE TOWARD ORGANIZATION
COMMITMENT OF PERSONNEL AT UTTARADIT SCHOOL**

พชรกรกมล จันทร์สิงห์

PACHARAKAMOL JANSING

หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

วิทยาศาสตร์บัณฑิตศึกษา ด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยคริปทุน

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร 2) เพื่อศึกษาเบรี่ยนเพ็จจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อองค์กร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 115 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า 1) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ABSTRACT

The Objective of this independent study were as followed : 1) To study the level of quality of work life, organizational commitment. 2) To compare the organizational commitment among personnel factors are different. 3) To study the relations between quality of work life and organizational commitment of personnel. The sample were used 115 personnel. Data were collected by questionnaires. The data were analyzed

by application program computer. Statistics use were : percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient.

The results of this independent study indicated that 1) The level of quality of work life and organizational commitment of personnel were high. 2) The difference of sex, marital status, educational background and working duration had no different in the whole organizational commitment. On the other hand, the different of age had different in the whole organizational commitment. 3) The relation between quality of work life and organizational commitment was positively at the level of significant.

บทนำ

Greeberg and Baron (1995) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน ได้แก่ ผลโดยตรงในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่องค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญประการหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Sattie (1997) ที่กล่าวไว้ว่า เมื่อบุคคลรับรู้ถึงประสบการณ์ทำงานว่านาพอใจ หรือมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ก็จะยิ่งช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและส่งผลต่อความผูกพันต่องค์กรได้

นอกจากคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานแล้ว มีนักวิชาการที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่องค์กร โดยมองว่าความผูกพันต่องค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน ตามที่ สมภพ เจริญกุล (2537) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่องค์กรจะไม่ลาออกจากองค์กร และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความพยายามตั้งใจที่จะพัฒนาระบวนการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ แต่ในทางกลับกัน ถ้าบุคลากรไม่มีความผูกพันต่องค์กรก็จะทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนเท่านั้น โดยไม่มีความตั้งใจหรือไม่ใช้ความพยายามในการทำงาน และจะเพิกเฉยต่องานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ตนรองรับผิดชอบ ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง ฉะนั้นการสร้างความผูกพันจึงมีความจำเป็นเพื่อจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการทำงานมากยิ่งขึ้น

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุดขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรและความผูกพันต่องค์กร เนื่องจาก โรงเรียนอุตรดิตถ์เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษานำดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 เริ่มก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2452 จนถึงปัจจุบันมีนักเรียนประมาณ 2,600 คน มี

ห้องเรียนทั้งหมด จำนวน 60 ห้องเรียน แบ่งเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 30 ห้องเรียน และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 30 ห้องเรียน เป็นสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประชาชน ในชุมชนเป็นอย่างมาก เพราะตั้งอยู่คู่กับชุมชนมาเป็นเวลา许多年 และด้วยสัดส่วนภาระหนักที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรหนึ่งคนต่อจำนวนนักเรียนค่อนข้างสูง หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิต ในการทำงานดีและขาดความผูกพันต่องค์กร อาจทำให้บุคลากรเกิดความเห็นใจล้าและหมดหวัง กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอย่างแน่นอน ที่สำคัญที่สุดอาจส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของนักเรียนในโรงเรียน รวมถึงคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของประเทศไทย ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันที่มีต่องค์กรของบุคลากร โรงเรียนอุตรดิตถ์ว่า บุคลากรของโรงเรียน อุตรดิตถ์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่องค์กรในระดับใด และคุณภาพชีวิตในการ ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องค์กรเพียงใด และปัจจัยใดมีผลต่อความผูกพันต่องค์กร ซึ่งผลการศึกษาที่ได้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการ ทำงานของบุคลากรในองค์การ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารองค์กรเพื่อก่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสืบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่องค์กรของ บุคลากร โรงเรียนอุตรดิตถ์
- เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่องค์กรของบุคลากร โรงเรียนอุตรดิตถ์
- เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่องค์กร ของบุคลากร โรงเรียนอุตรดิตถ์

สมมติฐานการศึกษา

- ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลา ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่องค์กรของบุคลากร โรงเรียนอุตรดิตถ์ต่างกัน
- คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องค์กรของบุคลากร โรงเรียนอุตรดิตถ์

แนวคิดทฤษฎี

ศึกษาได้ทำการศึกษาแนวคิดของ (Walton, 1973) ที่สรุปเกี่ยวกับแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแนวคิดของ(Mowday, Porter and Steers, 1982) ที่สรุปความผูกพันต่องค์กร ดังนี้ วอลตัน (Walton, 1973: 12-16) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ว่า คุณภาพชีวิตในแนวความเป็นบุคคล (Humanistic) และสภาพแวดล้อมของตัวบุคคลหรือสังคมเรื่องสังคมขององค์การ ที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จผลผลิตของงานและการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน และกำหนดว่า บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่างๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้ 1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) 2. สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) 3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) 4. การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Opportunity for Develop and Using Human Capacity) 5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) 6. สิทธิของพนักงาน (Employee Rights) 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (Work and Total Life Space) 8. ความเป็นประโยชน์ (Social Relevance of Worklife)

เมาว์เดอร์ พอร์ตเตอร์ และสเตียร์ (Mowday, Porter and Steers, 1982: 27) กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่องค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์อันแรงกล้าของบุคคลที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และมีความเกี่ยวข้องกับองค์การ มีองค์ประกอบคือ 1. ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ 2. ความเต็มใจในการใช้ความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้อย่างดี 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่องค์กร ของบุคลากร โรงเรียนอุตรดิตถ์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 115 คน โดยการใช้สูตรของทาโร ยามานาเคน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sampling Random Sampling) และใช้วิธีจับสลากจากบัญชีรายชื่อ โดยเมื่อจับได้แล้วไม่มีการใส่กลับคืนเข้าไปอีก และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแยกแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นบุคลากรของโรงเรียนอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 163 คน โดยแยกตามตำแหน่งงานได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนบุคลากรของโรงเรียนอุตรดิตถ์

จำนวนบุคลากรของโรงเรียนอุตรดิตถ์	
ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)
ครูธุรการ	1
พนักงานรักษาความปลอดภัย	3
ผู้บริหารสถานศึกษา	4
พนักงานทำความสะอาด	6
นักศึกษาฝึกสอน	6
นักการการโรง	8
เจ้าหน้าที่สำนักงาน	11
ครู	124
รวม	163

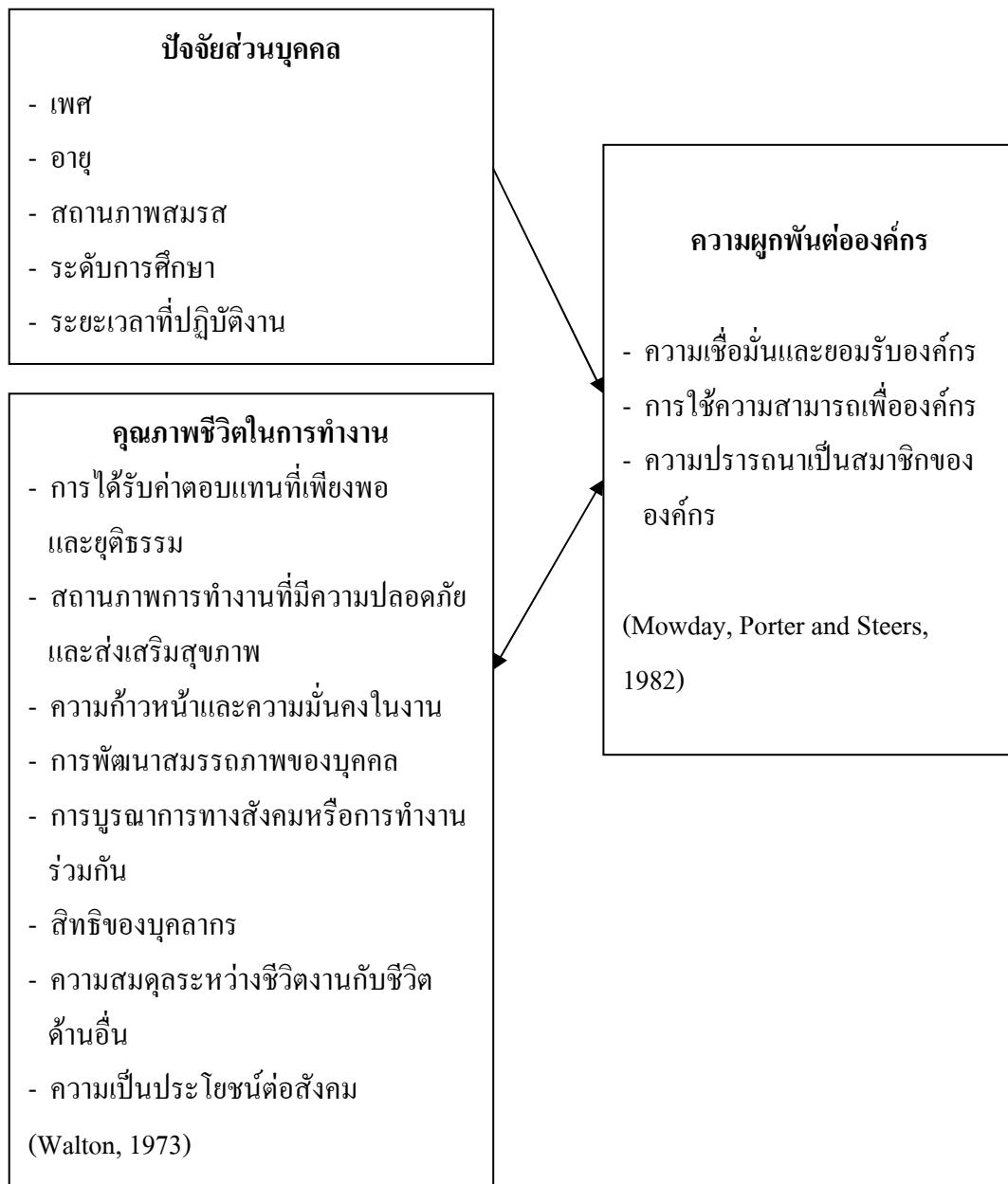
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อนำเสนอข้อมูลและสรุปผลการศึกษา ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อกำหนดการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และใช้ศึกษาเรื่องตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และการวัดการกระจายด้วยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อใช้วิเคราะห์ความแตกต่างด้าน โดยใช้วิธีการทดสอบค่าทิ (T-test : Independent Sample Test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นอิสระต่อกันเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน ทดสอบความแตกต่างโดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test : One Way ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยมากกว่าสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันและเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีแบบ LSD (Least Significant Difference) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน ในการทดสอบสมมติฐาน

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนอุตรดิตถ์ สามารถสรุปการศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงจำนวน 70

คน เป็นเพศชายจำนวน 45 คน มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 40 คน มีสถานภาพสมรสจำนวน 90 คน จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 97 คน และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 46 คน

บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .33) และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลดปล่อยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับสูง ด้านความเป็นประயิชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับสูง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับสูง ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับสูง ด้านสิทธิของบุคลากรอยู่ในระดับสูง ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลอยู่ในระดับสูง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา

สมมติฐานการศึกษา	เป็นไปตาม	ไม่เป็นไปตาม
สมมติฐานการศึกษา	สมมติฐานการศึกษา	สมมติฐานการศึกษา
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนอุตรดิตถ์ต่างกัน		
- เพศ		✓
- อายุ	✓	
- สถานภาพสมรส		✓
- ระดับการศึกษา		✓
- ระยะเวลาปฏิบัติงาน		✓
สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนอุตรดิตถ์ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้	✓	
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนอุตรดิตถ์		✓

อภิปรายผล

จากการศึกษาที่ได้จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนอุตรดิตถ์ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เว้นแต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ที่ผลออกมาว่า อายุของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อ

องค์กรของบุคลากร โดยรวม บุคลากรที่มีอายุมากมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย เป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุมากจะมีอัตราภาระและประสบการณ์ในการทำงานและตัดสินใจที่มากกว่า รวมไปถึงรู้สึกต้องการความมั่นคงที่มากกว่า ทำให้บุคลากรที่มีอายุมากเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้นตามไปด้วย ดังจะเห็นได้จากในตารางที่ 4-6 ที่บุคลากรอายุ 50 ปีขึ้นไป, 41-50 ปี และ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12, 4.07 และ 3.79 ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชจิรา ตี๊สุ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่สรุปว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ แก้วสมนึก (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก ที่สรุปว่า เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้

และเมื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบร่วมกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่า ถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง ความผูกพันต่อองค์กรก็จะสูงด้วย เนื่องจากระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ถ้าอยู่ในระดับที่สูงบุคลากรก็จะรู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย ทำให้บุคลากรไม่ต้องการเปลี่ยนข่ายงานหรือลาออกแต่ถ้าระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำก็จะทำให้บุคลากรรู้สึกไม่พึงพอใจ ไม่เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ แก้วสมนึก (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก ที่สรุปว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ ໂหาร (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษารณีเฉพาะ วิทยา เทคนิคบุรี และวิทยาเขตเพชรบุรี สรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 และยุพิน บจ. โนมทัย (2550) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้ช่วยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสาระแก้ว เขต 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาสาระแก้ว เขต 2 โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร โรงเรียนอุตรดิตถ์ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม องค์กรควรนำระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถมาใช้ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งต้องใช้แบบประเมินผลที่มีตัวชี้วัดอย่างชัดเจน Key Performance Indicators (KPI) และแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบ เพื่อบุคลากรจะรับรู้ถึงค่าแรงและค่าเงินของงาน เป็นการปิดกัน มิให้เกิดอคติต่องานอันจะส่งผลให้บุคลากรเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร

2. ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ควรมีส่งเสริมสนับสนุนให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีแก่บุคลากรเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมากยิ่งขึ้น เพราะหากบุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ก็จะส่งผลต่อการทำงาน งานที่ทำก็อكم้าดี มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โรงเรียนควรให้การสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในงานเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การมอบหมายงานเพื่อขยายความสามารถของบุคลากรให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน การจัดการสอนเลื่อนขั้น เป็นต้น

4. ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ควรให้การสนับสนุนด้านการศึกษาเพิ่มเติม การอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคลากรเป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหา ก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม

5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นว่าตนเอง มีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่ง

เป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กร เช่น การจัดกิจกรรมสถานสัมพันธ์ประจำปีของบุคลากร การจัดประชุมกลุ่มเพื่อแสดงความคิดเห็น เป็นต้น

6. ด้านสิทธิของพนักงาน โรงเรียนควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจถึงสิทธิส่วนบุคคลโดยเน้นเป็นเรื่องสำคัญถ้าฝ่ายนักเรียนอาจถูกกลงโทษ โดยอาจทำในรูปของประมวลจริยธรรมขององค์กร เพื่อให้บุคลากรทุกคนรู้สึกถึงการได้รับสิทธิส่วนบุคคลขององค์กรนี้อย่างเท่าเทียมกัน

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและประเมินผลการทำงานจากผลงาน ไม่ควรนำเรื่องการลาและการหยุดงานเป็นประเด็นสำคัญ และควรหลีกเลี่ยงที่จะให้บุคลากรต้องทำงานล่วงเวลา เพราะเวลาดังกล่าวถือเป็นเวลาส่วนตัวของบุคลากร

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โรงเรียนควรจัดกิจกรรมต่างๆ ที่มีลักษณะเป็นประโยชน์ต่อสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมีการสอดแทรกกิจกรรมต่างๆ ให้กับบุคลากร เพื่อเป็นการระดูให้บุคลากรเกิดความภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับองค์กรนี้

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนอุตรดิตถ์ในเชิงลึก คือ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล (In-depth interview) เป็นการซักถามพูดคุยกันระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นการถามเจาะลึกถึงความต้องการของบุคคลนั้น กระบวนการทำการศึกษาแบบนี้จะมีลักษณะขึ้นได้มาก สามารถดัดแปลงและแก้ไขคำถามจนกว่าผู้ตอบจะเข้าใจคำถามได้เป็นอย่างดี ช่วยให้ได้คำตอบที่คุณภาพเดียวกันน้อยที่สุด

กิจกรรมประกาศ

ผู้ศึกษาขอบพระคุณ พศ.ดร.ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ เป็นอย่างสูง ที่ได้ให้ความกรุณา สาระเวลารับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษางานศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ ซึ่งได้ให้คำแนะนำถึงประเด็นต่างๆ ใน การศึกษาและชี้แนวทางในการแก้ปัญหา การค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติม อันเป็นประโยชน์ ในการวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษา รวมทั้งการแก้ไขงานให้สมบูรณ์เป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ต้องขอขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยอันทรงคุณค่า ควรแก่การเทิดทูน และขอขอบพระคุณ โรงเรียนอุตรดิตถ์และบุคลากรผู้ให้ข้อมูลทุกท่าน

สุดท้ายนี้ หากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในประกาศฯ แล้ว นับเป็นความปิติอย่างยิ่งที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ขึ้น และหากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้เขียนขออภัยไว้ ณ ที่นี้

บรรณานุกรม

- จาเรวะรัณ โทร. 2541 “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษากรณีเฉพาะ วิทยาเขตหนองบูรี และวิทยาเขตเพชรบูรี” ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกรียงศรีสตรี.
- ทัศนี แก้วสมนึก. 2550. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก” วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรัฐมนตรี มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุชจิรา ตีะสุ. 2552. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ยุพิน ชจรโภท. 2550. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้ช่วยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสาระแก้ว เขต 2” ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. 1995. **Behavior in organizations.** 5th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. (A Division of Simon & Schuster, Inc.)
- Hackman, Richard J., and Lloyd J. Suttle. 1977. **Improving Life at Work; Behavioral Science Approach to Organizational Change.** Santa Monica, Calif.: Goodyear.
- Mowday, R.T., L.W. Porter and R.M. Steers. 1982. **Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover.** New York: Academic Press.
- Walton, R.E. 1973. **Quality of Working Life: What is It?.** Sloan Management Review. 15 (Fall 1973): 11-12.
- Yamane, Taro. 1973. **Statistics: An Introductory Analysis.** Tokyo: Harper International.