

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร
ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่
Relationship Between Quality of Work Life and Organizational
Commitment of Personnel in Institutions under
Vocational Education in Krabi Province

สุณา เชาว์ช่าง

Suna Chowchang

ปัทมา แคนยุกต์

Pattama Kanyuk

สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี

Supattara Pusitrattanavalee

วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้

Southern College of Technology

Email: supattarapusit@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ทั้งภาครัฐและเอกชน จำนวน 201 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา ภาพรวม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง 2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา ภาพรวม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง และ 3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($r=.684$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต, การทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

This research aimed to 1) study quality of work life of personnel in institutions under vocational education in Krabi province, 2) study organizational commitment of personnel in institutions under vocational education in Krabi province and, 3) study relationship between quality of work life and organizational commitment of personnel in institutions under vocational education in Krabi province. Meanwhile, the sampling used in this research were 201 personnel in both private and public institutions under vocational education in Krabi province. In addition, research tool was the questionnaire whereas data was analyzed through descriptive statistics, composing of frequency, percentage, standard deviation, and Pearson Product Moment Correlation co-efficient.

The research results were indicated as follows

1. Quality of work life of personnel in institutions overall was at a very high level, 2. Organizational commitment of the personnel in institutions was at a very high level, and 3. Quality of work life had positive relation with organizational commitment of the personnel in institutions at a medium level ($r=.684$) considered statistically significant at the .001 level.

Keywords: Quality of life, Working, Organizational commitment

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญในการผลักดันให้องค์กรดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ในปัจจุบันองค์กรต้องเผชิญกับการแข่งขันและเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่สำคัญขององค์กร จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรอุทิศตนในการทำงานและจงรักภักดีต่อองค์กร หากไม่มีสิ่งนี้ที่บุคลากรคาดหวังในการปฏิบัติงานบุคลากรจะเริ่มมองหางานใหม่ ด้วยเหตุนี้การสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก การรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนานเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุดในการแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร เพราะการที่องค์กรสูญเสียบุคลากรไปเท่ากับว่าได้สูญเสียประสบการณ์และผลการปฏิบัติงานไป ขณะเดียวกันองค์กรต้องมีการลงทุนเพิ่มเพื่อสรรหาฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ส่งผลให้องค์กรต้องสูญเสียผลประโยชน์อีกด้วย ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเป็นความรู้สึกโดยรวมที่มีต่อองค์กรโดยที่ความผูกพันนั้นเป็นผลที่เกิดจากความพึงพอใจก่อนแล้วจึงเชื่อมโยงสู่ความผูกพันเป็นทัศนคติที่มีเสถียรภาพโดยก่อเกิดและพัฒนาไปอย่างช้า ๆ ตามเวลาที่ผ่านไปความสัมพันธ์ที่มากขึ้นเรื่อย ๆ ระหว่างบุคคลกับองค์กร (จารุวรรณ โหระ, 2559) ดังนั้นสิ่งที่องค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอคือ องค์กรจะสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างไรที่จะเอื้อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ บุคลากรที่มีความผูกพันนั้นจะช่วยเพิ่มและรักษาประโยชน์ให้องค์กร

การที่องค์กรสามารถหาคนดี มีความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานและสามารถดึงดูดให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ปฏิบัติกับองค์กรได้นานที่สุด จะส่งผลให้การบริหารงานในองค์กรเกิดความเจริญก้าวหน้าเกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรต่าง ๆ จึงมีแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้วยวิธีการและกลยุทธ์ต่าง ๆ หลากหลายรูปแบบ เช่น การเพิ่มรายได้และค่าตอบแทนต่าง ๆ การส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรในองค์กร การส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความภูมิใจในองค์กร การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ การสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติให้สูงขึ้น การสร้างความมั่นคงในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อและสนับสนุนการทำงานต่าง ๆ ให้กับบุคลากร ส่งเสริม

สุขภาพกายและจิตใจให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงาน ดังนั้นคุณภาพชีวิตเป็นเรื่องซับซ้อน เพราะมีความเกี่ยวข้องกับความสุขของแต่ละบุคคล คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่นอกเหนือจากสิ่งที่เป็นความเป็นอยู่ที่ดีด้านวัตถุแล้วยังเกี่ยวข้องกับสภาพจิตที่ดีมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ มีเกียรติ มีการยอมรับจากสังคม มีความรู้สึกของการได้ถูกรักโดยคนอื่น ไม่มีความกลัวความวิตกกังวล เพื่อให้บุคลากรได้อยู่ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรในระยะยาวจนเกิดเป็นความผูกพันในองค์กร (Thanawit Butr-Udom, 2007)

สถาบันการศึกษาเป็นองค์กรที่มีบทบาทและมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มีการกิจในการจัดการศึกษาซึ่งถือได้ว่าเป็นรากฐานที่สำคัญในการเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาการพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยเสริมสร้างให้คนได้พัฒนาตนเองทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ จริยธรรม เป็นการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนในประเทศ ดังนั้นสถาบันการศึกษาจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีลักษณะเฉพาะ มีความสามารถ มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการทำงานจะต้องอาศัยความต่อเนื่องของการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้อาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ ประกอบด้วยสถานศึกษา จำนวน 5 สถานศึกษา คือ วิทยาลัยเทคนิคกระบี่ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกระบี่ วิทยาลัยสารพัดช่างกระบี่ วิทยาลัยการอาชีพอ่าวลึก และวิทยาลัยการอาชีพคลองท่อม เป็นสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนด้านวิชาชีพตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรชั้นสูง (ปวส.) การบริหารแบ่งเป็นฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้ 1) ฝ่ายบริหารทรัพยากร 2) ฝ่ายพัฒนางานนักเรียนนักศึกษา 3) ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ 4) ฝ่ายวิชาการ แต่ในช่วงระยะที่ผ่านมา สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ได้รับผลกระทบเกี่ยวกับการขาดแคลนบุคลากร การโยกย้ายเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการขอลาออกและการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายงานเพื่อไปทำงานในสถานศึกษาและสถานประกอบการอื่นทั้งในและต่างจังหวัด รวมถึงขอปรับเปลี่ยนการทำหน้าที่ที่รับมอบหมายพิเศษในหน้าที่หัวหน้างาน หัวหน้าโครงการต่าง ๆ ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการทำงาน การพัฒนาการเรียนการสอนหรืองานสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนเกิดอุปสรรค และปัญหาในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นจากปัญหาการวิจัยดังกล่าวและผู้วิจัยเป็นบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ เพื่อให้สามารถพัฒนาการ

ปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตลอดจนพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่

สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยโดยตัวแปรอิสระ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1973) แบ่งออกเป็น 8 ด้านดังนี้ 1) รายได้และผลตอบแทน 2) สัมพันธภาพในองค์กร 3) ความภูมิใจในองค์กร 4) ธรรมเนียมในองค์กร 5) โอกาสพัฒนาศักยภาพ 6) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในองค์กร 7) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และ 8) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ส่วนตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Steer (1977) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในองค์กร 2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร 3) ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน และ 4) การยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ในองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการสอน รวมถึงบุคคลที่ทำหน้าที่ให้บริการและปฏิบัติงาน

เกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ ทั้งของรัฐและเอกชน จำนวน 5 สถานศึกษา ประกอบด้วย 1) วิทยาลัยเทคนิคกระบี่ 2) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกระบี่ 3) วิทยาลัยสารพัดช่างกระบี่ 4) วิทยาลัยการอาชีพอ่าวลึก และ 5) วิทยาลัยการอาชีพคลองท่อม จำนวนทั้งหมด 421 คน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานที่หลักด้านการสอน รวมถึงบุคคลที่ทำหน้าที่ให้บริการและปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ จำนวน 201 คน ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) ตามจำนวนประชากรของครูแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญและโดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 และนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .966 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มี 8 ด้าน จำนวน 59 ข้อ และตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มี 4 ด้าน จำนวน 30 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนคือ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ส่วนวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ

องค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 59.40 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มากที่สุด จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 42.40 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 40 เป็นข้าราชการ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50

2. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับดังนี้ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสการพัฒนา ศักยภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ (n=165)

ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ด้านรายได้และผลตอบแทน	4.75	0.49	มากอย่างยิ่ง	3
2	ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	4.81	0.33	มากอย่างยิ่ง	2
3	ด้านความภูมิใจในองค์กร	4.82	0.35	มากอย่างยิ่ง	1
4	ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร	4.74	0.42	มากอย่างยิ่ง	4
5	ด้านโอกาสการพัฒนา ศักยภาพ	4.58	0.46	มากอย่างยิ่ง	7
6	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในองค์กร	4.68	0.47	มากอย่างยิ่ง	5

ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
7	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.68	0.49	มากอย่างยิ่ง	6
8	ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	4.49	0.51	มาก	8
รวม		4.68	0.35	มากอย่างยิ่ง	

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่โดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับดังนี้ ด้านการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์ในองค์กร ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ (n=165)

ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร	4.49	0.49	มาก	3
2	ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.33	0.69	มาก	4
3	ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	4.73	0.58	มากอย่างยิ่ง	2
4	ด้านการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์ในองค์กร	4.74	0.50	มากอย่างยิ่ง	1
รวม		4.58	0.47	มากอย่างยิ่ง	

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ของบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.684$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับได้ดังนี้

4.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับสูง ($r=.868$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.693$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับต่ำ ($r=.367$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมาภิบาลในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อยู่ในระดับสูง ($r=.710$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อยู่ในระดับสูง ($r=.850$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อยู่ในระดับสูง ($r=.818$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4.7 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อยู่ในระดับสูง ($r=.863$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4.8 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อยู่ในระดับสูง ($r=.849$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญในการอภิปราย

ผลคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับดังนี้ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสัมพันธ์ภาพในองค์กร ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสการพัฒนาศักยภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเกิดจากการดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข บุคคลจะเกิดความพึงพอใจที่ได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมทั้งการได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างพอเพียงจนก่อให้เกิดสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรองกาญจน์ เอกพิพัฒน์วงศ์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสตูลในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับดังนี้ ด้านการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์ในองค์กร ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจอุทิศตนตัวเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น (กรองกาญจน์ เอกพิพัฒน์วงศ์, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สตีร์ (Steers) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์การและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีความนิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การ (Steers, 1977) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาพร กบิลพัฒน์ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก จุฑาพร กบิลพัฒน์, 2559) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุวรรณ โหรา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรสูงสุดคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (จารุวรรณ โหรา, 2559)

ส่วนการทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรขึ้นอยู่กับรายได้และ

ผลตอบแทน สัมพันธภาพในองค์กร ความภาคภูมิใจในองค์กร กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เป็น ธรรมเนียมขององค์กร โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในองค์กร สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิต ส่วนตัว ซึ่งข้อมูลดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร หากสถานศึกษาสามารถ ตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลก่อให้เกิด เป็นความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะทําให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อ องค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร โดยผลการวิจัย ดังกล่าวมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับงานวิจัยของก้าวหน้า สงเนียม พบว่า คุณภาพชีวิตการ ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กับความผูกพัน ต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง โดยปัจจัยมีผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านภาวะอิสระจากงานและความผูกพัน ด้าน ความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานและมีความสัมพันธ์ (ก้าวหน้า สงเนียม, 2561)

สรุป

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรขึ้นอยู่กับรายได้และผลตอบแทน สัมพันธภาพใน องค์กร ความภาคภูมิใจในองค์กร กฎ ระเบียบข้อบังคับที่เป็นธรรมเนียมขององค์กร โอกาสในการ พัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในองค์กร สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ รวมทั้งความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งข้อมูลดังกล่าวส่งผลโดยตรง ต่อความผูกพันต่อองค์กร หากสถานศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้จะทํา ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานส่งผลก่อให้เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะทําให้บุคลากร เข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับใน วัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ดังนั้นองค์กรควรนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดการพัฒนาเพื่อส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้วย

2. จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ อยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นสถานศึกษาควรสร้างความตระหนักโดยการพัฒนา ส่งเสริมเพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในองค์กรอย่างต่อเนื่องผ่านการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันในระดับสถานศึกษาและระดับอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ เช่น จัดกิจกรรมนันทนาการร่วมกันในวันสำคัญต่าง ๆ จัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ จัดกิจกรรมฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรร่วมกันในระดับอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลเป็นบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตและพื้นที่หรือเพิ่มกลุ่มเป้าหมายไปยังพื้นที่อื่น ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในแต่ละพื้นที่ เนื่องจากในแต่ละพื้นที่สภาพแวดล้อม และปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจจะส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

2. การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะได้รับข้อมูลเชิงลึกมากกว่า เพื่อที่จะได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

กรองกาญจน์ เอกพิพัฒน์วงศ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสตูล.

- ใน สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา . มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ก้าวหน้า สงเนียม. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง. ใน วิทยานิพนธ์ คณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จารุวรรณ โหรา. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบัน เทคโนโลยีราชมงคล. ใน วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จุฑาพร กบิลพัฒน์. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะ วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ใน วิทยานิพนธ์วิศวกรรม ศาสตรมหาบัณฑิต . มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Krejcie R. V. & Morgan D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Steers R.M. & Porter L.W. (1991). Motivation & Work Behavior (5nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Thanawit Butr-Udom. (2007). The quality of life of Thai labour in Singapore. National Institute of Development Administration.
- Walton R.E. (1973). Quality of Working Life: What it. Sloan Management Review, 15(1), 11-12.