การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 2

EDUCATION, QUALITY OF LIFE, WORK AND CULTURE IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS THAT AFFECT THE SCHOOL PERSONNEL EXPANDING EDUCATIONAL OPPORTUNITIES UNDER THE NAKHON SAWAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ทศพล ธีฆะพร[1] และประดิษฐ์ ดีวัฒนกุล
Tosapon Teekapor[1] and Pradit Deewattanakul
Rajapark Institute
Emai: Dr.pradit@hotmail.com[1]

Received 16 June 2021; **Revised** 20 June 2021; **Accepted** 30 June 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับวัฒนธรรมโรงเรียน และระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของ ครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับวัฒนธรรมโรงเรียน และระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2)) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของ ครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาพรวมทุกตัวแปรอยู่ในระดับสูง และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาพรวมทุกตัวแปรอยู่ในระดับสูง และผลการสร้างสมการพยากรณ์ที่เกิดจากคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษากับความและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ความผูกพันของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สามารถอธิบายการผันแปรของความผูกพันของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ร้อยละ 99.9 (R2 = .999)

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, วัฒนธรรมในสถานศึกษา, ความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียน,

Abstract

The objectives of this survey research were to study 1) the school culture level. and the level of school commitment of teachers and educational personnel; 2) the relationship between quality of work life and school commitment of the teachers and educational personnel The sample group used in this research were administrators and teachers of schools expanding educational opportunities. Under the Office of Nakhon Sawan Primary Educational Service Area 2, the number of people was 260. The research instrument was a data analysis questionnaire. By analyzing the frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient. And stepwise multiple regression analysis.

The results showed that

1) School culture level and the level of commitment to the school of teachers and educational personnel found that overall was at a high level. The school culture of the schools expanding educational opportunities was found that the overall level was at a high level. 2) The relationship between quality of work life and school commitment of the students. Teachers and educational personnel found that the quality of working life of teachers and educational personnel variables there is a relationship with school commitments, expanding educational opportunities. Overall, all variables were at a high level. And the relationship between school culture and school engagement to expand educational opportunities. It was found that school culture variables were related to school engagement to expand educational opportunities. Overall, all variables were at a high level. And the results of creating a predictive equation arising from the quality of working life of teachers and educational personnel and school culture affecting school engagement to expand educational opportunities. It was found that school engagement increased educational opportunities. The statistical significance of .01 could explain 99.9 percent of the variation in school engagement expanding educational opportunities (R2 = .999).

Keywords: quality of working life, culture in schools, engagement of school personnel, educational service area office

บทนำ

ปัจจุบันองค์การต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศต่างหันมาสนใจเรื่องการสร้างความ ผูกพันในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของตนเอง เพราะเชื่อว่าจะสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์การ (สุพจน์ นาคสวัสดิ์ ,2559) และทุกองค์การต่างต้องการได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีในงาน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและทุ่มเทให้กับองค์การ อย่างเต็มที่ (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ 2551) มีการสรรหาคนเก่งเข้ามาร่วมงาน พยายามพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง หาวิธีสร้างกลไกจูงใจให้บุคลากรมีความผูกพันกับ องค์การ ซึ่งไม่ได้เกิดขึ้นทันทีทันใดต้องใช้ระยะเวลาหนึ่งจึงจะเกิดความผูกพันขึ้นมา“โรงเรียน” เป็นองค์การที่ให้บริการการศึกษา ซึ่งอยู่ในสังกัดของทั้งภาครัฐและเอกชน การที่โรงเรียนเป็นองค์การ องค์การย่อมมีชีวิต มีพฤติกรรม มีโครงสร้างและมีระบบบริหารจัดการ นอกจากนี้ยังมีเป้าหมายที่ชัดเจน (Robbins & Coulter, 2008) เป้าหมายของโรงเรียนที่สำคัญคือการให้บริการทางการศึกษา

และที่สำคัญที่สุด คือเป้าหมายทางด้านผู้เรียน ทุกสิ่งทุกอย่างต้องลงสู่ตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะฉะนั้น การที่โรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ตัวชี้วัดหนึ่งที่สามารถบ่งชี้ได้คือ คุณภาพของผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพในด้านความรู้และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนที่สังคมคาดหวัง (Hoy & Miskel, 2008)

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลโรงเรียนในแต่ละคู่ของตัวแปร พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในงาน ในงานวิจัยของ Sirgy & Lee (2001) แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตการทำงานไม่เพียงแต่จะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานแต่ความพึงพอใจในงานยังเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต (Danna & Griffin, 1999)

นอกจากนี้ จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การDaud (2010) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นข้อที่ควรพิจารณาสำคัญอย่างยิ่งในการนำไปปรับปรุงความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ Gnanayudam & Dharmasiri(2007) ยังพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ในงานวิจัยของ พิสิฏฐ วงศ์นากนากร (2549) ยังพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และยังพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานก็มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การเช่นเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง เช่นเดียวกับ จารุวรรณ โหรา (2541) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และยังสอดคล้องกับ อมรรัตน์ อ่อนนุช (2546) ด้วยเช่นกัน

ปัจจุบันการบริหารโรงเรียนต้องสอดคล้องกับสภาวการณ์ของโลกในยุคปัจจุบัน ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสังคม โดยองค์รวม มีการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษา ซึ่งกิจกรรมการดำเนินงานจะบรรลุตามเป้าประสงค์ที่ได้วางไว้บุคลากรจำเป็นต้องพัฒนาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน รวมทั้งเสริมสร้างด้วย วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความศรัทธา ยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน เต็มใจที่จะใช้พลังเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียน และมีความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของโรงเรียน การที่โรงเรียนเป็นองค์การ องค์การย่อมมีชีวิต มีพฤติกรรม มีโครงสร้างและมีระบบบริหารจัดการ นอกจากนี้ยังมีเป้าหมายที่ชัดเจน (Robbins & Coulter, 2008) เป้าหมายของโรงเรียนที่สำคัญคือการให้บริการทางการศึกษาและที่สำคัญที่สุด คือเป้าหมายทางด้านผู้เรียน ทุกสิ่งทุกอย่างต้องลงสู่ตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะฉะนั้นการที่โรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ตัวชี้วัดหนึ่งที่สามารถบ่งชี้ได้คือ คุณภาพของผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพในด้านความรู้และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนที่สังคมคาดหวัง (Hoy & Miskel, 2008)

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมาแล้วทั้งหมด ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 2 จึงมีความสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน เพื่อนำข้อมูลที่ไต้จากการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารจัดการ ของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างยั่งยืน รวมทั้ง อาจเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่น ๆ ที่จะนำข้อมูลนี้ไปปรับใช้บริหารจัดการให้เหมาะสมปัจจุบันองค์การต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศต่างหันมาสนใจเรื่องการสร้างความ ผูกพันในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของตนเอง เพราะเชื่อว่าจะสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์การ และทุกองค์การต่างต้องการได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ และทัศนคติที่ดี,ในงาน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและทุ่มเทให้กับองค์การ อย่างเต็มที่ มีการสรรหาคน

เก่งเข้ามาร่วมงาน พยายามพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง หาวิธีสร้างกลไกจูงใจให้บุคลากรมีความผูกพันกับ องค์การ ซึ่งไม่ได้เกิดขึ้นทันทีทันใดต้องใช้ระยะเวลาหนึ่งจึงจะเกิดความผูกพันขึ้นมากับบริบท ของโรงเรียนและในสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับวัฒนธรรมโรงเรียน และระดับความผูกพัน ต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของ ครูและบุคลากรทางการศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียน ของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

วิธีการดำเนินการวิจัย

แนวทางการวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) มีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับประชากรเป้าหมายประกอบด้วยผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำนวน 260 คนจากประชากรทั้งสิ้น 1200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะคำถามปลายปิดแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

1. แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับภูมิหลังของบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษาและอาชีพ

2. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

3. แบบสอบถาม แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า คุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.41) เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.63) รองลงมา คือ การพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคคล ($\overline{X}$ = 4.49) ส่วนรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ($\overline{X}$ = 4.12)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.12) เมื่อพิจารณาวัฒนธรรมโรงเรียนรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมุ่งหมายของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.16) รองลงมา คือ การมอบอำนาจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ และ การยอมรับ ($\overline{X}$ = 4.15) ส่วนรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 4.05)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับระดับความผูกพันต่อโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2พบว่าระดับความผูกพันต่อโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.11) เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อโรงเรียนรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเชื่อถือยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.41) รองลงมา คือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.12) ส่วนรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.08)

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษากับความผูกพันต่อโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ในภาพรวมทุกตัวแปรอยู่ในระดับมากโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่าง .832 - .979 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด คือ คุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาของโรงเรียน (X_7) รองลงมา ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (X_1) ความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ (X3) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (X_6) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X_2) การพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคคล(X_4) และการทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน(X_5)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ในภาพรวมทุกตัวแปรอยู่ในระดับมากโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่าง .988 - .998 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด คือ ความหลากหลายของบุคลากร (X_{17}) รองลงมา ความเอื้ออาทร (X_{15}) ความซื่อสัตย์สุจริต (X_{16}) ความมีคุณภาพ (X_{13}) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (X_{11}) การมอบอำนาจ (X_9) ความไว้วางใจ (X_{12}) การตัดสินใจ (X_{10}) การยอมรับ (X_{14}) และความมุ่งหมายของโรงเรียน (X_8)

5. ผลการสร้างสมการพยากรณ์ที่เกิดจากคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า มีตัวแปร 11 ตัว คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและความยุติธรรม (X_1) ความไว้วางใจ (X_{12}) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (X_{11}) ความซื่อสัตย์สุจริต (X_{16}) การยอมรับ (X_{14}) คุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาของโรงเรียน(X_7) ความมีคุณภาพ (X_{13}) การตัดสินใจ (X_{10}) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (X_6) การมอบอำนาจ (X_9) และความมุ่งหมายของโรงเรียน (X_8) ที่ร่วมทำนายความผูกพันของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งตัวแปรทั้ง 11 ตัวแปร สามารถอธิบายการผันแปรของความผูกพันของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ได้ร้อยละ 99.9 (R^2 = .999) ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังต่อไปนี้

$$\hat{y} = -0.06 + 0.06X_1 + 0.13X_{12} + 0.46X_{11} + 0.25X_{16} - 0.29X_{14} + 0.09X_7 + 0.10X_{13} + 0.12X_{10} - 0.04X_6 + 0.07X_9 + 0.07X_8$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.05Z_1 + 0.13Z_{12} + 0.46Z_{11} + 0.26Z_{16} - 0.30Z_{14} + 0.08Z_7 + 0.10Z_{13} + 0.12Z_{10} - 0.03Z_{16} + 0.07Z_9 + 0.07Z_8$$

อภิปรายผลการวิจัย

สรุปการวิจัยเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันของ บุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน รองลงมา คือ การพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคคล ส่วนรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 41-50 ปี ซึ่งบุคคลในวัยนี้ส่วนใหญ่มีค่าตอบแทนหรือเงินเดือนค่อนข้างสูงกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่บรรจุใหม่จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู

และบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบกับมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ส่งเสริมหรือเอื้อในการทำงาน และพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถของบุคคล นอกจากนี้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีการจัดสรรช่วงชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล มีเวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้น มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมกันได้เป็นอย่างดี จึงทำครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีตามไปด้วยซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของปรีชา วงษาบุตร (2553) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัทคาร์เปทอินเตอร์แนชั่นแนล ไทยแลนด์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากรอยู่ในระดับสูง โดยการทุ่มเทให้กับงาน การยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การและความจงรักภักดีต่อองค์การ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์การยังเป็นแบบองค์การคนไทย ที่มีความเห็นอกเห็นใจกัน ไม่มีการ กดขี่เพื่อหวังเอาผลงานเป็นหลัก ไม่มีนโยบายปลดบุคลากรแม้ว่าเศรษฐกิจจะตกต่ำ ประกอบกับบุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ผูกพันกับองค์การมานานและองค์การยังมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งเสริมทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เกิดทัศนคติ ด้านบวกที่จะทำให้บุคลากรยอมรับค่านิยมขององค์การ ส่งผลให้เกิดการทุ่มเทในการทำงานให้ดี และส่งผลให้เกิดเป็นความจงรักภักดีต่อองค์การและมีความต้องการดำรงเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

2. จากผลการศึกษาระดับวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาวัฒนธรรมโรงเรียนรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมุ่งหมายของโรงเรียนรองลงมา คือ การมอบอำนาจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ และ การยอมรับ ส่วนรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การตัดสินใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการวางรากฐานของวัฒนธรรมของโรงเรียนไว้อย่างเข้มแข็ง มีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือหมู่คณะ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูและผู้เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษา มีการกระจายอำนาจหน้าที่ลดหลั่นไปตามระดับและตำแหน่งของงานที่ปฏิบัติ นอกจากนี้วัฒนธรรมโรงเรียนที่เข้มแข็งมีความสำคัญ ต่อบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ทั้งทางตรงและทางอ้อม สร้างความผูกพันต่อโรงเรียนเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับHanson (1991) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้ บุคลากรมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและเป็นเครื่องมือยึดโยงให้กิจการต่าง ๆ ในโรงเรียนดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง และเซอร์จิโอวานนี่ และSergiovanni and Straratt (1988) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนก่อตัวมาจากประวัติความเป็นมาของโรงเรียน ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานและมาตรฐาน รูปแบบของพฤติกรรม วัฒนธรรมองค์การและวัฒนธรรมโรงเรียนมีที่มาจากผู้ก่อตั้งองค์การ เป็นการส่งต่อทางประวิติศาสตร์ของรูปแบบและความหมายของโรงเรียนซึ่งจะมีอิทธิพลต่อความเชื่อ ความเชื่อมีอิทธิพลต่อค่านิยม ค่านิยมมีอิทธิพลต่อบรรทัดฐานและมาตรฐาน บรรทัดฐานและมาตรฐาน มีอิทธิพลต่อรูปแบบของพฤติกรรม

3. จากการวิเคราะห์ ข้อมูลระดับความผูกพันต่อโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อโรงเรียนรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเชื่อถือยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียนรองลงมา คือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ของโรงเรียน ส่วนรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 มีความรู้สึกเป็น

ส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งมีความรู้สึกผูกพันทางจิตใจกับหน่วยงานหรือโรงเรียนและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ให้ทุกคนร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษาร่วมกันเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น ร่วมกันทำและพัฒนาไปพร้อมๆ กัน จึงส่งผลให้คณะครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกว่าองค์กรเป็นของทุกคน ดังนั้นคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเต็มที่เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งหมดเพื่อช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายทุกอย่างเพื่อโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุดารัตน์ ครุฑสึก (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ความผูกพันต่อองค์การและการสื่อสารในองค์การส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากร เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและด้านสิทธิส่วนบุคคล ในการทำงาน ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 2) ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การส่งผล ต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ Buchanan (1974) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันองค์การพบว่าประสบการณ์ ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความสำคัญของบุคคล การเป็นที่พึ่ง ได้ของบุคคลในองค์การ เจตคติของบุคคลต่อองค์การ

4. จากผลการวิเคราะห์พบว่าข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษากับความผูกพันต่อโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ในภาพรวมทุกตัวแปรอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา กรุงพลี (2552) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต การทำงานประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ ปลอดภัย การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้ามั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม สิทธิของบุคลากร ธรรมนูญในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม กับความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจอย่างแรงกล้าที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของชุติมา เผ่าพหล (2553) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรธนาคารกรุงเทพ จำกัด มหาชน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในเชิงบวก หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมากความผูกพันต่อองค์การก็มากด้วย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนและความผูกพันต่อโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ในภาพรวมทุกตัวแปรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพนิดา คำกึ่ง (2558) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลการุญเวช จังหวัดปทุมธานีและจังหวัดพระนคร ศรีอยุธยา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา ดวงรัตน์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพ ชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในองค์การโดยรวม

5. ผลการสร้างสมการพยากรณ์ที่เกิดจากคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษากับความและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า มีตัวแปร 11 ตัว คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและความยุติธรรม (X_1) ความไว้วางใจ (X_{12}) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (X_{11}) ความซื่อสัตย์สุจริต (X_{16}) การยอมรับ (X_{14}) คุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาของโรงเรียน(X_7) ความมีคุณภาพ (X_{13}) การตัดสินใจ (X_{10}) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (X_6) การมอบอำนาจ (X_9) และความมุ่งหมายของโรงเรียน (X_8) ที่ร่วมทำนายความผูกพันของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งตัวแปรทั้ง 11 ตัวแปร สามารถอธิบายการผันแปรของความผูกพันของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ได้ร้อยละ 99.9 (R^2 = .999) และมี 6 ตัวแปรที่ไม่สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ การพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคคล การทำงานร่วมกันและมีมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน ความเอื้ออาทร และความหลากหลายของบุคลากร จากผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากคุณภาพชีวิตที่ดีจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หากองค์กรใดพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี ย่อมอาจส่งผลให้พนักงานมีอัตราการลาออกหรือละทิ้งองค์กรไปเพื่อหาองค์กรที่ตอบสนองความต้องการได้เหมาะสมที่สุดแทน ดังนั้น ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและความยุติธรรม มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรมากที่สุด หากองค์กรไหนมีค่าตอบแทนที่ดีพนักงานย่อมมีความรักและผูกพันกับองค์กรนั้นมากกว่าเนื่องจากค่าตอบแทนเป็นปัจจัยพื้นฐานเบื้องต้นที่จำเป็นสำหรับการใช้ชีวิตในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา กรุงพลี (2552) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต การทำงานประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ ปลอดภัย การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้ามั่นคงในงาน การบูรณาการทาง สังคม สิทธิของบุคลากรธรรมนูญในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความ เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม กับความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจอย่างแรงกล้าที่จะใช้ความพยายาม อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกของ องค์การ พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ สุดารัตน์ ครุฑสึก (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ความผูกพันต่อองค์การและการสื่อสารในองค์การส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากร เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

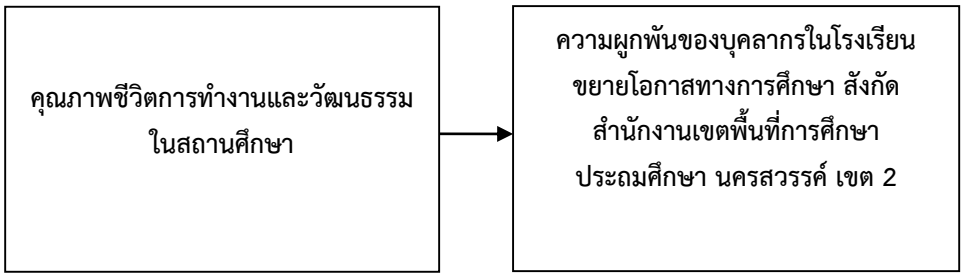
ในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและด้านสิทธิส่วนบุคคล ในการทำงาน ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 2) ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การส่งผล ต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีคุณภาพการทำงานและวัฒนธรรมในสถานศึกษาและความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2) ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังต่อไปนี้

$\hat{y}$ = -0.06 + 0.06X_1+ 0.13X_{12} + 0.46X_{11}+ 0.25X_{16} - 0.29X_{14} + 0.09X_7 + 0.10X_{13} + 0.12X_{10} - 0.04X_6 + 0.07X_9 + 0.07$X_{8c]}$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$\hat{Z}$ = 0.05Z_1 + 0.13Z_{12} + 0.46Z_{11}+ 0.26Z_{16} - 0.30Z_{14} + 0.08 Z_7 + 0.10Z_{13} + 0.12Z_{10} – 0.03 Z_{16} + 0.07Z_9 +0.07Z_8 เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาต่อยอดแนวคิดคุณภาพชีวิตวัฒนธรรมและความผูกพันที่มีผลต่อบุคลากรในสถานศึกษา ดังแผนภาพที่1



แผนภาพที่ 1. คุณภาพการทำงานและวัฒนธรรมในสถานศึกษาและความผูกพันของบุคลากรทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากการวิจัยในส่วนของคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ดังนั้นผู้บริหารจะต้องกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับงานที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับมอบหมาย หรือมีกฎระเบียบในการปรับหรือเลื่อนเงินเดือนชัดเจนโดยประเมินแบบ 360 องศา กล่าวคือ ประเมินทั้งด้านผลงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับชาเพื่อให้เห็นสภาพที่แท้จริง เพื่อเป็นแรงกระตุ้นหรือผลักดันให้คุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 เพิ่มสูงขึ้น

1.2 จากการวิจัยในส่วนวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาวัฒนธรรมโรงเรียนรายด้าน พบว่า ด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องมีข้อมูลสรสนเทศเพื่อใช้ในการประกอบการตัดสินใจเพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่รวดเร็วและแม่นยำ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติและโอกาสในการประสบความสำเร็จ และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารหรือแก้ปัญหาของโรงเรียนร่วมด้วย

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีการปลูกฝังและกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่เข็มแข็ง มีการจัดระบบสภาพการทำงานให้เอื้อต่อความปลอดภัยและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู รวมถึงจัดเตรียมจัดหาอุปกรณ์ สื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้พร้อมและอำนวยความสะดวกต่อคณะครูเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของครูให้ดียิ่งขึ้น

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจ เป็นแบบเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียวในการทำการวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพในหัวข้อที่ต้องการแก้ปัญหาหรือพัฒนาโรงเรียนในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

จารุวรรณ โหรา. (2541). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบัน เทคโนโลยีราชมงคล ศึกษากรณีเฉพาะวิทยาเขตนนทบุรีและวิทยาเขตเพาะช่าง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behaviors).* กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ปรีชา วงษาบุตร. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท คาร์เปทอินเตอร์แนชั่นแนล ไทยแลนด์ จำกัด (มหาชน).* (การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปวีณา กรุงพลี. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ เจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

พิสิฏฐ วงศ์นากนากร. (2549). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด [มหาชน]: ศึกษาเฉพาะกรณี สาขาในสังกัดสำนักงานเขต 1* . มหาวิทยาลัยรามคำแหง ,:ม.ป.ท.

ลัดดา ดวงรัตน์ (2552). *ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อ ความผูกพันในองค์กรของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์.* (วิทยานิพนธ์การบัญชีมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุดารัตน์ ครุฑสึก. (2557). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานความผูกพันต่อองค์กร และการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร.* (การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม.(บริหารธุรกิจ)). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2559). *การสำรวจความผูกพันในการทำงานของพนักงาน (Employee Engagement Survey)*. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

อมรรัตน์ อ่อนนุช. (2546). *คุณภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง.* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. คณะศิลปะศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Buchanan, B. (December 1974). "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization," *Administrative Science Quarterly*. 19 (4): 533 - 546.

Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), pp. 357 - 384.

Daud. (2010). Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms. 5(10).

Gnanayudam, J., & Dharmasiri, A. (2007). The influence of quality of work-life on organizational commitment: A study of the apparel industry. *Sri Lankan Journal of Management*, 12(3, 4), 117–140.

Hanson, E.M. (1991). *Educational Administration and Organizational Behavior*. Boston, MA: Allyn and Bacon.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. New York: McGraw-Hill.

Sergiovanni, T.J. and Strarratt, R.J. (1988). *Supervision Human Perspectives*. 4 th ed. New York: McGraw Hill.

Sirgy, M.J. and et al. (September 2001). "A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theory," *Social Indicators Research*. 55 (2): 241-302.