

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง
Correlation between Quality of Work Life and Organizational Commitment of Private School
Teachers in Phatthalung Provincial Education Office

ก้ำวหน้า สงเนียม (Kawna Songneam)* ดร.สุนทรี วรรณไพเราะ (Dr.Suntaree Wannapairo)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ปีการศึกษา 2561 จำนวน 285 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามจำนวนสถานศึกษาแล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ABSTRACT

The purposes of research were to correlation between quality of work life and organizational commitment of private school teachers in Phatthalung Provincial Education Office. The samples in this research were 285 teacher's private school in academic year 2018 and the stratified random by quantity school and the simple random sampling by lottery method. The statistics used to analyzed data were percentage, mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The results of the research showed that the correlation between quality of work life and organizational commitment of private school teachers in Phatthalung Provincial Education Office as a whole had a positive correlation at a high level with the statistical significance .01 level.

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร สถานศึกษาเอกชน

Keywords: Quality of work life, Organizational commitment, Private school

* นิสิต หลักสูตรการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

** อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

บทนำ

ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พบว่าคุณภาพชีวิตคนวัยทำงานในภาพรวม ช่วงอายุ 15 ถึง 59 ปี ยังประสบปัญหาทางสุขภาพทางกายและทางจิตใจเนื่องจากการดำรงชีวิตของวัยทำงานส่วนใหญ่ไม่ได้เติบโตหรือปรับตัวได้ตามการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยวัยแรงงานมีรายได้ปกติยังไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ในขณะที่มีแรงกดดันในการทำงานหนัก จากวันละ 8 ชั่วโมงเป็น 10 ถึง 12 ชั่วโมงซึ่งนอกจากจะเป็นการบั่นทอนสุขภาพแล้วยังส่งผลให้ไม่มีเวลาดูแลครอบครัว สะท้อนได้จากวัยแรงงานเป็นโรคที่เกิดจากพฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2561) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญเป็นต้นทุนทางปัญญาที่มีคุณค่า ปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่และตอบสนองความต้องการของคน เมื่อคนทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งทางกายและใจ แนวคิดของวอลตัน (Walton) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการ คือ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน โอกาสการพัฒนาความสามารถ การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (รัชมมงคล, 2556 ; อ้างอิงจาก Walton, 1973) แนวคิดสำคัญที่มีบทบาทในการพัฒนาองค์กรทั้งในการบริหารจัดการและการปรับปรุงคุณภาพการทำงานในองค์กร ได้มุ่งให้ความสนใจไปที่คุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรนั้นทำงานอย่างมีความสุข นำมาซึ่งคุณภาพของงาน และสิ่งสำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานแล้วยังส่งผลถึงความผูกพันในองค์กรได้ และยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกลดน้อยลง เกิดประสิทธิผลขององค์กรในด้านขวัญและกำลังใจ ตลอดจนคุณภาพของงาน (กนกวรรณ, 2551 ; อ้างอิงจาก Hackman and Suttle, 1977) แนวคิดของสตีร์ส (Steers) ได้กล่าวถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความเข้มข้นของความสัมพันธ์ของพนักงานแต่ละคนที่แสดงออกถึงความรู้สึกเกี่ยวพันเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างเหนียวแน่นลึกซึ้ง เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ประการต่อมาคือ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และสุดท้ายมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (วนิดา, 2552 ; อ้างอิงจาก Steers, 1977) จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะต้องสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้สมาชิกในองค์กรอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการสร้างให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่งองค์กร โสมย์สิทธิ์ (2556) สถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพัทลุงอยู่ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง เป็นหน่วยงานที่จัดการสถานศึกษาเอกชนทั้งหมดในจังหวัดพัทลุง ในจังหวัด มีสถานศึกษาเอกชนจำนวน 39 โรงเรียน มีครูจำนวน 1,017 ซึ่งเป็นครูที่สถานศึกษาได้บรรจุแต่งตั้งจำนวน 592 คน และยังไม่ได้รับบรรจุแต่งตั้งจำนวน 425 คน จากข้อมูลการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุงในช่วง ปีการศึกษา 2558-2560 พบว่า ปีการศึกษา 2558 มี อัตราการลาออกของครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 14.86 ปีการศึกษา 2559 มีอัตราการลาออกจำนวน 85 คนคิดเป็นร้อยละ 14.35 และปีการศึกษา 2560 มีอัตราการลาออกจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 13.68 (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง) ทำให้การเรียนการสอนของสถานศึกษาเอกชนไม่มีความต่อเนื่อง จากที่ผู้วิจัยได้กล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่าการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กรของพนักงานในด้านต่าง ๆ จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความ พึงพอใจและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้องค์กรและเกิดความผูกพันต่อองค์กร ครูมิชัญญ์

กำลังใจในการทำงาน เต็มใจและมุ่งมั่นต่อการทำงานอย่างเต็มที่ปฏิบัติตามแนวทางเพื่อเป้าหมายของสถานศึกษา ลดอัตราการลาออกของบุคลากรครู ทำให้ระบบการเรียนการสอนในสถานศึกษาดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนา ปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง จำนวน 1,017 คน จากโรงเรียน 39 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน โดยสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามจำนวนสถานศึกษา จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 และ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุงเป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1964) ดังนี้

คะแนน		ระดับ
5	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับมาก
3	หมายถึง	ระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับน้อย
1	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้พัฒนาขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านเป็นผู้พิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และนำไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับครูสถานศึกษาเอกชนจำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficients) ของครอ

นบาค (Cronbach, 1990) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเท่ากับ .939 ด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู .941 และรวมทั้งสองด้านเท่ากับ .959

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการชี้แจงรายละเอียดของการทำวิจัย วัตถุประสงค์ และขอความยินยอมจากครูผู้เข้าร่วมวิจัยเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามกลับคืนที่มีความสมบูรณ์ทั้งหมด 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง โดยใช้สถิติได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 28.42 เพศหญิง จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 71.58 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 อายุระหว่าง 30 – 40 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 41.75 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 25.61 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.74 มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 21.75 ระดับปริญญาตรี จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 70.88 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.37 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 33.68 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 52.28 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 14.04 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	81	28.42
หญิง	204	71.58
รวม	285	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	51	17.90
30 – 40 ปี	119	41.75
41 – 50 ปี	73	25.61
51 ปีขึ้นไป	42	14.74
รวม	285	100.00

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	62	21.75
ปริญญาตรี	202	70.88
สูงกว่าปริญญาตรี	21	7.37
รวม	285	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	62	33.68
5 – 10 ปี	149	52.28
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	40	14.04
รวม	285	100.00

1.2 ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.8322$) เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{X}=4.2082$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}=4.1214$) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}=3.9339$) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X}=3.8585$) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ($\bar{X}=3.8519$) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X}=3.8380$) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X}=3.6014$) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}=3.1425$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้าน

ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	n = 285		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.1425	0.8217	ปานกลาง
2	ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.9339	0.7043	มาก
3	ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน	3.6014	0.7232	มาก
4	ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.8519	0.7534	มาก
5	ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.2082	0.6151	มาก
6	ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.8585	0.8143	มาก
7	ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.8380	0.7145	มาก
8	ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.1214	0.6104	มาก
	รวม	3.8322	0.5688	มาก

1.3 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.1631$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในห้องักการ ($\bar{X} = 4.2917$) รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.1393$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{X} = 4.0581$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้าน

ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	n = 285		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.1393	0.6046	มาก
2	ความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในห้องักการ	4.2917	0.5865	มาก
3	ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	4.0581	0.6598	มาก
รวม		4.1631	0.5688	มาก

1.4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .751^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมจำแนกตามรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			ภาพรวม
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	
X ₁	.481 ^{**}	.370 ^{**}	.478 ^{**}	.482 ^{**}
X ₂	.564 ^{**}	.421 ^{**}	.450 ^{**}	.519 ^{**}
X ₃	.643 ^{**}	.536 ^{**}	.600 ^{**}	.644 ^{**}
X ₄	.660 ^{**}	.549 ^{**}	.609 ^{**}	.658 ^{**}
X ₅	.632 ^{**}	.559 ^{**}	.502 ^{**}	.610 ^{**}
X ₆	.678 ^{**}	.547 ^{**}	.620 ^{**}	.688 ^{**}
X ₇	.581 ^{**}	.504 ^{**}	.488 ^{**}	.568 ^{**}
X ₈	.685 ^{**}	.598 ^{**}	.644 ^{**}	.697 ^{**}
ภาพรวม	.764 ^{**}	.634 ^{**}	.676 ^{**}	.751 ^{**}

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

X_1	แทน	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
X_2	แทน	ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
X_3	แทน	ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน
X_4	แทน	ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
X_5	แทน	ด้านบูรณาการทางสังคม
X_6	แทน	ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
X_7	แทน	ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
X_8	แทน	ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
Y_1	แทน	ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
Y_2	แทน	ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร
Y_3	แทน	ด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง อภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะ คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบไปด้วยค่าจ้าง ระยะเวลาในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมแก่การทำงานและความปลอดภัย การมีความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตทั่วไป สัดส่วนเวลาการผสมผสานการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของมนุษย์ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจและสนองความต้องการของตน ถ้าสถานศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานได้ จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและทำงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับ ราโอและเบอร์เจน (กฤษวรรณ, 2554 ; อ้างอิงจาก Rao and Bergen, 1992) ซึ่งกล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของพนักงานที่ได้รับจากองค์กรมีความสำคัญผ่านประสบการณ์ในการทำงานและการปฏิบัติงานในองค์กร ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและเป้าหมายขององค์กรในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่าครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายได้มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา (2556) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกโดยรวมอยู่ในระดับ ก่อนข้างสูง

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางที่ระดับ .685 ซึ่งเป็นคู่มิระดับมากที่สุดในความสัมพันธ์รายด้าน ทั้งนี้เพราะอาชีพครูเป็นงานที่รับผิดชอบสังคมและทำประโยชน์ต่อสังคม เป็นอาชีพที่สังคมยกย่องให้เกิดเกียรติ รวมทั้งหน่วยงานของตนเป็นสถานศึกษาที่ได้รับการยอมรับจากสังคม จึงเป็นการเพิ่มคุณค่าของความสำเร็จในอาชีพผู้ปฏิบัติงานและเกิดความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อตอบสนองเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (พะยอม, 2542 ; อ้างอิงจาก Herzberg, 1959) เรื่องการได้รับการยอมรับ ซึ่งเป็นปัจจัยการจูงใจเป็นตัวกระตุ้นที่ครูต้องการได้รับการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของทศพร (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาลินี (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัทโทรคมนาคมในประเทศไทย พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กรอยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากที่สุดในทุกรายด้าน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านคู่มิที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางที่ระดับ .370 ซึ่งเป็นคู่มิระดับน้อยที่สุดในความสัมพันธ์รายด้าน ทั้งนี้เพราะค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่จะไปสนองปัจจัยสี่ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีพ สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการห้าขั้นของมาสโลว์ (อนิชาวีง, 2552 ; อ้างอิงจาก Maslow, 1970) โดยเป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกซึ่งเป็นความต้องการน้อยที่สุดในลำดับขั้นความต้องการทั้งหมด สอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาลินี (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัทโทรคมนาคมในประเทศไทย พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกันน้อยที่สุดเมื่อเทียบในทุกรายด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดนุวัต (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกันน้อยที่สุดเมื่อเทียบในทุกรายด้านเช่นกัน

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ถูกลงได้ด้วยความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.สุนทรี วรรณไพเราะ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี และขอขอบคุณคณาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยทักษิณทุกท่าน รวมถึงผู้เชี่ยวชาญที่ได้ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องและให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทาง

วิชาการ ตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม ตลอดจนคุณผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุงทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการทดลองเครื่องมือการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ชูชีพ. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2551.
- กฤษวรรณ หน่องมา. ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพทางจิต คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพกรณีสึกขาศึกษาปริญญาตรีข้ามชาติแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาจิตวิทยามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2554.
- คุณวิศ บุญเดช. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด(มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2553.
- ทัศนีย์ แก้วสมนึก. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา; 2550.
- ทศพร ทานะมัย. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2560.
- ปรีชา นะเป้า. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์; 2556.
- พะยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต; 2542.
- รัชมงคล คำชู. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2556.
- วนิดา เหลืองสังข์กุล. การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) กรณีสึกขาศึกษาส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2552.
- วิลาสินี เจนฉนิชสถาพร. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มบริษัทโทรคมนาคมในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2553.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะก. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2556.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. แผนการดำเนินงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 [ออนไลน์] 2560 [อ้างเมื่อ 5 กรกฎาคม 2561]. จาก

<http://resource.thaihealth.or.th>.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง. วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ [ออนไลน์] 2560 [อ้างเมื่อ 8 กรกฎาคม 2561]. จาก

<http://www.phatthalung1.go.th>.

อนิวัช แก้วจำนงค์.การจัดการทรัพยากรมนุษย์ = Human resource management. สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ; 2552.

Cronbach. L. J. Essentials of Psychological Testing. 5thed. New York: Harper and Row; 1990.

Hackman, J.R, Sutte.L.J. Improving Life at Work. : Behavioral Science Approaches to Organizational Change. Santa Monica. California: Goodyear Publishing; 1977.

Herzberg. F. The motivation to work. New York: John Wiley & Sons; 1959.

Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. "Determining Sample Size for Research Activities,"Educational and Psychological Measurement.30.(3),607-610; 1970.

Likert. R. The Human Organization : It's Management and Value. New York: Mc Graw-Hill; 1964.

Maslow. H.A. Motivation and Personality. New York: Harper and Row Publishers; 1970.

Rao. A.R. and Bergen, M.E. Price premium variations as a consequence of buyers' lack of information. Journal of Consumer Research. 19(12),412-423; 1992.

Steers.R.M. Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly. 22,46-49; 1977.

Walton. R E. Quality of Working Life: What is it?. Sloan Management Review.4 (7), 20-23; 1973.