



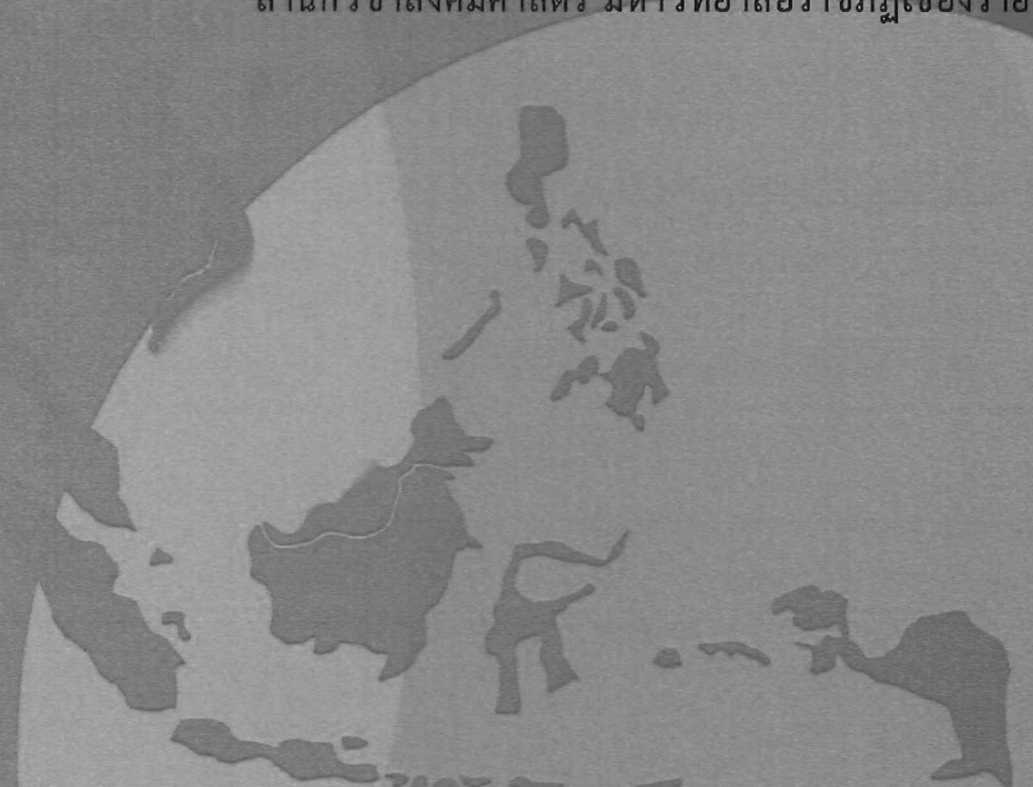
รายงานการประชุม

ครั้งที่ 10

สังคมศาสตร์วิชาการระดับชาติและนานาชาติ
“นวัตกรรมทางสังคมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
ในประชาคมอาเซียน”

วันที่ 15 มกราคม 2557

สำนักวิชาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย



PROCEEDINGS

The 10th National and International Symposium of Social Sciences
“Social Innovation for Sustainable Development in ASEAN Community”

15 January 2014

School of Social Sciences, Chiang Rai Rajabhat University, Thailand

2

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกพิจารณาผลงานวิจัย
การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ สังคมศาสตร์วิชาการ ครั้งที่ 10
“นวัตกรรมทางสังคมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในประชาคมอาเซียน”

- | | |
|---|--|
| 1. ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.ยุวัฒน์ วุฒิเมธี | ผู้ทรงคุณวุฒิ |
| 2. ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.มนัส สุวรรณ | มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.อวรณ์ โอภาสพัฒนกิจ | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี พิริยะกุล | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร.บุญทวารณ วิวอน | มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง |
| 6. รองศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ชัย ปีกุรักษ์ต์ | มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตรี กรรพุมมาลัย | มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชาญ อมรากุล | มหาวิทยาลัยพะเยา |
| 9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล สายสวัสดิ์ พิษณุไพบูลย์ | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
กรุงเทพ |
| 10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุษา สิทธิการ | มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง |
| 11. อาจารย์ ดร.สิทธิณัฐ ประพุทธนิตินสาร | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 12. อาจารย์ ดร.ปเนต มโนมัยวิบูลย์ | มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง |
| 13. อาจารย์ ดร.อภิสม อินทรลาวัลย์ | มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง |
| 14. อาจารย์ ดร.กันยพัชร ไตรทรัพย์ | มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง |

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พิจารณาผลงานวิจัย
การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ สังคมศาสตร์วิชาการ ครั้งที่ 10
“นวัตกรรมทางสังคมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในประชาคมอาเซียน”

1. รองศาสตราจารย์ประกายศรี ศรีรุ่งเรือง	สำนักวิชาบริหารรัฐกิจ
2. รองศาสตราจารย์พัชรา ก้อยชูสกุล	สำนักวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
3. รองศาสตราจารย์ ดร.นพพร ธนะชัยจันทร์	คณะครุศาสตร์
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ ถีตระกุล	คณะครุศาสตร์
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรชัย มุ่งไธสง	คณะมนุษยศาสตร์
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรุณศิริ ใจมา	คณะวิทยาการจัดการ
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภาพรธรรม ไชยานนท์	คณะวิทยาการจัดการ
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิดา ปิงเมือง	สำนักวิชาสังคมศาสตร์
9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เลหฬ้า ศรีเอกานุกูล	สำนักวิชาสังคมศาสตร์
10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุกกลิ่น อุนวิจิตร	ศูนย์พัฒนาการท่องเที่ยว
11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา ยืนยง	สำนักวิชาบัญชี
12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์มาลี หมวกกุล	ศูนย์วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น
13. อาจารย์ ดร.วรรณะ รัตนพงษ์	สำนักวิชาสังคมศาสตร์
14. อาจารย์ ดร.ปรมินทร์ อริเดช	คณะครุศาสตร์
15. อาจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ นิวัฒน์	คณะครุศาสตร์
16. อาจารย์ ดร.นาวัน พรหมใจสา	กองมาตรฐานวิชาการและ การประกันคุณภาพฯ
17. อาจารย์ ดร.จันจิรา วิชัย	สำนักวิชาสังคมศาสตร์
18. อาจารย์ ดร.ณัฐพล สันธิ	คณะมนุษยศาสตร์
19. อาจารย์ ดร.เสริมศิริ นิลคำ	คณะวิทยาการจัดการ
20. Mr. Albert Lisec	คณะมนุษยศาสตร์

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กรและ
ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
**Correlation between Quality of Life, Organizational Commitment and Happiness
in the Workplace among Teachers of a Private School in Bangkok**

ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร ประภัสสรา กัสโป พฤษยจิกา นุตรทะยัก

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มประชากรเป็นครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 120 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ใช้สถิติการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25 – 30 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ 5,000 – 15,000 บาทต่อเดือน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 5 ปี จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและมีความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.309$) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและมีความสุขในการทำงานของครูพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.269$) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กร ความสุขในการทำงาน ครูโรงเรียนเอกชน

Abstract

This research study has an objective to study correlation between quality of life, organizational commitment and happiness in the workplace among teachers of a private school in Bangkok. There were respondents of 120 teachers in a private school in Bangkok questioned and results were analyzed with SPSS application where Pearson's correlation coefficient analysis technique was applied.

The results show that most respondents were female, aged between 25 - 30 years Education Level Bachelor's marital status. Salaries ranging from 5,000 - 15,000 baht and they have time to work in this school from 1-5 years. Measured correlation there is a positive trend in correlation between quality of life and pleasure in the workplace of teachers in the private school with medium level of correlation coefficient ($r = 0.309$), and correlation between organizational commitment and pleasure in the workplace among them also have positive trend with low level of correlation coefficient ($r = 0.269$).

Keywords : Quality of Life, Organizational Commitment, Happiness in the Workplace, Private School Teachers

บทนำ

ในปัจจุบัน โลกของเรามีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก และมีการพัฒนาความเปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดนิ่ง ทั้งในด้านการศึกษา ด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร นวัตกรรมต่างๆ เศรษฐกิจ การเมือง รวมไปถึงทางสังคม ความเป็นอยู่ของผู้คนทั่วไป ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันไปจากเดิมเป็นอย่างมาก (ชุดิภาญจน์ เป่าพุย. 2553) รวมถึงสถาบันการศึกษาเป็นสถาบันที่มีบทบาทและ มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มีภารกิจในการจัดการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าในประเทศ รวมถึงการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยสร้างเสริมให้คนได้พัฒนาตนเอง ในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ จริยธรรม เป็นการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของคนในประเทศ ดังนั้นสถาบันการศึกษาจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีลักษณะเฉพาะ มีความสามารถ มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

คุณภาพชีวิตก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความสุข บลูสโตน (Bluestone อ้างอิงใน สุวดี อานวงษ์วัฒน์. 2544 : 13) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และแก้ไข ปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะผลกระทบต่อชีวิตในการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้หมายรวมถึง การปรับปรุง การบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เพราะเป็นการ เปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับ ได้นำเอาสติปัญญาความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานให้องค์กรยอมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง การควักขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความขบข้องใจลดลง เป็นต้น

ความผูกพันต่อองค์กรนั้นคือ การแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กร ความพึงพอใจของสมาชิก และเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ขององค์กรทั่วไป โดยลักษณะความสัมพันธ์ที่บุคคลมีการแสดงออกต่อองค์กรนั้น จะแสดงออกในรูปแบบของความปรารถนาจะอยู่ในองค์กร ความตั้งใจจะอยู่ในองค์กร ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ และการมีความพยายามในการทำงาน (Mowday. 1982 อ้างอิงใน ชลธิชา หวังรวงงาม. 2542)

ความสุขถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิต เป็นเป้าหมายสำคัญที่มนุษย์ทุกคนพึงปรารถนา และในช่วงชีวิตที่ยาวนานที่สุดของมนุษย์ทุกคน ซึ่งความสุขเกิดจากการที่มนุษย์ได้ตอบสนองต่อความต้องการนั้นแล้ว โดยการสร้างความสุขในการทำงานที่มากขึ้นนั้นจะประกอบด้วยความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. 2553)

โดยการแข่งขันกันที่เพิ่มมากขึ้นทำให้หลายๆ โรงเรียนทั้งในกรุงเทพมหานครและในต่างจังหวัด จึงต้องมีการพัฒนาโรงเรียนกันอย่างมาก เพื่อสามารถทัดเทียมการศึกษาหลายประเทศได้ สำหรับในโรงเรียนเอกชนที่ได้ทำการศึกษาและวิจัยนั้นมีทั้งหมด 2 โรงเรียน ซึ่งมีห้องเรียนทั้งหมด 47 ห้อง รวมถึงมีห้องปฏิบัติการ เช่น ห้องคอมพิวเตอร์ ห้อง Sound Lab ห้องดนตรี รวมถึงมีห้องสมุดในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและมีสนามให้นักเรียนได้ทำกิจกรรม เล่นกีฬา และลานเคารพธงชาติในตอนเช้า เพื่อให้นักเรียนที่มาเรียนได้รับความรู้ ประสบการณ์ และทักษะต่างๆ เพิ่มมากขึ้น พร้อมทั้งยังสามารถไปแข่งขันกับนักเรียนหรือสถาบันอื่น ๆ ได้

ดังนั้นจากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน ของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขต

15 January 2014

กรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยที่เป็นประโยชน์จะสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุงทางการศึกษาให้ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงและร่วมมือกันพัฒนาให้องค์กร ประสบความสำเร็จในการทำงาน พร้อมทั้งทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และสามารถ รักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครู โรงเรียน เอกชน ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครู โรงเรียน เอกชน ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของ ครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสาร งานวิจัยต่างๆ ทั้งที่เป็นแนวคิด ทฤษฎีเพื่อสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนใน โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์และตรงตามวัตถุประสงค์ ของการศึกษา ตามระยะเวลาที่กำหนด มีขั้นตอนดำเนินงานดังต่อไปนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนที่ทำงานในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ทุกคนรวม จำนวนทั้งสิ้น 120 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อ ีรวบรวมข้อมูลจากประชากร สำหรับแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 4 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของ ผู้ตอบแบบสอบถาม คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน เอกชน และความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน และแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 1 ส่วน คือ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

โดยแบบสอบถามในส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน เอกชน ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบเป็นทางเลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ และแบบสอบถามในส่วนของความสุขในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านบวก และด้านลบ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบเป็นทางเลือก 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก เล็กน้อย ไม่เลย

15 January 2014

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ จากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามปลายปิด ประชากรที่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 120 คน ใน 3 ประเด็น ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันของครูที่มีต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้า และเก็บรวบรวมข้อมูล แนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา บทความวิชาการ และระบบสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต รวมถึงข้อมูลที่ได้ถูกเก็บรวบรวมจากหน่วยงาน ทั้งในรูปแบบของรายงาน เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษานี้ เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วจะตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) ให้คะแนนในแบบสอบถาม บันทึกข้อมูลและทำการประมวลผล ด้วยโปรแกรมประมวลผลทางสถิติสำเร็จรูป SPSS ทำการประมวลผล และจัดทำตารางวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ นำเสนอ และสรุปผล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร ผู้ศึกษาวิเคราะห์โดยสถิติความถี่ (Frequency distribution) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและแต่ละด้าน ใช้สถิติในการวิเคราะห์คือ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กรและมีความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์จากค่าเฉลี่ยและหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน

กลุ่มประชากรที่ศึกษานี้คือครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวนครูทั้งหมด 120 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 25 - 30 ปี มีสถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี รายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือนอยู่ในช่วง 5,000 – 15,000 บาท มีอายุในการทำงาน 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 78.3, 23.3, 55.0, 80.8, 51.7, 30.8 ตามลำดับ

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูก

15 January 2014

สัญลักษณ์ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม อยู่ในระดับมาก และ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73, 3.77, 3.77, 3.92, 3.76, 3.50, 3.92, 3.38 ตามลำดับ)

3. ความผูกพันต่อองค์กร

ครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในห้องักการ อยู่ในระดับมาก และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03, 3.86, 3.36 ตามลำดับ)

4. ความสุขในการทำงาน

ครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความรู้สึกภูมิใจในตนเอง รองลงมา ได้แก่ มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนบ้าน สามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันต่างๆ ด้วยตัวท่านเอง รู้สึกเป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหา มีความสุขกับการริเริ่มงานใหม่ๆ และมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ รู้สึกว่าชีวิตของท่านมีความสุข มีเพื่อนหรือญาติพี่น้องคอยช่วยเหลือท่านในยามที่ท่านต้องการ พอใจในรูปร่างหน้าตาของตนเอง รู้สึกว่าชีวิตของท่านไร้ค่า ไม่มีประโยชน์เล็กน้อย รู้สึกประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในชีวิต ท่านมั่นใจว่าชุมชนที่ท่านอยู่อาศัยมีความปลอดภัยต่อท่าน ท่านมั่นใจที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นในชีวิต มีโอกาสได้พักผ่อนคลายเครียด ต้องไปรับการรักษาพยาบาลเสมอๆ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้ และสุดท้ายถ้าสิ่งต่างๆ ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังท่านจะรู้สึกหงุดหงิด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25, 3.23, 3.22, 3.21, 3.15, 3.10, 3.08, 3.06, 3.04, 3.02, 3.00, 2.97, 2.83, 2.68, 2.55 ตามลำดับ)

5. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.309$) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง แสดงว่าคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนเอกชนที่สูงขึ้นครูโรงเรียนเอกชนจะมีความสุขเพิ่มขึ้น

6. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.269$) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ แสดงว่าคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนเอกชนที่สูงขึ้นครูโรงเรียนเอกชนจะมีความสุขเพิ่มขึ้นด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีการจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม และ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม เพียงด้านเดียวที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชนิตา เล็บครุฑ (2554) ได้ศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ การศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของสุชาวนุช พันธนิยะ(2553) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของข้าราชการ การศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานที่โรงเรียนพื้นที่เขตอำเภอรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนด้านโครงสร้างขององค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร อยู่ในระดับมาก และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชาญวดี บุญชม (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ขององค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลามสันติชน การศึกษาพบว่าความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ สุนภา คุ่มชัย (2552) ความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานราชการ : กรณีศึกษา กรมชลประทาน การศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความเติบโตขององค์กร องค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมนำไปให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

3. ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน คือ มีความรู้สึกภูมิใจในตนเอง รองลงมา ได้แก่ มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนบ้าน สามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันต่างๆ ด้วยตัวท่านเอง รู้สึกเป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหา มีความสุขกับการริเริ่มงานใหม่ๆ และมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ รู้สึกว่าชีวิตของท่านมีความสุข มีเพื่อนหรือญาติพี่น้องคอยช่วยเหลือท่านในยามที่ท่านต้องการพอใจในรูปร่างหน้าตาของตนเอง รู้สึกว่าชีวิตของท่านไร้ค่า ไม่มีประโยชน์เล็กน้อย รู้สึกประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในชีวิต ท่านมั่นใจว่าชุมชนที่ท่านอยู่อาศัยมีความปลอดภัยต่อท่าน ท่านมั่นใจที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นในชีวิต มีโอกาสได้พักผ่อนคลายเครียด ต้องไปรับการรักษาพยาบาลเสมอๆ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้ และสุดท้ายถ้าสิ่งต่างๆ ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังท่านจะรู้สึกหงุดหงิด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของศุมาตรี ทุงจันทร์ (2555) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร

15 January 2014

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม การศึกษา พบว่า ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

4. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน
แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.309$) ซึ่ง
สอดคล้องกับการศึกษาของฐนาภรณ์ สติพิณธุ์เวหา (2556) โดยการศึกษาพบว่า สำหรับลูกจ้าง 38% ที่ระบุว่า
มีความสุขดีกับงานปัจจุบัน พบว่าเกิดจากปัจจัยหลัก 3 ประการ คือ 49% มีความสุขกับประสบการณ์ที่ได้รับจาก
การทำงานและโอกาสที่ได้ทำงานท้าทาย 24% มีความสุขที่มีเพื่อนร่วมงานดี ๆ และ 14% มีความสุขที่หัวหน้างาน
ไว้วางใจและเห็นคุณค่าของงานที่ทำอยู่

5. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครู โรงเรียน
เอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.269$)
ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอดิษฐ์ โทวิธา (2556) เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนสุนันทา พบว่า ปัจจัยความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยภาพรวม อยู่ในระดับ
มาก ซึ่งปัจจัยงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน
และด้านทัศนคติทางบวก โดยประคัลภ์ บัณฑลลึงกูร (2556) กล่าวถึง วิถีง่าย ๆ ที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพัน
กับการทำงานในองค์กร จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยในการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงานใน
องค์กรนั้น ก็มีหลายปัจจัย ได้แก่ 1. ผู้บริหารขององค์กรมีความน่าเชื่อถือ และมีภาวะผู้นำ สามารถเป็นผู้นำให้กับ
พนักงานในองค์กรได้ 2. พนักงานรู้สึกถึงการได้รับความสำคัญจากหัวหน้า และจากองค์กร ว่าตนเองก็มี
ความสำคัญในการสร้างผลงานให้กับองค์กร 3. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกัน
4. ค่าตอบแทน และรางวัลตอบแทนการทำงานที่เป็นธรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. ผู้บริหารควรมีการพิจารณาความสมดุลของปริมาณงานกับเงินเดือน โดยการสนับสนุนในเรื่องการให้
ค่าตอบแทนอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง โบนัส เป็นต้น หรือการให้เงินเดือนที่
เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน รวมทั้งการได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับข้าราชการประเภทอื่นๆ

2. ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้วยการให้รางวัลบุคลากรที่มีอายุงานยาวนาน การให้รางวัล
สำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเลิศ และสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่การงาน เพื่อให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อสถาบัน

3. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีอิสระในการคิด โดยการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง
และยกย่องชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

4. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้มีการพักผ่อนคลายเครียดอย่างเหมาะสม โดยการศึกษาดูงานนอกสถานที่
การท่องเที่ยวประจำปี การจัดเลี้ยงวันขึ้นปีใหม่ การจัดกิจกรรมวันครอบครัว เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

การวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. การศึกษาในครั้งนี้กำหนดประชากรในการศึกษาเฉพาะครู โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
เท่านั้น ดังนั้นจึงควรทำการศึกษาในหัวข้อเดียวกันกับกลุ่มประชากรในเขตอื่นๆ ของครู โรงเรียนเอกชนบ้าง เพื่อ

15 January 2014

ให้ผลการศึกษาคอบคลุมมากขึ้นและจะได้นำข้อมูลวิเคราะห์แนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความผูกพัน ต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนต่อไป

2. การศึกษาในครั้งนี้กำหนดประชากรในการศึกษาเฉพาะครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เท่านั้น ดังนั้นในครั้งหน้า จึงควรทำการศึกษาเปรียบเทียบกับครูโรงเรียนรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานครนครด้วย เพื่อจะได้ผลการศึกษาที่ครอบคลุมและมีผลการศึกษาที่มีความแตกต่างกันมากหรือน้อยเพียงใด รวมถึงจะได้ ข้อมูลที่สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ดีขึ้นต่อไป

3. ควรทำการศึกษาความสุขในการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนเอกชนด้วย เพื่อจะได้ทราบถึงข้อมูลว่า ครูมีความสุขและนักเรียนหรือผู้เรียนนั้นมีความสุขหรือไม่

4. ควรทำการศึกษาคุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน เอกชนในเชิงลึกขึ้น โดยการสัมภาษณ์ เพื่อทราบข้อมูลในด้านอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ครุฑปักยี่. (2552). “การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). การศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของคน ไทยที่พึงประสงค์ : ความฉลาดทางอารมณ์. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). “ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน.” วิทยานิพนธ์ปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบัน บัณฑิตพัฒนาบริหาร
- นภัส จิตต์ธีรภาพ. (2554). “ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคนอื่นๆ. (2556). คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข. นครปฐม : โรงพิมพ์ธรรมดา เพรส
- สุชานุช พันธนิยะ. (2553). “บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธีรภัทร ชันติยะหล้า. (2555). “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลป่าสักอำเภอเมืองลำพูน.” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐ ประศาสนศาสตร์คณะสังคมศาสตร์และศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.
- อดิษฐ์ โทวิชา. (2556). “ความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา รายงาน ผลการวิจัย.” มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.