

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
THE QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING THE ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF TEACHERS UNDER THE OFFICE OF PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA IN SAKON NAKHON PROVINCE

¹วัชรพงษ์ แสนมานิช และ ²พนายุทธ เชยบาล

¹Watcharapong Saenmanot and ²Panayuth Choeyba

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, ประเทศไทย

Udon Thani Rajabhat University, Thailand.

¹dr.panayuth@gmail.com

Received May 10, 2021; Revised July 12, 2021; Accepted August 25, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร จำนวน 360 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 วิเคราะห์ข้อมูล การแจก

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

² อาจารย์ ดร., หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

แจ้งความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับมาก 2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับมาก 3. คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์กัน 4. สมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร เป็นต้น

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.351 + .425(X_6) + .352(X_5) + .117(X_4) + .170(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .560(X_6) + .461(X_5) + .188(X_4) + .247(X_2)$$

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

This research included the following objectives: 1) to study the level of the quality of work life of teachers under the Office of Primary Educational Service Area in Sakon Nakhon Province; 2) to study the level of the organizational commitment of teachers under the Office of Primary Educational Service Area in Sakon Nakhon Province; 3) to study the relationship between the quality of work life and the organizational commitment of teachers under the Office of Primary Educational Service Area in Sakon Nakhon Province; and 4) to create a predictive equation of quality of work life factors affecting the organizational commitment of teachers under the Office of Primary Educational Service Area in Sakon Nakhon Province. The sample consisted of 360 teachers under the Office of Primary Educational Service Area in Sakon Nakhon Province selected by stratified random sampling. The research instrument was a 5 level-rating scale questionnaire on the organizational commitment of teachers with the reliability of 0.98 and questionnaire on the quality of work life of teachers with the reliability of 0.96. The statistics used in data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The results of this research were as follows. 1. The quality of work life of teachers under the Office of Primary Educational Service Area in Sakon Nakhon Province was at a high level. 2. The organizational commitment of teachers under the Office of Primary Educational Service Area in Sakon Nakhon Province was at a high level. 3. The

quality of work life and the organizational commitment of teachers under the Office of Primary Educational Service Area in Sakon Nakhon Province were related. 4. Predictive equations of quality of work life affecting the organizational commitment of teachers under the Office of Primary Educational Service Area in Sakon Nakhon province were as follows:

Predictive equation of raw score:

$$\hat{Y} = 1.351 + .425(X_6) + .352(X_5) + .117(X_4) + .170(X_2)$$

Predictive equation of standard score:

$$\hat{Z} = .560(X_6) + .461(X_5) + .188(X_4) + .247(X_2)$$

Keywords: Quality of Work Life, Organizational Commitment

บทนำ

การมีชีวิตที่เป็นสุขเป็นความหวังของมนุษย์ทุกคนที่ล้วนแล้วแต่ต้องการสร้างให้แก่ตนเอง โดยความสุขของแต่ละบุคคลนั้นย่อมแตกต่างกันไปตามวิถีชีวิตของแต่ละบุคคล เช่น การมีสุขภาพจิตที่ดี แจ่มใสเบิกบาน ไม่มีทุกข์หรือมีแต่ก็ไม่มากจนเกินไป มิมีตรสหายในสังคม มีที่ทำมาหากินมีรายได้ตามสมควรที่เลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างเพียงพอ การมีอาชีพที่มั่นคง มีครอบครัวที่อบอุ่น มีที่อยู่อาศัยในชุมชนที่เป็นสุข การได้รับความเสมอภาค การมีสิทธิ เสรีภาพ มีการศึกษา มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) หรืออาจกล่าวให้ เข้าใจได้ง่าย ๆ “คุณภาพชีวิต” ก็คือ การมีชีวิตที่มีความสุขนั่นเอง เมื่อกล่าวถึงคุณภาพชีวิต (Quality of Life) องค์ประกอบที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง คือ ระบบการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งของการบริหารงานในปัจจุบัน เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์ คือ ต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน การทำงาน คือ การทำให้มีรายได้ และเมื่อมีรายได้ก็สามารถนำไปแลกเปลี่ยนเป็นอาหาร เครื่องใช้ ตลอดจนปัจจัย ทั้ง 4 ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต นอกจากนี้การทำงานยังเป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคมทำให้เกิดคุณค่าในชีวิตของมนุษย์มากขึ้น ในสังคมปัจจุบันองค์กรให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น เพราะเชื่อว่า ทรัพยากรมนุษย์ หรือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญมีคุณค่ามากที่สุดในองค์กรที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองหรือเสื่อมโทรมลงได้ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรหลักที่ทำให้ทรัพยากรอื่นมีคุณค่าจึงเปรียบมนุษย์เป็นดั่งหัวใจหลักขององค์กร ผลงานที่ได้ออกมาจากทรัพยากรมนุษย์จะมี

ประสิทธิภาพเพียงใด ขึ้นอยู่กับความพอใจในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก ซึ่งความพอใจในการทำงานจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและความปรารถนาที่จะทำให้งานดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไปตามแผนงานและเป้าหมายขององค์กรได้ ดังนั้นเมื่อคนต้องทำงานตามวิถีชีวิตของตนเอง ทั้งในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ที่มีทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างผลผลิต หรือควบคุมประสิทธิภาพของงาน องค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขในการทำงานทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางสังคม ทางกาย อารมณ์ และจิตวิญญาณต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจึงถือเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การเพราะมีผลกระทบโดยตรงต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์การ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นจะทำให้บุคลากรมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร ทั้งยังช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พนักงานในการทำงาน ประการท้ายสุด คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Huse & Cumming, 1995: 198-199) การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลกระทบต่อองค์กรในแง่ลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร จนกระทั่งลาออกจากองค์กรไปในที่สุด ครุจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจึงต้องหาแนวทางให้ครุมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทของตนด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือมีความผูกพันต่อองค์กร สำหรับในโรงเรียนนั้น “ครู” นับว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จากการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีความผูกพันในงานสูง จะมีความกระตือรือร้นในการทำงานสูง แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานในระดับสูง มีผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ที่ ความผูกพันต่อองค์กรของครุยังสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของครุในสัปดาห์ถัดไปและการคงอยู่ในอาชีพของครุได้ในปัจจุบันคุณภาพชีวิตการทำงาน

จังหวัดสกลนครมีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา โดยแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็นทั้งหมด 3 เขตได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งให้บริการจัดการศึกษานักเรียนระดับประถมศึกษาทั้งหมดทั่วทั้งจังหวัดสกลนคร โดยจังหวัดสกลนครมีจำนวนครุรวมทั้งสิ้น 5,740 คน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครุสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประณศศึกษาในจังหวัดสกลนคร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารจัดการโรงเรียน ของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างยั่งยืน รวมทั้ง อาจเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นๆ ที่จะนำข้อมูลนี้ไปปรับใช้บริหารจัดการให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานของตนเอง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณศศึกษาในจังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณศศึกษาในจังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณศศึกษาในจังหวัดสกลนคร
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณศศึกษาในจังหวัดสกลนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณศศึกษาในจังหวัดสกลนคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณศศึกษาในจังหวัดสกลนคร รวมจำนวนครูทั้งหมด 5,740 คน
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณศศึกษาในจังหวัดสกลนคร กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน ทั้งนี้การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนั้น ผู้วิจัยใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครจซี่และมอร์แกน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา
คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณศศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานใน 6 ด้าน คือ 1) รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่

เหมาะสม 3) การพัฒนาความสามารถ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) ความมีอิสระในการทำงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กร ใน 3 ด้านคือ 1) ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะรักษาสภาพสมาชิกในองค์กร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง มาตรวจสอบความสมบูรณ์และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะใช้สถิติเชิงบรรยายเป็นหลักในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และเสนอค่าสถิติเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้

4.1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปผู้ให้ข้อมูลวิเคราะห์ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) เป็นรายข้อรายด้านและโดยรวมทั้งฉบับเพื่อใช้ในการประเมินค่าและแปลความหมายของคะแนน โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 360 คน ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 60.00) ส่วนมากมีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 43.33) ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาาระดับปริญญาตรี 280 คน (ร้อยละ 77.78) ส่วนมากมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี (ร้อยละ 43.33) และอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง (ร้อยละ 55.56) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.59$) อยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยด้านความมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 4.44$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.38$) ด้านการพัฒนาความสามารถ กับด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.35$ เท่ากัน) และด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.97$) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะรักษาสภาพสมาชิกในองค์กร ($\bar{X} = 4.73$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.60$) และด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.53$) ตามลำดับ

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่าระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ($r = 0.452 - 0.697$)

5. ผลการศึกษาการถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า สามารถพยากรณ์ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อม

การทำงานที่เหมาะสม เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ที่สมบูรณ์ที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R) = .813 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการพยากรณ์(R^2) = .661 หรือมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 66.10 และมีสัมประสิทธิ์การถดถอย Adj R^2 = .657 หรือ ร้อยละ 65.70

อภิปรายผล

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปราย ดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความคิดเห็นของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองนั้นอาจมีความคิดเห็นว่าเป็นสภาพการปฏิบัติงานที่มีความสุขมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน อันเป็นผลเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ซึ่งทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของทิพวรรณ ศิริคุณ (2550: 18) ที่ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลต่อองค์การที่มีความต้องการที่จะให้ตนเองปฏิบัติงานในองค์การอย่างมีความสุขเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งในส่วนของปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในปัจจัยภายในประกอบด้วย ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจในส่วนของปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและการบริหารงานที่มีคุณธรรม และสอดคล้องกับแนวคิดของสมหวัง โอหารส (2552: 12) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกของบุคคลในการทำงานและการทำงานที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลตามการกระบวนกรรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะแตกต่างกันตามประสบการณ์และลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่แตกต่างกัน การทำงานที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคลถือเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการต่อความต้องการและความปรารถนาของแต่ละบุคคล เป็นการผสมผสานกันระหว่างการทำงานกับชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน โดยสามารถผสมผสานงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว จะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานมีความรู้สึกพึงพอใจ มีความรู้สึกมั่นคง และสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับที่เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557: 25)

กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและลักษณะการทำงาน ของบุคคลในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงใน งาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านภาวะความเป็นอิสระจากงาน ด้าน ความภูมิใจในองค์กร ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละคนนั้นอาจไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ แต่ละคนได้กำหนดไว้

2. ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะรักษาสภาพสมาชิกในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับ เป้าหมายขององค์การ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีความศรัทธาต่อองค์การ พร้อมทั้งจะ ห่มเทก้าร่างกาย ความคิด สติปัญญา ในการทำงานเพื่อองค์การ ตลอดจนปรารถนาที่จะคงอยู่ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป ครูที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความภาคภูมิใจใน องค์การของตนเอง และจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่ สอดคล้องกับความต้องการขององค์การเสมอ ดังนั้นการที่ครูผู้สอนมีความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก ย่อมส่งผลต่อโรงเรียนกล่าวคือ มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ครูที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความพยายามร่วมมือกัน มี กำลังใจ และมีความสามัคคีกัน มีความรู้สึกประทับใจ ภูมิใจ มีความเป็นห่วงเป็นใย เอาใจใส่ ต่อโรงเรียนและมีความสุขที่ได้ทำงานกับโรงเรียน จะมีการพัฒนาทั้งด้านโรงเรียน ด้านครู และด้านนักเรียน ผู้บริหารจะสร้างอัตลักษณ์และรักษาอัตลักษณ์ของโรงเรียน จะทำให้ครูมี ความจงรักภักดี คือ ไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงหรือย้ายที่ทำงาน และมีความรับผิดชอบ ต่องานที่ปฏิบัติทั้งด้านส่วนตัวและส่วนรวม ซึ่งจะเห็นได้จากการทุ่มเทให้กับงาน โดยการ ทำงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น ดังที่บูชานัน (Buchanan, 1974: 533) กล่าวว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความรู้สึกที่เป็นพวกเดียวกันกับองค์การ ซึ่งเป็น ความผูกพันทางใจของพนักงานที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ รวมถึงการปฏิบัติ หน้าที่ของตนเองที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์การ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การเป็น หลัก สอดคล้องกับผลการวิจัยของโสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556) ที่ศึกษา ความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา โดยผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสม จิตร จันทรเพ็ญ (2557) ที่ศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กร

ชุมชน (องค์การมหาชน) โดยผลการวิจัยพบว่า โดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีความรู้สึกต่อองค์กรที่มีความต้องการที่จะให้ตนเองปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งในส่วนของปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ปัจจัยภายในประกอบด้วย ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจในส่วนของปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและการบริหารงานที่มีคุณธรรม ดังที่ เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557: 25) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและลักษณะการทำงานของบุคคลในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านภาวะความเป็นอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละคนนั้นอาจไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่แต่ละคนได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับที่ สโครวาน (Skrovan, 1983: 11) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรใช้ในการทำให้บุคคลทุกระดับขององค์กร มีส่วนร่วมในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมขององค์กร วิธีการดำเนินงานและผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงาน กระบวนการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายในการส่งเสริมความให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กร และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในขณะทำงาน และสอดคล้องกับ แคซิโอ (Casio, 1998: 20) ที่ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสภาพและการทำงานต่างๆ ภายในองค์กร ตัวอย่างเช่น การเพิ่มงาน การบริหารจัดการอย่างเป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยใช้คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นตัวพยากรณ์ มีผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จากปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ปัจจัย พบว่า มีปัจจัยที่ทดสอบแล้วว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ 4 ปัจจัย เรียงลำดับตามปัจจัยที่มีค่าอำนาจการพยากรณ์จากสูงไปหาต่ำได้ดังนี้ คือ ความมีอิสระในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าและ

ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เป็นคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 66.10 ซึ่งสามารถอธิบายตามตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ได้ดังนี้

4.1 ปัจจัยความมีอิสระในการทำงาน เป็นปัจจัยแรกที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 48.60 ($R^2 = .486$) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมและจัดให้ครูมีอิสระในการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีอิสระในความคิด ดังนั้นถ้าโรงเรียนให้อิสระในการทำงานกับครู ไม่ว่าจะเป็นการให้ครูมีอิสระในการกำหนดระยะเวลาทำงานของตนเอง สามารถคิดริเริ่มงานด้วยตนเอง กำหนดรูปแบบ วิธีการทำงานของตนเอง โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ วิธีการประเมินการทำงานต่าง ๆ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงานได้อย่างอิสระ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารได้อย่างอิสระ จะส่งผลให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ แฮคค์แมน และ โอลด์แฮม (Hackman & Oldham, 1980: 215) ที่กล่าวว่า ความมีอิสระในการทำงาน เป็นการทำงานที่มาจากการริเริ่มและการกำหนดสิ่งต่างๆด้วยตัวเอง จะทำให้มีความรู้สึกว่าได้มีความรับผิดชอบมากขึ้นและรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับการตัดสินใจอย่างอิสระพร้อมที่จะเผชิญกับสิ่งที่เกิดขึ้น รวมทั้งมีความตระหนักในอำนาจหน้าที่ของตนเอง สามารถควบคุมดูแลตนเองได้ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ สอดคล้องกับแอลเดอร์ (Alder, 1993: 449) ที่กล่าวว่า ความมีอิสระในการทำงานเป็นความสามารถของพนักงานในการออกแบบลักษณะงานและนำความคิดมาใช้นำเสนองาน ตัดสินใจว่าจะทำงานกี่ชั่วโมง และกำหนดเวลาหยุดพักงานได้และตัดสินใจในเรื่องอัตราความเร็วของการปฏิบัติงานได้

4.2 ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่สองที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ซึ่งมีผลในการเพิ่มสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .633 ($R^2 = .633$) หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 63.30 และพบว่าเมื่อมีปัจจัยสองตัวเข้าสู่สมการซึ่งค่าที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 14.70 แสดงให้เห็นว่าในปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 6 ปัจจัย ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยอันดับที่สองที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร และเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ครูมีความรู้สึกว่ายากทำงานอยู่ในโรงเรียน เพราะ

การมีสัมพันธภาพที่ดี มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร รวมถึงผู้บริหารและบุคลากรมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน จะทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กรด้วย สอดคล้องกับวอลตัน (Walton, 1975: 12-16) ที่กล่าวว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานในสังคมขององค์กร

4.3 ปัจจัยความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยที่สามที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีผลในการเพิ่มสัมประสิทธิ์การถดถอยมีค่าเท่ากับ .644 ($R^2 = .644$) หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 64.40 และพบว่าเมื่อมีปัจจัยสามตัวเข้าสู่สมการพยากรณ์ ซึ่งค่าที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.10 แสดงให้เห็นว่าในปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 6 ปัจจัย ปัจจัยความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยอันดับที่สามที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร เนื่องจากความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม มีการกำหนดแผนการดำเนินการเพื่อพัฒนาความก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพ ได้รับโอกาสให้มีความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ก็จะส่งผลให้ครูในโรงเรียนมีความผูกพันต่อองค์กร ดังที่ วอลตัน (Walton, 2009: 93-95) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) ซึ่งเป็นการพิจารณาถึงความคาดหวังของบุคคลในการคงไว้ซึ่งตำแหน่งหน้าที่เดิมของตนเอง และมีแนวทางหรือโอกาสในการได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของศุภชัย วงศ์วรภาณจน์ (2555) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงแรมในกลุ่มชาเทรียม โฮเต็ล แอนด์ เรซิเดนซ์ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงแรม และสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฏฐา ผุดผ่อง (2556) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พูนพงษ์ คุนา (2560) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า ปัจจัยความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.4 ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เป็นปัจจัยที่สี่ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน

จังหวัดสกลนคร มีผลในการเพิ่มสัมประสิทธิ์การถดถอยมีค่าเท่ากับ .661 ($R^2 = .661$) หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 66.10 และพบว่าเมื่อมีปัจจัยสามตัวเข้าสู่สมการพยากรณ์ ซึ่งค่าที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.70 แสดงให้เห็นว่าในปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 6 ปัจจัย ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เป็นปัจจัยอันดับที่สี่ที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ด้วยการวางผังอาคารสถานที่อย่างเหมาะสม มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินจากการปฏิบัติงาน มีแสงสว่างที่เพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน มีความสะอาดและสุขภาวะที่ดี ซึ่งหากสถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมย่อมส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความทุ่มเทในการทำงาน และพร้อมที่จะอุทิศกำลังกาย แรงใจ ในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การมีความผูกพันต่อองค์กรของครูต่อไป สอดคล้องกับที่ สุภาภรณ์ ทิพย์โอสถ (2558: 5) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม คือสถานที่ทำงานที่สะอาดปราศจากการรบกวนจากแสงเสียงและกลิ่นมีสิ่งอำนวยความสะดวก การวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของศุภชัย วงศ์วรกาญจน์ (2555) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงแรมในกลุ่มชาเทรียม ไฮเต็ล แอนด์ เรซิเดนซ์ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงแรม

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้โดยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูพบว่าอยู่ในระดับมาก ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในระดับสูง ปัจจัยความมีอิสระในการทำงาน ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมขวัญ เมฆสุข. (2560) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด. วารสารธุรกิจปริทัศน์. 9(1), 33 – 50.
- ณัฏฐา ผุดผ่อง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานและกลุ่มเจเนอเรชั่นของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ. : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ดวงสมร มะโนวรรณ. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร และได้รับรองสถานพยาบาลของ JCI. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ. 7(1), 178 – 190.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัท บริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประพันธ์ ชัยกิจจอร่าใจ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พูนพงษ์ คุณา. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิภาวี สิทธิวัง. (2549). การใช้น้ำมันหอมระเหยในที่ทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงานและปฏิบัติงานของพนักงาน. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ศุภชัย วงศ์วรกาญจน์. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงแรมในกลุ่มชาเทรียม โฮเต็ล แอนด์ เรซิเด้นซ์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

- สมหวัง โอธารส. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร* ศึกษารณี
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สัณห์วิชัย วิชิตนนทการ. (2562). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
เขต 4. วารสารบัณฑิตวิจัย. 10 (1), 169-188.
- สุภาภรณ์ ทิพย์โอสธ. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัด
องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย
อลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- โสสมัยลีรี มูลทองทิพย์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน
มัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Adler, M. A. (1993). *Gender difference in job autonomy: The consequences
of occupational segregation and authority*. Sociological quarterly.
- Buchanan. (1974). *Building Organization Commitment: The Socialization of
Manager in Work Organization*. Journal Applied Administrative Science
Quarterly, 19(4), 533-546.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Menlo Park: Addison-
Wesley.
- Skrovan, D. J.(1983). *Quality of Work Life Perspective for Business and the
Public Sector*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Walton, R. E. (2009). *Criteria for Quality of Work Life in Louis El Davis and
Albert B Cherns(eds): The Quality of Work Life*. New York: Free Press.

