



ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร



โดย

นางสาวประภัสสร กัสโป

นางสาวพฤษจิกา บุตรทะยัก

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 430 จุลนิพนธ์
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2556

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร



โดย
นางสาวประภัสสร กัสโป
นางสาวพฤษจิกา บุตรทะยัก

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761430 จุลนิพนธ์
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2556

**CORRELATION BETWEEN QUALITY OF LIFE, ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AND HAPPINESS IN THE WORKPLACE AMONG TEACHERS
OF A PRIVATE SCHOOL IN BANGKOK**



By

Miss Prapassara Kaspo

Miss Prugsajika Bootthayok

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

**A Research Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
Bachelor of Business Administration Program in General Business Management**

Faculty of Management Science

SILPAKORN UNIVERSITY

2013

ที่ประชุมสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พิจารณาแล้ว
อนุมัติให้การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขใน
การทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” เสนอโดย นางสาวประภัสสร
กัศโปและนางสาวพฤษจิกา บุตรทะยัก มีคุณค่าเพียงพอที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาใน
รายวิชาจุลนิพนธ์ ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการ
จัดการ

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” ได้ผ่านการนำเสนอในการประชุม
สังคมศาสตร์วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 10 “นวัตกรรมทางสังคมเพื่อการพัฒนาอย่าง
ยั่งยืนในประชาคมอาเซียน” สำนักวิชาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย วันที่ 15 มกราคม
2557 ณ โรงแรมเวียงอินทร์ จังหวัดเชียงราย

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร)

อาจารย์ที่ปรึกษา

วันที่ เดือน พ.ศ.

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

(อาจารย์อมรินทร์ เทวดา)

หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

วันที่ เดือน พ.ศ.

12530074, 12530085: สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต / ความผูกพันต่อองค์กร / ความสุขในการทำงาน / ครูโรงเรียนเอกชน

ประภัสสรากัสโป และ พฤกษ์จิกา บุตรทะยัก: ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร. อาจารย์ที่ปรึกษา: ผศ. ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร. 117 หน้า.

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 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 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.309$) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครู พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.269$) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2556

ลายมือชื่อนักศึกษา 1.....2.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

12530074, 12530085: MAJOR: GENERAL BUSINESS MANAGEMENT

KEY WORDS: QUALITY OF LIFE / ORGANIZATIONAL COMMITMENT / HAPPINESS IN THE WORKPLACE / PRIVATE SCHOOL TEACHERS

PRAPASSARA KASPO AND PRUGSAJKA BOOTTHAYOK: CORRELATION BETWEEN QUALITY OF LIFE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND HAPPINESS IN THE WORKPLACE AMONG TEACHERS OF A PRIVATE SCHOOL IN BANGKOK. RESEARCH ADVISOR: ASST. PROF. DOWLOY KANJANAMANEESATHIAN, M.N.S. 117 pp.

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 ($r = 0.269$).

Faculty of Management Science SILPAKORN UNIVERSITY Academic Year 2013

Students' signatures 1.....2.....

Research Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จสำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาชี้แนะ แนวทางในการทำวิจัยในครั้งนี้ พร้อมทั้งให้ความรู้แนวคิด ตลอดจนช่วยทานการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้ถูกต้อง สมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่อนุญาตให้เข้าไป เก็บข้อมูลและคณะครู โรงเรียนเอกชนทุกท่านที่กรุณาสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถาม เพื่อนำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และคณะผู้จัดทำที่ได้ส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจ กำลัง ทรัพย์ และเคียงข้างกันตลอดมา

สุดท้ายขอขอบพระคุณเพื่อนๆที่ได้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือตลอดมา งานวิจัยฉบับนี้ ขอมอบแก่ผู้มีพระคุณทุกท่าน รวมไปถึงผู้มีพระคุณที่ได้เอ่ยนาม หากงานวิจัยฉบับนี้ผิดพลาด บกพร่องประกาศใด คณะผู้วิจัยขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญ

		หน้า
	บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
	บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
	กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
	สารบัญตาราง.....	ฉ
	บทที่	
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
	ขอบเขตของการวิจัย.....	6
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
	ประโยชน์ที่ได้รับ.....	8
	นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	8
2	วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	11
	แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	11
	แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	22
	แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	31
	ประวัติของการศึกษาเอกชน.....	40
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	47
	ประชากร.....	47
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	47
	การตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ.....	50
	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
	วิธีวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
	ข้อมูลทั่วไปของประชากร.....	55
	ระดับคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและด้านต่างๆ.....	58

บทที่	หน้า
ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพ มหานครในภาพรวมและด้านต่างๆ.....	69
ระดับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพ มหานครในภาพรวมและรายชื่อ.....	75
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครู โรงเรียน เอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายชื่อ.....	78
ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายชื่อ.....	87
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	92
สรุป.....	92
ลักษณะส่วนบุคคลของครู โรงเรียนเอกชน.....	92
คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน.....	92
ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเอกชน.....	92
ความสุขของครูโรงเรียนเอกชน.....	93
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.....	93
ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน ของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.....	93
อภิปรายผล.....	94
ข้อเสนอแนะ.....	96
ข้อเสนอแนะจากการศึกษา.....	96
ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป.....	97
รายการอ้างอิง.....	99
ภาคผนวก.....	107
แบบสอบถาม.....	108
ประวัติผู้วิจัย.....	116

สารบัญญัตินำ

ตารางที่		หน้า
1	ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรด้านเพศ.....	59
2	ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรด้านอายุ.....	59
3	ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรด้านสถานภาพ.....	60
4	ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรด้านระดับการศึกษา.....	60
5	ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรด้านเงินเดือน.....	61
6	ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรด้านระยะเวลาในการทำงาน.....	62
7	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานครในภาพรวม.....	63
8	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานครในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม.....	64
9	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานครในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ.....	65
10	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานครในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....	67
11	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานครในด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง..	68
12	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานครในด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น.....	69
13	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานครในด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน.....	70
14	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานครในด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น.....	71
15	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานครในด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม.....	72
16	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครในภาพรวม.....	74

ตารางที่	หน้า	
17	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร.....	75
18	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร...	76
19	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร.....	77
20	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแบบประเมินดัชนีชี้วัด ความสุขของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.....	79
21	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยของคะแนนการแปลผลและสุขภาพจิตตามช่วงคะแนน มาตรฐานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.....	81
22	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน ของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม.....	82
23	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของ ครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม.....	83
24	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน ของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามด้าน สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ.....	84
25	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน ของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....	85
26	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน ของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง.....	86
27	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของ ครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น.....	87

ตารางที่	หน้า
28	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของ ครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน..... 88
29	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของ ครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น..... 89
30	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของ ครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม..... 90
31	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการ ทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร..... 91
32	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขใน การทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร..... 92
33	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการ ทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร..... 93
34	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการ ทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร..... 94

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน โลกของเรามีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก และมีการพัฒนาความเปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดนิ่ง ทั้งในด้านการศึกษา ด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร นวัตกรรมต่างๆ เศรษฐกิจ การเมือง รวมไปถึงทางสังคมความเป็นอยู่ของผู้คนทั่วไป ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน ไปจากเดิมเป็นอย่างมาก (ชุตติกาญจน์ เปาทุย, 2553) และอาจเป็นเป้าหมายสำคัญที่มนุษย์ทุกคนพึงปรารถนาในชีวิต โดยในด้านที่สำคัญที่สุด คือทางด้านการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีการพัฒนาอยู่ตลอด เพื่อให้ก้าวทันกับประเทศต่างๆ ซึ่งในเมื่อทุกประเทศเตรียมพร้อมที่จะเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้วยแล้ว จึงต้องมีการแข่งขันกันเพิ่มมากขึ้น โดยมีการตรวจคุณภาพทางการศึกษากับโรงเรียนภาครัฐหรือภาคเอกชน เพื่อวัดระดับทางการเรียนการสอนทั้งนั้น

รวมถึงสถาบันการศึกษาเป็นสถาบันที่มีบทบาทและ มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มีภารกิจในการจัดการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้า และการแก้ไขปัญหา การพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยสร้างเสริมให้คนได้พัฒนาตนเอง ในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ จริยธรรม เป็นการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของคนในประเทศ ดังนั้นสถาบันการศึกษาจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีลักษณะเฉพาะ มีความสามารถ มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ในขณะเดียวกัน ใน ปี ค.ศ. 2015 (พ.ศ. 2558) หรืออีก 3 ปีข้างหน้า ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ซึ่งเป็นการรวมตัวกันของประเทศสมาชิกในภูมิภาค 10 ประเทศ ได้แก่ ไทย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ บรูไน เวียดนาม ลาว พม่า และกัมพูชา ประเทศสมาชิกเหล่านี้จะร่วมมือช่วยเหลือ และสนับสนุนกันใน 3 เสาหลัก คือ เสาหลักด้านความมั่นคง (ASEAN Security Community – ASC) เพื่อให้ประชาชนในภูมิภาคอยู่ร่วมกันอย่างสันติ มีความปลอดภัยและมั่นคง เสาหลักด้านประชาสังคมและวัฒนธรรม (ASEAN Socio-Cultural Community – ASCC) เพื่อให้ประชากรในประเทศสมาชิกอยู่ร่วมกันภายใต้แนวคิด สังคมที่เอื้ออาทรมีสวัสดิการทางสังคมที่ดี และมีความมั่นคงทางสังคมและเสาหลักด้านประชาคม

เศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community – AEC) มุ่งให้เกิดการรวมตัวกันทางเศรษฐกิจ และการอำนวยความสะดวกในการติดต่อค้าขายระหว่างกัน อันจะทำให้ภูมิภาคมีความเจริญมั่งคั่ง ประชากรมีความอยู่ดีกินดี และสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่นๆ ได้ (ศิรินนท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2556: 4)

คุณภาพชีวิตก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความสุข บลูสโตน ได้กล่าวถึงความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตในการทำงานของพวกเขา นั่นคือ ได้หมายรวมถึง การปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับ ได้นำเอาสติปัญญาความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานให้องค์กรยอมทำให้สมาชิก หรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความซับซ้อนใจลดลง เป็นต้น (Bluestone, 1977)

ความผูกพันต่อองค์กรนั่นคือ การแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กร ความพึงพอใจของสมาชิก และเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ขององค์กรทั่วไป โดยลักษณะความสัมพันธ์ที่บุคคลมีการแสดงออกต่อองค์กรนั้น จะแสดงออกในรูปแบบของความปรารถนาจะอยู่ในองค์กร (Desire to Remain) ความตั้งใจจะอยู่ในองค์กร (Intent to Remain) ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ (Retention) การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Attendance) และการมีความพยายามในการทำงาน (Job Effort) (Mowday et al, 1982 อ้างถึงใน ชลธิชา หวังรายนม, 2542) องค์กรจะดำเนินการหรือปฏิบัติการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ คือ คนหรือบุคลากรในองค์กรที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด เมื่อบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กรที่มีความหวังที่จะได้พบกับสภาพแวดล้อมที่ดี เปิดโอกาสให้ตนเองได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ และตอบสนองต่อความพึงพอใจของตนได้ (สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ, 2546)

ความสุขถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิต เป็นเป้าหมายสำคัญที่มนุษย์ทุกคนพึงปรารถนา และในช่วงชีวิตที่ยาวนานที่สุดของมนุษย์ทุกคน ซึ่งความสุขเกิดจากการที่มนุษย์

ได้ตอบสนองต่อความต้องการนั้นแล้ว นั่นคือ ความสุขที่เกิดจากการทำงานที่ตนเองชอบ ความสุขจากการได้จับจ่ายซื้อของในสิ่งที่ตนเองต้องการ ความสุขจากความรักและความเอาใจใส่ของครอบครัว ความสุขจากการที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น ความสุขจากการที่ได้ไปในสถานที่ที่ตนเองวาดฝันเอาไว้ และความสุขที่เกิดจากการประสบความสำเร็จในชีวิต การศึกษาเล่าเรียน หรือหน้าที่การงาน เป็นต้น ความสุขทั้งหลายเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการทั้งนั้น

ดังนั้นปัจจุบันหลายสถาบันให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงานมากขึ้น เห็นได้จากภายหลังที่ภาครัฐให้การสนับสนุน นำแนวทางและนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ที่มุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาศักยภาพของคนและเศรษฐกิจมาจัดเป็นกรอบแผนงานย่อย เรียกว่า ความสุขในที่ทำงาน ซึ่งประกอบด้วยความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2553) ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. Happy body มีสุขภาพดี สุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข
2. Happy heart มีน้ำใจงาม สิ่งที่จำเป็นที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่น ได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน เพราะคนเราอยู่ตัวคนเดียวในโลกนี้ไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม
3. Happy relax การผ่อนคลาย ต้องรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อให้ไม่让自己รู้สึกกดดันมากเกินไป หากทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือแม้แต่วิตส่วนตัวก็ด้วย ต้องรู้จักผ่อนคลายให้เหมาะสม
4. Happy brain การหาความรู้ มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเอง ตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่ายๆ คือ เรียนเพื่อรู้ และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้
5. Happy soul การมีคุณธรรมอันเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม คือการมี หิริ โอตตปปะ ในการทำงานเป็นทีม หิริ โอตตปปะ คือ ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขขององค์กร เพราะคนมีความศรัทธาในศาสนาและมี ศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

6. Happy money รู้จักใช้เงินให้เป็น สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตัวเองได้ มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง เพราะวันนี้คนปฏิเสธการเป็นหนี้ไม่ได้ แต่สามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้

7. Happy family ครอบครัวที่ดี การให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้

8. Happy society สังคมดี สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอยู่อาศัย เพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีตามมาการสร้างความสุขในที่ทำงานไม่ใช่หน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่งในองค์กร เป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กร ที่ต้องร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อสร้างความสุขให้เกิดในที่ทำงาน ทำให้ที่ทำงานเป็นเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของคนทำงาน

โรงเรียนเอกชนในปัจจุบันมีการสร้างกันมากมายและสร้างขึ้นทุกจังหวัดเป็นจำนวนมาก โดยขยับขยายจากโรงเรียน เป็นหลายโรงเรียนเป็นเครือข่ายการศึกษา ซึ่งในโรงเรียนเอกชนที่ได้ทำการศึกษาและวิจัยนั้น มีทั้งหมด 47 ห้องเรียนและมีห้องปฏิบัติการ เช่น ห้องคอมพิวเตอร์, ห้อง Sound Lab ซึ่งเป็นห้องสนทนาภาษาอังกฤษ, ห้องดนตรีไทย, ห้องดนตรีสากล ห้องโสตศึกษา ที่เอาไว้ทำกิจกรรมต่างๆ รวมถึงมีห้องสมุดในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและมีสนามให้นักเรียนได้ทำกิจกรรม เล่นกีฬา เช่น สนามกีฬาฟุตบอล และลานเคารพธงชาติในตอนเช้า ซึ่งโรงเรียนในปัจจุบันทุกโรงเรียนมีการสร้างในลักษณะแบบนี้ในกรุงเทพมหานคร โดยมีการแข่งขันกันมากเพื่อให้ดึงดูดใจกับนักเรียนและผู้ปกครองที่ส่งบุตรหลานมาเข้าเรียน เพื่อให้ได้รับความรู้ในการเรียน ประสบการณ์ ทักษะต่างๆ เพิ่มมากขึ้นที่สามารถไปแข่งขันกับนักเรียนคนอื่นและแข่งขันกับสถาบันต่างๆ ทั้งโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชน ตลอดจนนำไปสู่การสร้างชื่อเสียงให้กับตัวนักเรียนและตัวสถาบันเอง

ฉะนั้นในสภาวะปัจจุบันโรงเรียนเอกชนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาภายใต้การกำกับของรัฐ ตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้บทบาทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาของเอกชนอย่างมาก เห็นได้จากบัญญัติในมาตรา 81 ที่กำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้

เอกชน จัดการศึกษาให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม และรัฐบาลยังได้กำหนดนโยบายด้านการศึกษา สนับสนุนให้เอกชน องค์กรวิชาชีพและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาเอกชนมีอิสระในการบริหารการจัดการอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นบทบาทของรัฐในการส่งเสริมและสนับสนุนและจะนำระบบคูปองการศึกษามาใช้เพื่ออุดหนุน การศึกษาเอกชน การดำเนินกิจการของโรงเรียนเอกชนจะต้องมุ่งเน้นคุณภาพเป็นหลัก ก็จะต้องจัด กิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการคือผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน ผู้รับบริการมีความพึงพอใจสอดคล้องกับแนวนโยบายและแผน รวมทั้ง หลักสูตรที่กำหนดในเรื่องดังกล่าวกระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความสำคัญ และออกระเบียบว่าด้วยการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนพ.ศ. 2536 ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการจัดการศึกษาเอกชนที่เน้นคุณภาพเป็นหลัก (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, ม.ป.ป.)

ดังนั้นจากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน ของครู โรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยที่เป็นประโยชน์จะสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทาง ในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุงทางการศึกษาให้ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงและร่วมมือกันพัฒนาให้องค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน พร้อมทั้งทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ขอบเขตการศึกษาเชิงพื้นที่ โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

3.2 ขอบเขตการศึกษาเชิงเนื้อหา

3.2.1 ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้เกณฑ์วัดของ Richard E. Walton มีจำนวน 8 ด้าน คือ

3.2.1.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

3.2.1.2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

3.2.1.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

3.2.1.4 โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

3.2.1.5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

3.2.1.6 สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน

3.2.1.7 ความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น

3.2.1.8 ชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม

3.2.2 ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้เกณฑ์การวัดของ Steers มีจำนวน 3 ด้าน คือ

3.2.2.1 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร

3.2.2.2 ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

ให้องค์การ

3.2.2.3 ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

3.2.3 ศึกษาความสุข

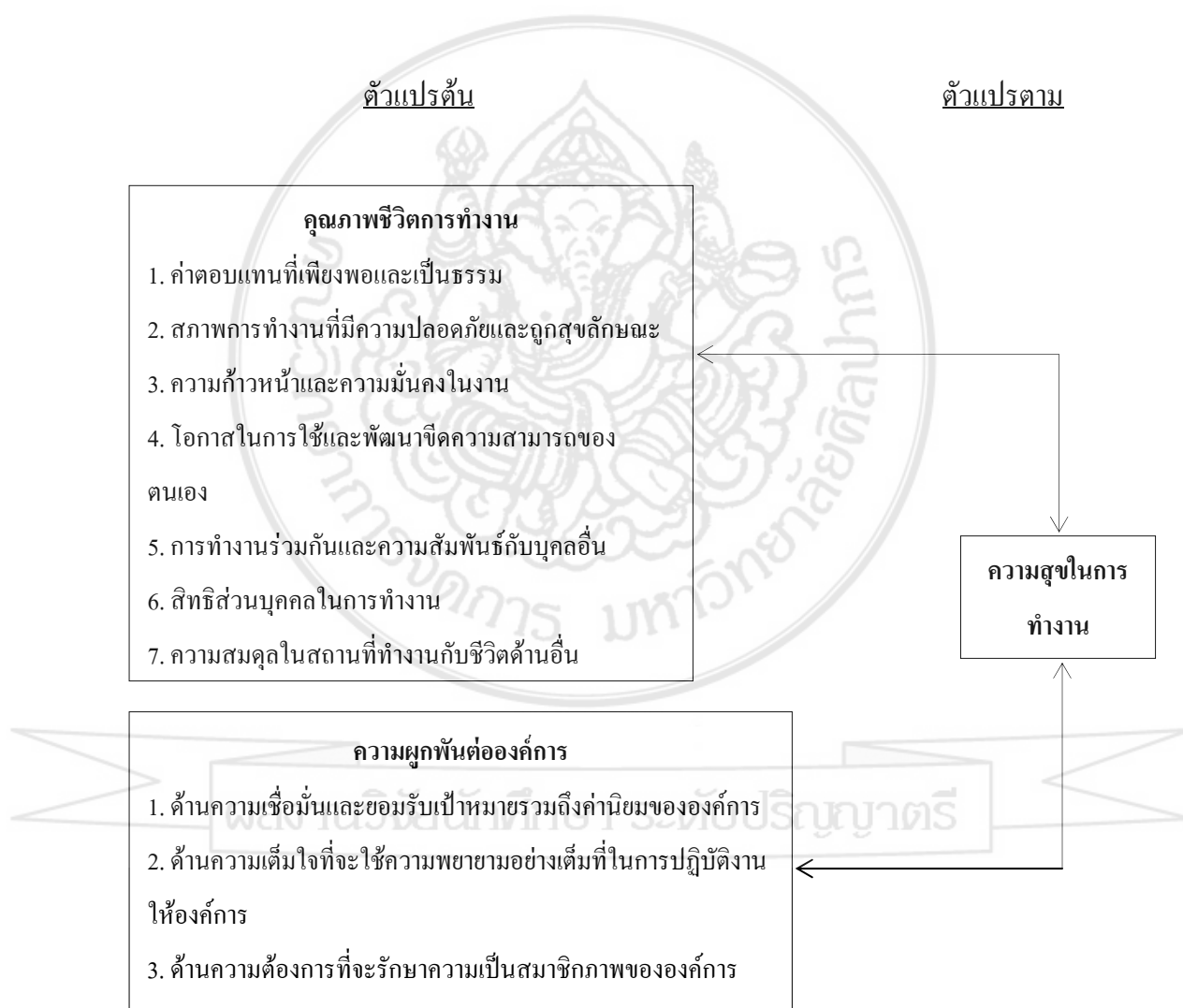
3.3 ขอบเขตเชิงประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ศึกษาครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 120 คน

3.4 ขอบเขตเชิงเวลา

ดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือน มิถุนายน 2556 – กันยายน 2556 จำนวน 4 เดือน ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 3 เดือน ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2556 – ธันวาคม 2556 รวมระยะเวลา 7 เดือน

4. กรอบแนวความคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

5. ประโยชน์ที่ได้รับ

5.1 ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันกับองค์กรและ ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

5.2 ทำให้ทราบระดับของคุณภาพชีวิต และความผูกพันกับองค์กรที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

5.3 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ความผูกพันกับองค์กร และความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

5.4 ทำให้ทราบแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และเกิดความสุขในการทำงาน ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายจากการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในอนาคต

5.5 สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อความเข้าใจร่วมกันในการศึกษาวิจัยจึงได้นิยามศัพท์ที่ใช้เป็นตัวแปรในการวิจัยดังนี้

6.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน โดยพนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความสุขในการทำงาน ได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กรส่งผลต่อการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้ศึกษาใช้เกณฑ์การบ่งชี้ของ Walton (1974, อ้างถึงใน มาลินี คำเครือ, 2554) ซึ่งประกอบไปด้วย 8 ด้าน โดยผู้ปฏิบัติงานควรทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพซึ่งควรมีการกำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ

6.1.1 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานและใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆในการพัฒนาองค์กร

6.1.2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นเพียงพอในการดำรงชีวิต มาตรฐานของสังคม และมีความยุติธรรมจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

6.1.3 สภาพการทำงานพัฒนาองค์การและให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

6.1.4 โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง หมายถึง การพัฒนาทักษะความรู้และการใช้ความสามารถที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายจากการทำงานของตน

6.1.5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานมีบรรยากาศการทำงานที่ดีปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6.1.6 สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกันหรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันบุคคลต้องได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัว

6.1.7 ความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว คือการที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตตนเองครอบครัวและกิจกรรมอื่นๆ

6.1.8 ชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคมซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

6.2 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกทางด้านจิตใจที่ผูกมัดพนักงานไว้กับองค์การ ซึ่งผู้ศึกษาใช้เกณฑ์การบ่งชี้ความผูกพันต่อองค์การของ Steers (1977, อ้างถึงใน ชนิตา เล็บครุฑ, 2554) เป็นปัจจัยในการวัดความผูกพันต่อองค์การประกอบไปด้วย 3 ด้านดังนี้

6.2.1 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อีกทั้งรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและค่านิยมของตนคล้ายคลึงกับองค์กรที่กำหนดไว้

6.2.2 ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร หมายถึง การขอมเสียดสเวลา กำลังกาย กำลังความคิด และพร้อมที่จะใช้สติปัญญาทำงานอย่างเต็มที่โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

6.2.3 ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร ต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงาน เจ้าหน้าที่คนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่ว่าจะเป็นสาเหตุใดมีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นได้ว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กร มีความคิดอยากสร้างสรรค์ให้องค์กรพัฒนาดียิ่งขึ้น

6.3 ความสุขในการทำงาน หมายถึง การทำงานโดยที่ไม่มีความกังวลใจ มีความรักในงานที่ปฏิบัติ มีมิตรภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา สถานที่ในทำงานมีอากาศถ่ายเท สะดวกแสงสว่างเพียงพอ ค่าตอบแทนที่ได้รับที่เป็นที่พึงพอใจของตนเอง โดยในภาพรวมแล้วการทำงานในแต่ละวันมีความสุขเหมาะสมกับเหตุการณ์

6.4 ครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2556

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนเอกสารแนวคิดและทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาในประเด็นต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 ความหมายและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

3. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

3.1 ความหมายของความสุข

3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

4. ประวัติของการศึกษาเอกชน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยนภคศึกษา ระดับปริญญาตรี

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 ความหมายและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งถือกำเนิดและแพร่หลายในประเทศพัฒนาแล้ว เพราะถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรผู้บริหารต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่ เพราะหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะ

ทำให้ได้รับความพึงพอใจในการทำงาน อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่องานที่ทำ และส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุเป้าหมาย ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวความคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ ดังนี้

ดิน ปรัชญาพฤทธิ (2530: 301) เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรี เหมาะสมกับเกียรติคุณและคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะมีส่วนเอื้อต่อความเจริญเติบโตในการพัฒนาองค์กร และเป็นสิ่งที่สนองความต้องการของบุคคลทั้งด้านปัจจัย 4 และด้านอื่นๆ ซึ่งความต้องการของบุคลกรนั้นเปลี่ยนแปลงได้ตามกาล

แฮคแมน และซัทส์ (Hackman and Suttle, 1977: 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง สิ่งที่ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือเจ้าของบริษัท การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนอกจากจะทำให้คนมีความพึงพอใจแล้ว ยังส่งผลต่อสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กร ช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุมีน้อยลง

แคสซิโก (Cascigo, 1992: 20) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึงสภาพและการปฏิบัติงานต่างๆ ภายในองค์กร เช่น การเพิ่มเนื้อหา งาน การจัดการอย่างเป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โรบินสัน (Robinson, 1991: 670) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนาโลกต่างๆ ที่เอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานหรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญ และการมีส่วนร่วมด้วย

พจนีย์ โรจน์รวาวัตร (2545: 12) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานและการทำงาน โดยมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การตอบสนองความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

สรรเสริญ เตชะบุรพา (2545: 13) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานและมี

สุขภาพจิตที่ดีที่พนักงานได้รับมาจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร

อัจฉรา นวจินดา (2535: 23-25) ได้ศึกษาและให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเพียงพอให้เกิดความมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี ดังนั้นคุณภาพชีวิตจึงประกอบด้วยส่วนต่างๆ ดังนี้

1. ความรู้สึกพึงพอใจของบุคคล เพื่อให้คุณภาพชีวิตมีนัยที่เป็นบวกต่อการดำเนินชีวิตในแนวทางที่บุคคลบังเกิดสมปรารถนาในสิ่งที่ต้องการ

2. การมีศักยภาพและสุขภาพจิตดี เพราะชีวิตของมนุษย์ประกอบด้วย ร่างกายและจิตใจ เมื่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี คุณภาพชีวิตก็ดีด้วย

3. การได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ร่างกายและจิตใจต้องการ เป็นการแสดงให้เห็นว่าวิธีการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคคลว่า ต้องพัฒนาไปตามความต้องการของชีวิตแตกต่างกันตามสถานภาพบทบาทของบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจและสังคม เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดวิธีการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านร่างกายและจิตใจของบุคคลทางอ้อม และเพื่อคุณภาพชีวิตจะมีนัยที่เป็นบวกต่อสังคม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ที่ดีของมนุษย์อันประกอบด้วย ปัจจัยสี่ เป็นพื้นฐานการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและได้รับการตอบสนองต่อความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจ และส่งผลให้มีความสุขในการทำงานและการดำเนินชีวิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร (สุทัศน์ มหาเทพ, 2547: 8-28)

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน

สโครแวน (Skrovan, 1983: 1-3) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ ดังนี้

1. Development คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการหรือการดำเนินงานด้านต่างๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชนและแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

2. Dignity คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ และได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับความสามารถ หรือการเป็นผู้มี

ความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น การที่บุคคลใดๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่า คนมีความสำคัญต่อองค์กรก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

3. Daily Practice คือ การฝึกฝนงานเป็นประจำและสม่ำเสมอ โดยที่บุคคลทั่วไปจะต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมง ในการทำงานแต่ละวัน ย่อมมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคล

อาร์โนลด์ และบาร์นส์ (Arnold and Barnes, 1992: 635) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการรวมหลักการของการทำงานให้มีคุณค่า และการออกแบบระบบสังคมเทคนิคใหม่เข้าด้วยกันเพื่อนำมาสู่ความพยายามในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น นอกจากนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานยังรวมไปถึงการร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในการทำงานให้มีคุณค่า ระบบการให้รางวัลแบบใหม่ๆ และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการที่จะนำคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้ให้ได้ผล

ฮัสและคัมมิง (Huse and Cummings, 1985: 199-200) วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานและเสนอว่าจะต้องประกอบด้วยลักษณะต่างๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ และมาตรฐานของผู้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น

2. สถานที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ทำและพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทายงานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่าสำคัญ

4. ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งมีความมั่นคงในอาชีพ

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าผู้ปฏิบัติงานได้รับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัวหมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวมมีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ใช้ในครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาวะหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่างค์การอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

แฮคแมนและซัทล์ (Hackman and Suttle, 1977: 14) ได้อธิบายถึงหลักการสำคัญในการทำให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคล และหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (The principle of security) หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของคนงานที่ต้องการลดความหวาดกลัวหรือความวิตกกังวลต่างๆ อันเกี่ยวกับสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งต่อภาวะทางร่างกายและเศรษฐกิจ เช่นอันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใดๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนั้น นอกจากนี้ยังวิตกต่อรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ความมั่นคงในการทำงานระยะยาวกล่าวคือ ต้องการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนมีความก้าวหน้าในการทำงาน

2. หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (The principle of equity) หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค เป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลการตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าในแง่ของการบริการหรือการผลิต ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและคนงาน และการปันผลกำไรให้แก่คนงานอย่างเป็นธรรม หลักการนี้สอดคล้องกับแนวคิดการแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะจากการทุ่มเทแรงกายหรือสติปัญญาในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์การ ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อบุคคลมากกว่าจะให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของคนงาน และส่งเสริมให้

คนงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงานอันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้
 เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

3. หลักปัจเจกบุคคล (The principle of individualization) คนงานควรได้รับการกระตุ้น
 ให้มีพัฒนาการทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือ หรือความชำนาญงาน ตลอดจนสามารถเรียนรู้
 เกี่ยวกับที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไปหลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเอง และ
 เรียนรู้เกี่ยวกับองค์การทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการ โดยให้คนงานได้มีโอกาสได้ใช้อำนาจ
 ตัดสินใจด้วยตนเอง เกี่ยวกับสิ่งที่ทำอยู่ได้มากที่สุดตามขอบเขตกล่าวคือ สามารถวางแผน
 ดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจหรือการกำหนด
 รูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงานทั้งในแง่จิตใจและแง่
 วัตถุซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพส่วนบุคคล รวมทั้งทางด้านสังคมในทางอ้อม ด้วยเหตุนี้จึงควรให้
 ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการทำงานด้วย

4. หลักประชาธิปไตย (The principle of democracy) หลักประชาธิปไตยในการทำงาน
 เป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่างๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความ
 สนใจเฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดของหลักการนี้สอดคล้องกับสิทธิเสรีภาพของประชาชนเรื่อง
 สิทธิในการพูดหรือแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานจะทำให้เปิดโอกาสคนงานได้ใช้อำนาจ
 ตัดสินใจด้วยตนเอง มีการควบคุมและร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ ผู้ควบคุมหรือหัวหน้างาน
 ควรได้รับการเลือกจากกลุ่มคนงานโดยตรง

หลักการทั้ง 4 ประการที่กล่าวมานั้นเป็นระบบที่จะสามารถสร้างเสริมชีวิตความเป็นอยู่
 ที่ดีให้แก่คนงานได้ในทางหนึ่ง

อัมสตอท (Umstot, 1984: 422-423) เสนอเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตในการ
 ทำงานไว้ 5 ประการได้แก่ ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม โอกาสในการใช้
 ความสามารถและแสวงหาความก้าวหน้าของตนเอง การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน
 ร่วมกัน การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน และการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว
 องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ หรือ International Labor Organization (ILO) ได้แบ่งมิติคุณภาพ
 ชีวิตการทำงานออกเป็น 5 มิติ ดังนี้

1. การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน (New Approach to Traditional Goals)
2. การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน (Fair Treatment at Work)
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Influence on Decision)
4. การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ (Challenge of Work Content)

5. ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำรงชีวิตประจำวัน (Work and Life Cycle)

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2536 : 38-39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน หากผู้บริหารได้รู้ถึงความต้องการ
4. ปลอดภัยจากระบบราชการและเข้มงวดในการควบคุมงาน
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. ควบคุมตนเอง งาน และสถานที่ทำงาน
9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง
10. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
12. อำนาจหน้าที่ในงาน
13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
14. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
15. มีอนาคต
16. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมจากภายนอก
17. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

บุญเจือ วงศ์เกษม (2530: 20) กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณค่าแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การและมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ
3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นในแง่เป้าหมายขององค์การ ค่านิยมรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์การนั้นๆ

4. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมถึงผลพลอยได้จากงานเช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย

5. การได้รางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขึ้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลที่ได้รับมาจากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่นๆ ที่เห็นได้ เช่น สวัสดิการต่างๆ

นอกจากองค์ประกอบทั้ง 5 อย่างแล้ว ยังมีสิ่งสำคัญอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และศักดิ์ศรีของความเป็นคน ทุกคนต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติงานอย่างมีเกียรติมีศักดิ์ศรีของความเป็นคนอยู่ในทุกสถานการณ์

สรุปได้ว่า ตัวแปรที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีอยู่หลายอย่าง รวมทั้งแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน ตลอดจนความคาดหวังที่จะได้รับสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม

1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

กลุซน ธนาพงศ์ (2526: 167-171) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลว่า เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงและให้ความสำคัญ เพราะการได้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการทำงานที่ดี ย่อมจะส่งผลให้ได้ผลการปฏิบัติที่ดี และองค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองได้ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญอย่างน้อย 5 ประการ ได้แก่

1. ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น

2. ช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดค่าใช้จ่ายในสำนักงาน หรือความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพราะพนักงานที่ได้รับการพัฒนาฝึกอบรมมาแล้ว จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเข้าใจและถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง

3. ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะพนักงานที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ เป็นการช่วยลดความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูก

4. ช่วยกระตุ้นพนักงานให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพราะโดยทั่วไปเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใดๆ ในองค์กร มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่พนักงานนั้นจะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนสูงขึ้น ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา

5. ช่วยทำให้พนักงานที่ได้รับการพัฒนา มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นผู้ที่ทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดก็ย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

แมคคอลล (McCall, 1975) ได้ขยายประเด็นลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ออกไปในเรื่องของประสบการณ์ชีวิต แมคคอลลเสนอเกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิตเป็นมิติต่างๆ ตามประสบการณ์ชีวิตของคนทั้งในแง่ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ รวมถึงความชอบและความเจ็บปวด ความสุขและความทุกข์ นอกจากนี้ดีดัลเคย์และรูได้ให้นิยามอื่นๆ อีกในเรื่องของความผาสุก ความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในชีวิต หรือความสุขและความทุกข์ แมคคอลลยังได้ชี้ให้เห็นว่ารากฐานของคุณภาพชีวิตคือ ความผาสุกที่เกี่ยวกับสุขภาพและความสุข

ทฤษฎีลำดับชั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของ Abraham H. Maslow เป็นนักทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดของนักรัฐประศาสนศาสตร์มากในปี ค.ศ.1954 Maslow ได้เสนอ “ทฤษฎีลำดับชั้นของความต้องการ” (Hierarchy of Needs) (Maslow, 1954, อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา, 2544) Maslow ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยัง ระดับสูงสุด 5 ระดับ ดังนี้

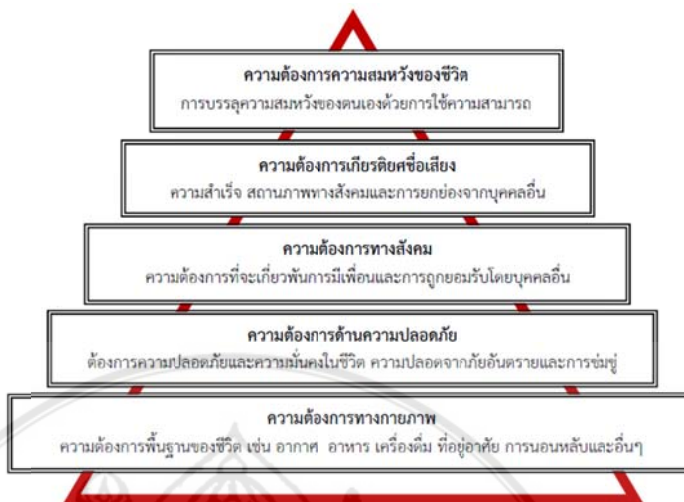
1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) คือ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น อาหาร อากาศ น้ำและที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) คือ ความต้องการความปลอดภัยความต้องการลำดับที่สองของ Maslow จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) คือ ความต้องการระดับสามที่ระบุโดย Maslow ความต้องการทางสังคมจะหมายถึงความต้องการที่จะเกี่ยวพัน การมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) คือ ความต้องการระดับที่สี่ความต้องการเหล่านี้หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่นจะเป็นความต้องการประเภทนี้

5. ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs) คือ ความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ ซึ่งความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ทำทนายสามารถของพวกเขา การเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่



ภาพที่ 2 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ที่มา: คัดแปลงมาจาก © alan chapman 2001-4 based on Maslow's Hierarchy of Needs,

การศึกษาทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของ Maslow เป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงความต้องการของมนุษย์นั้นมีลำดับชั้นตอนที่แน่นอนจากขั้นต่ำสุดไปขั้นสูงสุด ซึ่งความปรารถนาขั้นสูงสุดของมนุษย์ทุกคน คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตตามดังที่ตนเอง มุ่งหวัง แต่การที่มนุษย์จะเกิดความต้องการในแต่ละระดับได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองต่อความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าเสียก่อน เพื่อที่จะทำให้เกิดความต้องการในระดับต่อไป ซึ่งถ้าบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยสรุปแล้ว ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow มีประโยชน์ในแง่ที่ช่วยแนะแนวทางให้ฝ่ายนักบริหารว่าควรจะใช้วิธีการจูงใจแบบไหนต่อคนงาน ทั้งนี้โดยคำนึงถึงความต้องการลำดับชั้นต่างๆของคนงานเหล่านั้น (พิทยา บวรวัฒนา, 2544)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์เบอร์ก (Two Factor Theory) เฟรดเดอริค เฮอรัลด์เบอร์ก (Frederick Herzberg) และเพื่อนได้นำเสนอผลงานการวิจัย ในทฤษฎีที่ค้นพบว่ามีเกี่ยวข้องของ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่มีต่องาน ความพอใจในงานและแรงจูงใจในงาน (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2549: 205-206)

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรง ได้แก่ ปัจจัยในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง (Intrinsic to the Job) คือ

- การประสบความสำเร็จในงานหรือได้ทำงานให้ประสบความสำเร็จ (Achievement)

- ได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) จากอาชีพการงานนั้น
- ได้รับความรับผิดชอบ (Responsibility) ในงาน
- โอกาสก้าวหน้าขึ้น (Advancement) โอกาสที่จะเติบโต รู้มากขึ้น เก่งมากขึ้นจากงานนั้น

- เองงาน (Work itself) เช่น ทำท่าย ไม่จำเจ หรือสนุกสนาน
ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance หรือ Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เป็นปัจจัยภายนอกต่องาน (Extrinsic to the job) ได้แก่

- กฎระเบียบ นโยบายบริษัท
- การบริหารจัดการ การบังคับบัญชา
- สภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ
- ค่าจ้าง และค่าตอบแทนที่ได้รับ
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยในกลุ่มนี้จะช่วยป้องกันความไม่พอใจ ทำให้เกิดความรู้สึกเฉยๆ หรือไม่รู้สึกเป็นลบซึ่งปัจจัยในกลุ่มนี้จะช่วยตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงาน และปัจจัยในเรื่องค่าตอบแทนซึ่งอยู่ในกลุ่มปัจจัยค้ำจุนจะเป็นปัจจัยในกลุ่มจูงใจด้วย แต่สัดส่วนของการอยู่ในกลุ่มค้ำจุนจะสูงกว่า

ประโยชน์ของการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

Schuler and Others (1989, อ้างถึงใน วรวรรณ บุญล้อม, 2551) ได้กล่าวโดยสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพ

1. เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน
2. ลดอัตราการขาดงานของพนักงาน ส่งผลให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น
3. การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากพนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานและสนใจในการทำงานมากขึ้น
4. ลดความเครียดและอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งถึงการลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ
5. เพิ่มความยืดหยุ่นด้านกำลังคน และความสามารถในการสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น นั่นคือพนักงานสามารถเรียนรู้และมีทักษะในการทำงานตำแหน่งอื่นเพิ่ม
6. ทำให้พนักงานมีความสนใจงานมากขึ้น เนื่องจากพนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานและจากการเคารพสิทธิของพนักงานมากขึ้น

7. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานย่อมส่งผลถึงคุณภาพชีวิตโดยรวมของพนักงานด้วย

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายของคำว่า “ความ” หมายถึง เรื่อง เช่น เนื้อความ เกิดความ (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน, 2542: 231) และได้ให้ความหมายของคำว่า “ผูกพัน” หมายถึง มีความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่ ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม

(พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน, 2542: 741) องค์กรศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตราสารจัดตั้ง ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์กรของรัฐบาล หน่วยงานเอกชน เช่น บริษัท จำกัด สมาคมหรือหน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น องค์กรสหประชาชาติ (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน, 2542: 1321) จึงกล่าวได้ว่า ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร น่าจะหมายถึง การเกิดความกังวล รักใคร่ในหน่วยงานที่ปฏิบัติซึ่งก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม

กรองแก้ว อยู่สุข (2533: 96) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันกับองค์กร (Organizational commitment) เป็นประเภทหนึ่งของทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน คือถ้าองค์กรให้พนักงาน ได้ดีขึ้นไปอีก เช่น ช่วยทำให้เขาทำงาน ได้สำเร็จเป็นที่ยกย่องนับถือ เจริญในหน้าที่การงาน และตัวองค์กรก็เจริญเติบโต ซึ่งทำให้พนักงานมีหน้าตาด้วย พนักงานก็เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร บรรลุเป้าหมาย และแม้เมื่อองค์กรกำลังอยู่ในฐานะวิกฤตอันเนื่องจากปัจจัยต่างๆ เช่น เศรษฐกิจตกต่ำ ฯลฯ ก็พยายามช่วยแก้ปัญหา ไม่คิดจะลาออกไปหางานใหม่ เช่นนี้ เป็นต้น

ศรีสมร พิมพ์โพธิ์ (2546: 17) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อองค์กร โดยมีทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยข้อบ่งชี้ออกมาในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร เพราะตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนแบ่งที่สำคัญขององค์กรและมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

วิเชียร วิทษอุดม (2547: 36) ให้คำจำกัดความว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) คือ สถานะซึ่งพนักงานต้องการที่จะเห็นองค์กรบรรลุเป้าหมายในฐานะที่เขาเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร พนักงานจะเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ถึงขนาดมีความผูกพัน (Commitment) และความจงรักภักดี (Loyalty) ต่อองค์กร ใครที่จะเห็นความก้าวหน้าของ

องค์กร トラบเท่าที่จะยังสร้างความพอใจให้กับพนักงานอยู่ แต่เมื่อไรความไม่พอใจได้แพร่ขยายไปทั่วทั้งองค์กร พนักงานก็มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรได้มากขึ้น

Buchanan (1974, อ้างถึงใน เอ็มพร แอมโร่, 2546) ได้ให้คำนิยามความผูกพันขององค์กรหมายถึง

1. การระบุตนเองเข้ากับองค์กร (Identification) ด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยถือเสมือนเป็นของตน

2. การเข้ามามีส่วนเกี่ยวพันในองค์กร (Identification) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) รู้สึกผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1990: 1-18, อ้างถึงใน นางเยาว์ แก้วมรกต, 2542: 16-17) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisam) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) เป็นการแสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรปรัชญา วัฒนัจ (2549 :20) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ยิ่งบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นไปเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น โดยมีแนวความคิดว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นประกอบด้วย 3 มิติ มิติแรก คือ ความผูกพันด้านจิตใจ มีมุมมองว่าคนอยู่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปเพราะความต้องการของเขาเอง (Want) ส่วนมิติที่สอง คือความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรนั้น มีมุมมองว่าคนต้องอยู่กับองค์กรเพราะเขามีความจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป (Need to) ส่วนมิติที่สามมีมุมมองว่าความผูกพันหรือรักษาสมาชิกภาพกับองค์กรไว้เพราะเขารู้สึกว่าเขาต้องอยู่ (Ought to) กับองค์กรต่อไป

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรต่อองค์กร และมีความยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน รวมถึงเป็นส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งการทำงานจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยเปิดโอกาสให้พบปะสังสรรค์ ระหว่างบุคลากรกับบุคคลอื่น ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึง เป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขาว์ ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิ และความพึงพอใจในชีวิต พร้อมทั้งมีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ตลอดไป

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคคลถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะความผูกพัน เป็นที่สิ่งทีแสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและการยึดมั่นใน จุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร อันเป็นผลให้บุคลากรที่มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อ ความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกตลอดไป

Buchanan (1974, อ้างถึงใน วรวรรณ บุญล้อม, 2551) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ คือ

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงานเนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์กรโดยส่วนร่วม ขณะที่ความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงานแม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานแต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยรวมก็ได้จึงกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร
2. เป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของขององค์กรนั่นเอง
3. เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น
5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร กล่าวคือเมื่อมีความผูกพันต่อองค์กรสูงย่อมที่จะอุทิศแรงกายแรงใจปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ผลของงานออกมามีที่สุดหรือมีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด ในทางกลับกันหากความผูกพันต่อองค์กรมีน้อย ผลของการปฏิบัติงานย่อมลดประสิทธิภาพหรือหย่อนสมรรถนะลง เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรย่อมไม่เป็นไปตามที่ต้องการ

Steer (1977: 48) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กร ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529: 17) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับควมมีประสิทธิผลขององค์กรดังนี้คือ

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย
3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักจะมีควมผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายสำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

ธนันท์ ทะสุใจ (2547: 12) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมาก เพราะทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

กลายท่านให้ความสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพบว่ายังไม่มีแบบจำลองใดที่ชี้ชัดว่า อะไรคือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการก่อให้เกิดความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยมองว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่างกันไป ดังนี้

Steers (1977: 96) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เช่น เพศ อายุ การศึกษาระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ฯลฯ

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) งานที่มีคุณค่า ความประจักษ์ในงาน (Task Identity) ความหลากหลายในงาน (Variety) งานที่มีโอกาสพบปะผู้อื่น (Social Interactions)

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร เช่น ทศนคติของกลุ่มต่อองค์กร (Group Attitude) การพึ่งพาได้จากองค์กร (Organization Dependability) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal Importance)

Mowday et all (1982, อ้างถึงใน นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542: 21) ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)

2. คุณลักษณะงาน (Job Characteristics)

3. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience)

4. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristics)

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุดคือ ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

Porter and Steers (1983) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันอย่างต่อเนื่องและพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

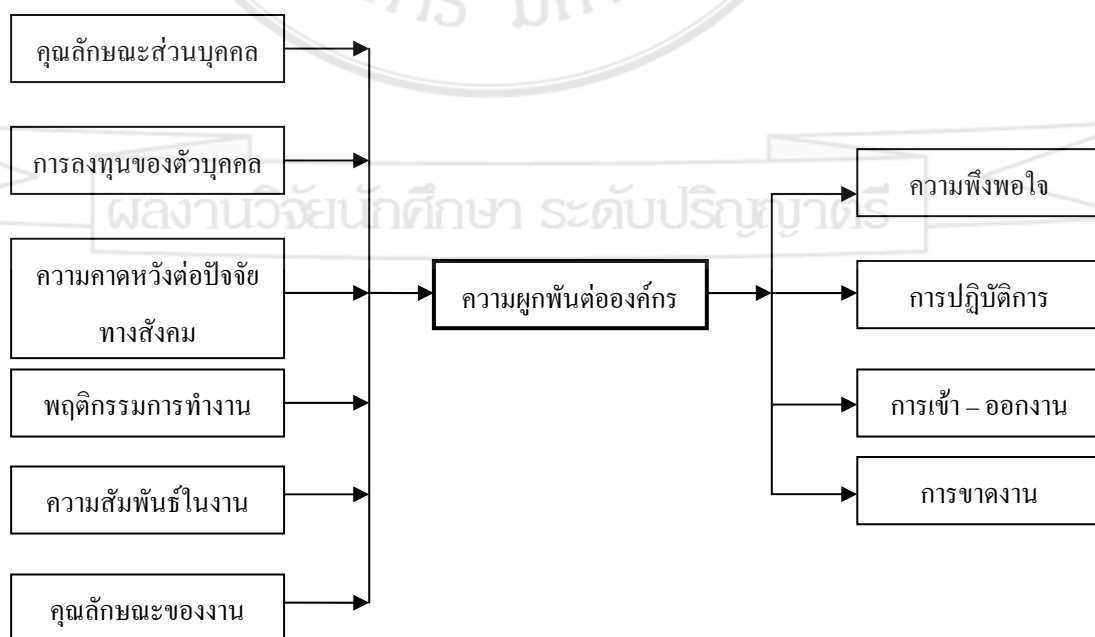
1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น เพศอายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

2. โครงสร้างองค์การ (Organization Characteristic) ต้องมีลักษณะที่เป็นระบบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความเป็นทางการ

3. ลักษณะของบทบาท (Role-related Characteristic) เช่น งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับการมีความหมายของงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทเด่นชัด ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) เช่น ทักษะคติของกลุ่มการทำงานที่มีผลต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ การรู้สึกรู้ว่าตนเป็นบุคคลสำคัญความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

Hunt , Chonko and Wood (1985, อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552: 190-194) ได้สร้างกรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์การ โดยได้พัฒนามาจากงาน Steers (1977) ,Stevens Beyer and Trice (1978), Brief and Aldag (1980),Bhagat and Chassie (1981), และStill (1983) โดยสร้างตัวแปรต้นทั้ง 6 ตัว จากงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ โดยสร้างแบบจำลองได้ดังนี้



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์การ ของ Hunt , Chonko and Wood (1985)

จากแผนภาพข้างต้นจะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา รายได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น
2. การลงทุนของตัวบุคคล ว่าเกิดจากระดับความคาดหวังของพนักงานในผลตอบแทนที่ได้จากความจงรักภักดีในองค์กร จากเหตุผลดังกล่าวบุคคลจึงทุ่มเทให้กับองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ที่จะได้ (หรือคาดว่าจะได้) จากองค์กรในภายภาคหน้า
3. ความคาดหวังต่อปัจจัยทางสังคม หมายถึง ระดับความคาดหวังที่เกิดจากการที่พนักงานเก็บรวบรวมข้อมูลขององค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์ในที่ทำงานเดิม ซึ่งผลจากการเปรียบเทียบนี้มักจะนำไปสู่ความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กรใหม่และต่อความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ
4. พฤติกรรมการหางาน หมายถึง ระยะเวลาที่บุคคลได้ใช้ไปกับการหางานจำนวนของใบสมัครที่ส่ง จำนวนครั้งของการได้รับการสัมภาษณ์เข้าทำงาน จำนวนครั้งที่ได้รับการชักชวนให้เข้าทำงาน
5. ความสัมพันธ์ในงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานที่งาน หัวหน้างาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ ที่เกิดจากการได้มาทำงานร่วมกัน
6. คุณลักษณะของงาน โดยทั่วไปแล้วคุณลักษณะของงานจะถูกกำหนดโดยความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญในการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจและตั้งใจที่จะปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งการที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง เป็นผลให้เกิดความพึงพอใจและมีคุณภาพในการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามมา ดังนั้น แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรที่ผู้ศึกษาขอนำเสนอมี ดังนี้

Allen and Mayer (1990, อ้างถึงใน อิศราภรณ์ รัตนชช, 2551) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสภาวะทางจิตใจ (Psychological State) ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กรซึ่งบุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ที่ทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร หากสมาชิกขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

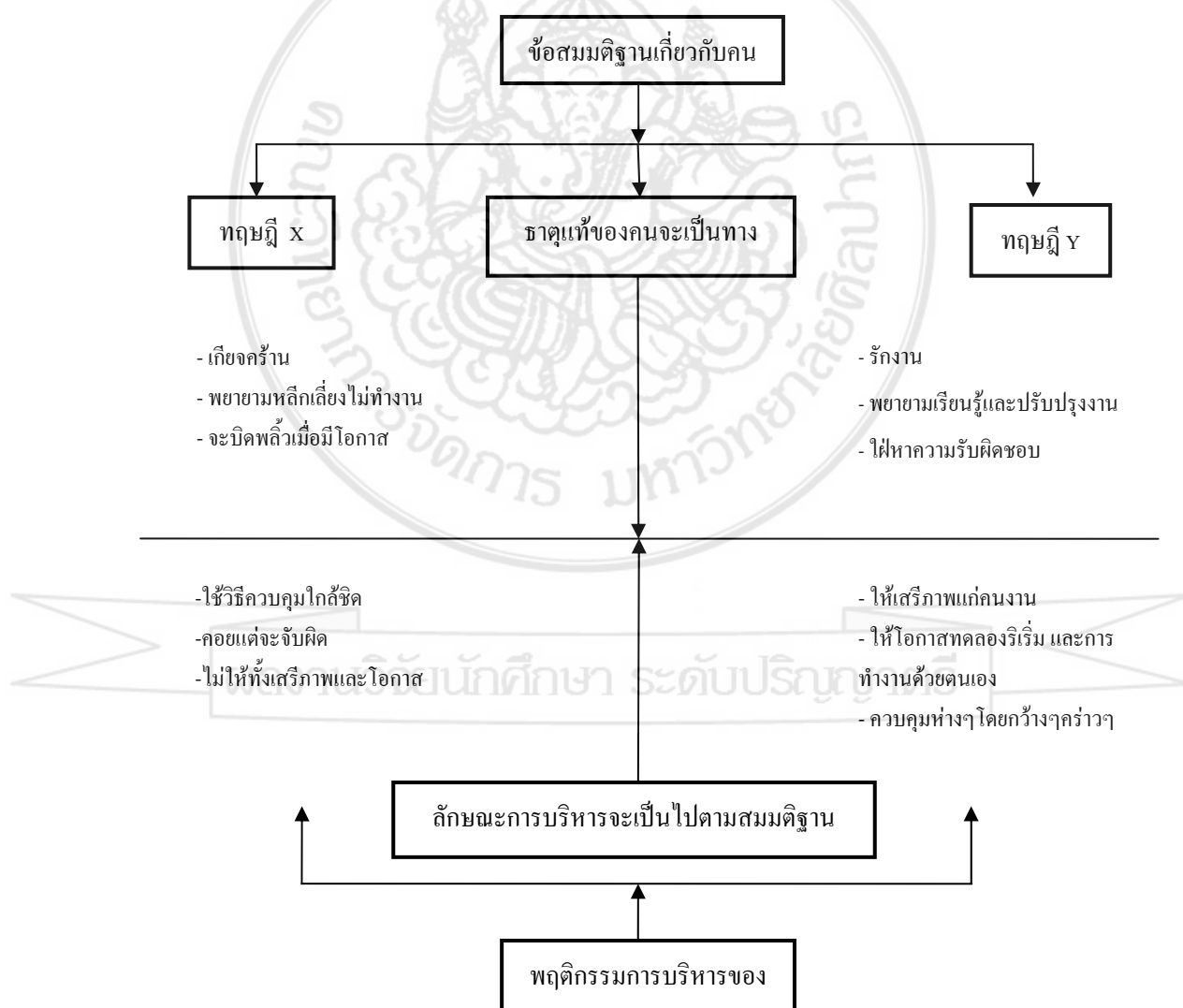
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ เป็นการเน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในองค์กรนั้นเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีการแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องมาจากได้เปรียบเทียบกับผู้อื่นแล้วถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสมาชิกภาพหรือลาออกจากองค์กรไป ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของผลประโยชน์ที่สูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและจัดได้ว่าเป็นพื้นฐานของความผูกพันคือทฤษฎี SIDE-BEN ของ Becker มีสาระสำคัญว่าการลงทุนเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน การที่คนคนหนึ่งเข้ามาทำงานเป็นสมาชิกขององค์กรนานเท่าไรก็เหมือนเขาลงทุนอยู่ในองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลา ทฤษฎีนี้ยังอธิบายว่าบางคนสามารถทนอยู่กับองค์กรได้ทั้งที่ไม่สนุกกับงาน เป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่าถ้าหากเขาลาออกจากองค์กร เขาจะสูญเสียผลประโยชน์อะไรบ้าง จึงยากต่อการที่จะละทิ้งจากองค์กรไปเพราะหมายถึงผลประโยชน์ที่จะเสียไประดับความผูกพันต่อองค์กรจึงขึ้นอยู่กับความมากน้อยและคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนและขึ้นอยู่กับกับการเปรียบเทียบความสูญเสียที่จะเกิดขึ้น

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นการมองความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคมจรรยาบรรณหรือจิตสำนึก บุคคลจะรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็จะต้องมีความผูกพันต่อองค์กร จงรักภักดีต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้องเหมาะสมที่จะทำหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

ทฤษฎี Side – bet Theory เบคเกอร์ (Becker, 1960, อ้างถึงใน โสภา ทรัพย์อุดมมาก, 2533: 18) ได้สร้าง Side – bet Theory โดยพัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวความคิดเชิงแลกเปลี่ยนหรือที่เรียกว่า Reward – cost Notation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้ก็คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นเพราะบุคคลนั้นได้ลงทุน (Side – bet) ต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ เพราะฉะนั้น ถ้าหากเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไป ก็จะทำให้สูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ จึงเป็นการที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติ ระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานในองค์กรมานานเท่าใด ก็จะเกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่ หรือสิ่งใดที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่อยู่กับองค์กรมานาน ย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ลำบากกว่าคนที่ยังทำงานมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่า หากออกจากองค์กรก็เท่ากับว่า การลงทุน

ของเขาที่ได้สะสมไว้ย่อมจะสูญเสียตามไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มกับผลประโยชน์ที่ได้รับจากหน่วยงาน

ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor McGregor เป็นนักทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ที่มีชื่อเสียงมากอีกท่านหนึ่ง ซึ่งเขียนหนังสือ “The Human Side of Enterprise” ความคิดของ McGregor เข้าใจง่ายซึ่งได้อธิบายไว้ว่า การจูงใจคนมีอยู่สองวิธี คือวิธีดั้งเดิม (Traditional) เรียกว่า Theory X และวิธีแบบมนุษยสัมพันธ์หรือที่เรียกว่า Theory Y (McGregor, n.d., อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา, 2544) ซึ่งแสดงเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทฤษฎีที่แตกต่างกัน ดังนี้



ภาพที่ 4 แบบจำลองทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor

ทฤษฎี X (Theory X)

McGregor ได้ตั้งสมมุติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนว่าจะมีลักษณะดังนี้ คือ ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงหรือบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาสดำเนินเหตุที่คนไม่ชอบงานดังกล่าว ดังนั้น เพื่อที่จะให้คนปฏิบัติงานในองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้จึงต้องใช้วิธีการบังคับ (Coerced) ควบคุม (Controlled) กำกับ (Directed) หรือ ข่มขู่ (Threatened) ด้วยวิธีการลงโทษต่างๆ คนทั่วไปมักจะชอบวิธีการดังกล่าว และอยากที่จะให้มีการบังคับสั่งการโดยตัวผู้บริหารเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อจะได้หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบต่างๆ คนทั่วไปจะไม่มีความกระตือรือร้นหรือใฝ่สูงและมีความต้องการในเรื่องความมั่นคงเป็นสำคัญเท่านั้น

ทฤษฎี Y (Theory Y)

ภายหลังจากที่วิชาการความรู้ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้รับการศึกษาและค้นคว้าอย่างกว้างขวางมีผลให้เกิดข้อสมมุติฐานที่เกี่ยวกับคนขึ้นมาใหม่ McGregor ได้สรุปไว้ดังนี้ในขณะที่คนกำลังปฏิบัติงานโดยใช้แรงกำลังความคิดในหน้าที่ต่าง ๆ นั้น คนงานอาจถือว่างานเป็นเรื่องที่สนุกสนานและเป็นสิ่งที่ให้ความเพลิดเพลินได้ด้วย แต่งานต่างๆ จะดีหรือไม่ดีสำหรับคนงานหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของความควบคุม ถ้าหากงานนั้นได้รับการจัดอย่างเหมาะสม ก็อาจเป็นสิ่งที่ตอบสนองสิ่งจูงใจของคนงานได้ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากงานนั้นเป็นไปลักษณะบังคับจะทำให้คนไม่ชอบที่จะทำงานดังนั้น การควบคุมและข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่างๆ จึงไม่ใช่วิธีที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ แต่ที่ถูกต้องควรที่จะเปิดโอกาสให้คนมีอิสระใช้ดุลพินิจของตนเอง (Self-Direction) และสามารถรับผิดชอบควบคุมตนเอง

3. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

3.1 ความหมายของความสุข

ความสุข คือความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง ความสุขมีหลายระดับ ตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยหรือความพอใจจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุก สิ่งที่ทำให้เกิดความสุข พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายคำว่า “สุข” คือ ความสบายกายสบายใจ มักใช้เข้าคู่กับคำ เช่น อยู่ดีมีสุข อยู่เย็นเป็นสุข สบายกายสบายใจ การศึกษาจำนวนมากได้มีการแทนคำว่า “ความสุข” ด้วยคำอื่น เช่น แผนพัฒนา การเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 มีการใช้คำว่า “ความอยู่ดีมีสุข” (Well - Being) ให้ความหมายว่าเป็นความสำเร็จซึ่งเชื่อมโยงกับโอกาสทางเลือกในการดำรงชีวิตและความสามารถ (Capabilities) ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ โดยมีอิสรภาพในการเลือกดำรงชีวิต ฉะนั้น ความสุข (Happiness) จึงเป็นส่วนหนึ่งของ “ความอยู่ดีมีสุข” เป็นเครื่องชี้วัดด้านสังคม (สมชาย สักดาเวคีสระ, 2550) ซึ่งเป็นรูปธรรมและการวัดเชิงภาวะวิสัย (Objective) โดยมีดัชนีที่ใช้วัดองค์ประกอบความสุขจากภายนอก เช่น สุขภาพ

ระดับการศึกษา การทำงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ, 2548: 35-37)

นอกจากนี้ ยังมีการใช้คำว่า “ความอยู่เย็นเป็นสุข” หมายถึง การดำเนินวิถีชีวิตของคน ทั้งจิต กาย ปัญญา ที่เชื่อมโยงสังคัม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมอย่างสัมพันธ์กัน ได้อย่างถูกต้องและดีงามอย่างมีคุณภาพ และเป็นองค์รวมจึงจะเกิดสุขภาวะที่ดี เป็นภาพสะท้อนของสังคัมที่มีความสุข จากองค์รวมทั้งปัจจัยภายนอกและภายใน นำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่เป็นธรรม (ประเวศ วะสี, 2548: 18-22)

เคอร์รี่ (Currie, 2002: 1) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานของพนักงาน หมายถึง การที่พนักงานมีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ กล่าวคือ พนักงานควรทำงานอย่างไม่เครียดจนเกินไป มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

พรณิกา สืบสุข (2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลของการที่บุคคลรู้พฤติกรรมการทำงานของตนเอง ผู้ร่วมงาน และสัมพันธ์ภาพระหว่างกัน ทำให้แสดงอารมณ์ที่มีต่อ งานในทางบวก รับรู้ได้ถึงการมีส่วนร่วมและให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ระหว่างผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดมิตรภาพและความปรารถนาดีต่อกัน มีความรัก ชอบ ผูกพันในงานที่ตนทำ กระตือรือร้นและยินดีที่ได้กระทำในงานที่ตนเองรัก ยินดีกับความสำเร็จที่ได้มาจากงานที่ท้าทาย มีคุณค่า และความน่าภาคภูมิใจที่พยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือและความคาดหวังที่ดีจากผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความพยายามและความรับผิดชอบในการทำงานมากยิ่งขึ้น

สุรกุล สีเรือง (2553) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน งานที่ตนเองต้องรับผิดชอบ มีความคาดหวังถึงความสำเร็จในการทำงาน และการได้เป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความผ่าซุข ความสนุก ความร่าเริง ความตั้งใจในการทำงาน ความภูมิใจในงานที่ตนเองต้องดูแลรับผิดชอบ

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก และพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้นให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์ที่ดีงาม บนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

สัญญา สัจญาวิวัฒน์ (2543: 49) ให้ความหมายว่า ความสุข คือ ความสบาย ความสำราญความปลอดภัยโล่งใจจากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสุข หมายถึง ความรู้สึกที่ดี อันเกิดจากกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันเป็นผลมาจาก การได้รับประสบการณ์ต่างๆ และความสุขที่แท้จริง ของชีวิตเกิดจาก 3 ประการ ดังนี้

1. ความสุขจากธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม เด็กได้สัมผัสกับ ดิน น้ำ อากาศ สัตว์ ป่าไม้ ต้นไม้ ดอกไม้

2. ความสุขจากเพื่อนมนุษย์ เด็กได้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ผู้ใหญ่ โดยเฉพาะคนในครอบครัว ที่สร้างความรัก ความอบอุ่น ความปลอดภัย

3. ความสุขจากกิจกรรมในชีวิต การเรียนจากทางโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลของการที่รับพฤติกรรมการทำงานของตนเอง ผู้ร่วมงาน และสัมพันธ์ระหว่างกัน ทำให้แสดงอารมณ์ที่มีต่องาน ในทางบวก รับรู้ได้ถึงการใช้ความร่วมมือและให้การช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดมิตรภาพและความปรารถนาดีต่อกัน มีความรัก ชอบ ผูกพันในงานที่ตนทำ กระตือรือร้นและยินดีที่ได้กระทำในงานที่ตนเองรัก ยินดีกับความสำเร็จที่ได้มาจากงานที่ทำทวย มีคุณค่า และนำภาคภูมิใจ ที่พยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือและความคาดหวังที่ดีจากผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความพยายามและความรับผิดชอบในการทำงานยิ่งขึ้น

Orem (1991) ได้ให้ความหมายของความสุขว่า คือ ภาวะที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจและสังคม นอกจากนี้ความสุขยังเป็นความรู้ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่เกี่ยวกับภาวะของตนเองว่ามีความพึงพอใจ มีความยินดีที่ได้บรรลุถึงอุดมคติหรือเป้าหมายของตน

พระธรรมปิฎก ให้ความหมายว่า ความสุขในพระพุทธศาสนา เกิดจากความสุขที่สัมพันธ์กับปัจจัยภายนอก และความสุขจากปัจจัยภายใน ความสุขจากปัจจัยภายนอก คือ ความสุขจากวัตถุที่สามารถเป็นเจ้าของได้ เช่น อาหาร เสื้อผ้า ยารักษาโรค รถยนต์ ความสุขจากปัจจัยภายใน หรือจิตวิญญาณเกิดจาก การปรุ่่งแต่ง การฝึกจิต การนั่งสมาธิ ซึ่งจิตที่มีการฝึกฝนดีแล้ว จะสามารถมีภูมิคุ้มกันต่อความทุกข์จากปัจจัยภายนอก

จากความหมายที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ความสุข หมายถึง ภาวะทางจิตใจ ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ทั้งร่างกายและจิตใจสามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม ซึ่งกล่าวคือ ความสุขทางด้านร่างกาย คือ การมีร่างกายที่แข็งแรง ไม่เกิดความเจ็บป่วยแก่ร่างกายอันมีเหตุมาจากการทำงาน เช่น ความเครียดจากการทำงานทำให้ปวดศีรษะ หรือปวดท้อง เป็นต้น รวมถึงมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ส่วนความสุขทางด้านจิตใจ เกิดจากการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน รับรู้ถึงความสามารถของตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีค่า ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ สรรพทานงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผูกพันในงานที่ตนทำ และการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า เป็นต้น

3.2 แนวคิดและทฤษฎีความสุขในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับดัชนีวัดความสุขคนไทย

อภิชัย มงคลและคณะ (2545) ได้ทำการศึกษาความหมายของความสุขและสุขภาพจิตว่าเป็นเรื่องเดียวกัน โดยได้กำหนดความหมายของสุขภาพจิต หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการที่มีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามในจิตใจภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

อภิชัย มงคลและคณะ (2545) ได้มีการพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย (Thai Happiness Indicator หรือ THI) ฉบับใหม่ 2 ฉบับ คือ ฉบับสมบูรณ์ 54 ข้อ (THI - 54) และฉบับสั้น 15 ข้อ (THI - 15) ซึ่งประกอบด้วย 4 Domain คือ สภาวะสุขภาพทางจิต สมรรถภาพทางจิตใจ คุณภาพของจิตใจ และสิ่งสนับสนุน และ 15 หมวด โดยแบ่งคะแนนออกเป็น 3 กลุ่ม คือ มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป และ มีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป

1. สภาพจิตใจ (Mental state) หมายถึง สภาพจิตใจที่เป็นสุขหรือทุกข์ การรับรู้สภาวะสุขภาพของตนเอง ความเจ็บป่วย ทางด้านร่างกาย ที่ส่งผลกระทบต่อทางด้านจิตใจ และความเจ็บป่วยทางจิต

1.1 ความรู้สึกในทางที่ดี (General well-being positive affect) หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นสุขที่บุคคลรับรู้จากชีวิต เป็นอารมณ์ด้านบวกในลักษณะของภาพรวมทั้งหมด ไม่เฉพาะเจาะจงในบางเรื่อง เช่น เรื่องงาน เรื่องครอบครัว แต่เป็นการมองในภาพรวมว่าบุคคลมีความรู้สึกในทางที่ดีเพียงใด เช่น ความพึงพอใจ ความรู้สึกที่ดี สงบ มีความสุข มีความหวัง มีความบันเทิงใจ และ สนุกสนานกับสิ่งดีๆ ในชีวิต มุมมองของแต่ละคน และความรู้สึกเกี่ยวกับอนาคตจะมีความสำคัญมาก

1.2 ความรู้สึกในทางที่ไม่ดี (General well-being negative affect) หมายถึง ความรู้สึกที่ไม่ดี ซึ่งเกิดขึ้นในบุคคลนั้น เช่น ความสลดหดหู่ ความรู้สึกผิด เศร้า อายกร้องไห้ สิ้นหวัง ประหม่า วิตกกังวล และขาดความรู้สึกยินดีในชีวิต โดยจะรวมไปถึงว่ารู้สึกที่ไม่ดีเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความทุกข์ทรมานเพียงใด และมีผลต่อการทำงานในแต่ละวันเพียงใด ทั้งยังครอบคลุมไปถึงคนที่มมีปัญหาทางจิตใจ เช่น อาการซึมเศร้า คลั่ง หรืออาการวิตกกังวล

1.3 การรับรู้ภาวะสุขภาพ และการเจ็บป่วยทางจิตใจ (Perceived ill-health and mental illness) หมายถึง ความเจ็บป่วย และการรับรู้ภาวะความเจ็บป่วยทางกายและจิตใจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความรู้สึกทางจิตใจ รวมถึงความพึงพอใจ ความกังวลที่มีต่อสุขภาพและความสมบูรณ์ของร่างกาย การพึ่งพาการรักษาทางการแพทย์ หรือการรักษาอื่นๆ (เช่น การฝังเข็ม และ

การใช้สมุนไพร) เพื่อช่วยให้ร่างกายและจิตใจมีความเป็นอยู่ที่ดี การรักษาในบางครั้งก็จะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในทางลบ (เช่น อาการข้างเคียงที่เกิดขึ้นจากการใช้ยาต้านมะเร็ง) ในขณะที่บางกรณีจะไปเพิ่มคุณภาพชีวิตของบุคคลนั้นๆ (เช่น การใช้ยาแก้ปวดในผู้ป่วยโรคมะเร็ง) นอกจากนี้ยังรวมถึงวิธีการรักษาอื่นๆที่ไม่ใช่ยา แต่ยังคงจำเป็นต้องใช้อยู่ เช่น เครื่องใช้จังหวะการทำงานของหัวใจ แขนขาเทียม

สำหรับการเจ็บป่วยทางจิตใจ (Mental illness) นั้น ยังรวมถึงการเจ็บป่วยทางกายภาพที่มีผลกระทบต่อจิตใจของบุคคล โรคและการเจ็บป่วยในที่นี้เป็นการเจ็บป่วยซึ่งได้รับการวินิจฉัยโรคหรือการตรวจรักษาโดยแพทย์และแพทย์ลงความเห็นแล้วว่าเป็นโรคนั้นจริง

2. สมรรถภาพของจิตใจ (Mental capacity) หมายถึงความสามารถทางจิตใจในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อดำเนินชีวิตอย่างปกติสุข

2.1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship) หมายถึงความรู้สึกที่เป็นสุขที่บุคคลรับรู้จากชีวิต เป็นอารมณ์ด้านบวกในลักษณะของภาพรวมทั้งหมด ไม่เฉพาะเจาะจงในบางเรื่อง เช่น ความพึงพอใจ ความรู้สึกพอดี (balance) สงบ มีความสุข มีความหวัง มีความบันเทิงใจ และสนุกสนานกับสิ่งดีๆ ในชีวิต มุมมองของแต่ละคน และความรู้สึกเกี่ยวกับอนาคตจะมีความสำคัญมาก

2.2 ความสามารถที่จะบรรลุความสำเร็จตามความคาดหวัง (Expectation achievement congruence) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ มั่นใจในความสามารถของตนเองที่ประสบความสำเร็จและมีชีวิตตามที่ตนได้คาดหวังไว้

2.3 ความมั่นใจในการเผชิญปัญหา (Confidence in coping) หมายถึงความมั่นใจว่าสามารถจัดการกับปัญหา และสถานการณ์ที่คับขันและไม่ได้คาดฝันได้อย่างเหมาะสม การเผชิญปัญหามีหลายระดับ ทั้งปัญหาเฉพาะหน้า ปัญหาที่รุนแรง ปัญหาการปรับตัวต่อความเป็นอยู่ใหม่ หรือสังคมใหม่ ถึงมองถึงความสามารถของบุคคลนั้นต่อการแก้ไขปัญหาได้ดีเพียงใด นอกจากปรับตัวได้กับสถานการณ์นั้นๆ แล้วยังสามารถทำหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ และเหมาะสมอีกด้วย

2.4 การควบคุมจิตใจของตนเองไม่มีประสิทธิภาพ (Inadequate mental mastery) หมายถึง ความรู้สึกว่าตนไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะควบคุมจิตใจ หรือไม่มีความสามารถพอที่จะจัดการกับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตแต่ละวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือว่ารบกวนสมดุลทางจิตใจ รบกวนหรือลดความรู้สึกเป็นสุข (well-being)

3. คุณภาพของจิตใจ (Mental quality) หมายถึง คุณลักษณะที่ดึงามของจิตใจในการดำเนินชีวิตอย่างเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3.1 เมตตา กรุณา ความเสียสละ (Kindness and Altruism) หมายถึง ความต้องการให้ผู้อื่นมีความสุข และช่วยให้คนอื่นพ้นทุกข์ เป็นคนดีของสังคมไทย สามารถเป็นผู้ก่อตั้งแก่การให้น้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ เป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้ มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม หรือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์คับขันหรือเสี่ยงภัย แม้บางครั้งจะต้องเสียสละความสุขสบายหรือทรัพย์สินส่วนตัวบ้างก็ตาม

3.2 การนับถือตนเอง (Self esteem) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลนั้นที่มีต่อตนเองตั้งแต่ความรู้สึกต่อตนเองในทางบวก ไปจนถึงความรู้สึกในทางลบ รวมทั้งความรู้สึกที่มีคุณค่าในตนเอง นับถือตนเอง มีความรู้สึกที่ตนเองมีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจในตนเอง และสามารถควบคุมตนเองได้

3.3 ความศรัทธา (Faith) หมายถึง สิ่งยึดเหนี่ยวสูงสุดในจิตใจที่ช่วยเหลือให้มีความเชื่อมั่นว่าเมื่อเกิดวิกฤติหรือยุ่งยากใจแล้ว สิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจนี้จะช่วยให้ตนเองเข้มแข็งมีกำลังใจดีขึ้น และมีศรัทธาในการทำมาดี ช่วยให้มีทิศทางในการดำเนินชีวิตที่ดี

3.4 ความคิดสร้างสรรค์และการกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิต (Creative thinking and enthusiasm) หมายถึง ความสามารถของบุคคลนั้นในการริเริ่มสิ่งแปลกๆใหม่ๆ ในทางที่ดี เพื่อให้การดำเนินชีวิตประจำวันมีคุณค่า ตลอดจนมีความมุ่งมั่น พยายาม ความใส่ใจในการดำเนินชีวิต เพื่อให้เกิดความสุข ความพึงพอใจแก่ตนเอง

4. ปัจจัยสนับสนุน (Supporting factors) หมายถึง ปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคคลมีสุขภาพจิตดี ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนในครอบครัวชุมชน การทำงาน รายได้ ศาสนา ความเชื่อของแต่ละบุคคล ความสามารถในการทำงาน ตลอดจนสิ่งแวดล้อม และความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

4.1 การสนับสนุนทางสังคม (Social support) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัย และความรู้สึกว่ามีเครือข่ายทางสังคมคอยช่วยเหลือจะเน้นถึงสภาพแวดล้อม และสังคมที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือทั้งในยามปกติและยามคับขัน โดยเพื่อนๆหรือคนอื่นๆ ในสังคม มีส่วนร่วมรับผิดชอบและร่วมกันทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพียงใด เมื่อบุคคลนั้นตกอยู่ในภาวะวิกฤต

4.2 การสนับสนุนจากครอบครัว (Family support) หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นความสุขที่ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากครอบครัว และ มีความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

4.3 ความปลอดภัยทางร่างกาย และความมั่นคงในชีวิต (Physical safety and security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวกับความมั่นคงชีวิต และความปลอดภัยจาก

อันตรายต่างๆ สิ่งที่ถูกความความมั่นคงปลอดภัย เกิดได้จากหลายสาเหตุ เช่น จากบุคคลอื่น จากการศึกษา การกวดขันทางการปกครองในชุมชน ความหมายในเรื่องนี้จึงรวมถึงความรู้สึกเป็นอิสระของบุคคล บุคคลที่มีสิทธิ์ที่จะอาศัยอยู่โดยปราศจากการบังคับ กักขัง มั่นใจในการบริหารของผู้นำชุมชน และความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอีกด้วย

4.4 การดูแลสุขภาพและบริการทางสังคม : การให้บริการและคุณภาพของการบริการ (Health and social care) หมายถึง การดูแลสุขภาพและการบริการทางสังคมในระแวกใกล้เคียงจากมุมมองของบุคคล การให้บริการในเรื่องสุขภาพ และบริการทางสังคมในมุมมองของแต่ละคนเป็น อย่างไรในแง่ของคุณภาพและความพร้อมของการบริการที่เคยได้รับหรือคาดหวังจะได้รับ โดยรวมถึงอาสาสมัครช่วยเหลือชุมชน (องค์การที่เกี่ยวข้องกับศาสนา วัด) ซึ่งอาจจะจัดเสริมให้มีความรู้เพิ่มเติมหรืออาจจะเป็นระบบการดูแลสุขภาพที่พอมืออยู่ในสภาพแวดล้อมของบุคคลเหล่านั้น รวมทั้งความยากง่ายเพียงใดกับการไปใช้บริการสุขภาพและบริการทางสังคมที่มีอยู่ในท้องถิ่น ในเรื่องนี้จะไม่เกี่ยวกับวิธีการรักษาสุขภาพ

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน (joy at work) ตามแนวคิดของกาฟวินและเมสัน (Gavin and Mason, 2004: 379-392) กล่าวว่า ความสุข ว่าเป็นผลจากความรู้สึกภายในของแต่ละคน เป็นผลให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น พึงพอใจความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้ เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้ อย่างไร เกิดความคิดสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยได้ยอมรับและความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง **ดับปริญญาตรี**

3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้โดยการจัดอบรมต่างๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวาง

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2555) กล่าวว่า สิ่งสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่การเป็น Happy Workplace หรือ การสร้างความสุขภายในองค์กรอย่างสมบูรณ์ ได้แก่ การเข้าถึงพนักงานในเรื่องของความสุขพื้นฐานองค์ประกอบของความสุข ทั้ง 8 ซึ่งประกอบด้วย

1. สุขภาพดี (Happy Body) คือ การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง เกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข

2. น้ำใจงาม (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักบทบาทของแต่ละคน ตั้งแต่เจ้านาย ลูกน้อง พ่อแม่ และสิ่งต่างๆ ที่เข้ามาในชีวิต

3. การผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต

4. การหาความรู้ (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และพร้อมที่จะเป็นครูเพื่อสอนคนอื่น

5. คุณธรรม (Happy Soul) คือ การมี หิริ โอตตัปปะ หมายถึงการละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง ซึ่งนับเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมในการทำงานเป็นทีม

6. ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ ความสามารถในการจัดการรายรับและรายจ่ายตนเองและครอบครัวได้ รวมถึงการรู้จักการทำบุญชดเชยหนี้

7. ครอบครัวที่ดี (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เพราะครอบครัวเป็นภูมิคุ้มกันและเป็นกำลังใจที่ดีในการที่จะเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคต่างๆ

8. สังคมดี (Happy Society) คือ การมีความรัก ความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและสังคมที่פקอาศัยแนวคิดดังกล่าว เป็นแนวคิดในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ซึ่งสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) พิจารณาเห็นว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญ และ “ความสุข” คือ สิ่งที่ทุกคนปรารถนา ดังนั้น ความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 จึงเป็นแนวคิดที่ต้องการจัดสมดุลของการใช้ชีวิตในโลกส่วนตัว โลกครอบครัวและโลกทางสังคมของคนนั่นเอง

ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ความสุขตามทฤษฎีจริยศาสตร์ ของอริสโตเติล (Gavin and Mason, 2004: 387-389) กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนอยากมีความสุขและแสวงหาหนทางที่จะนำชีวิตไปสู่ความสุข รวมถึงความสุขแต่ละประเภทจะสัมพันธ์กับสิ่งหนึ่งอย่างสมเหตุสมผล (Eudaimonia) ความดีงามของมนุษย์ เป็นความสุขที่ได้บรรลุความเป็นเลิศของคุณลักษณะของจิต (Soul) คือ ความมีเหตุผล หากมนุษย์จะพบกับชีวิตที่ดีงาม มนุษย์ก็ต้องอยู่ในสังคมที่ดีเช่นกัน ซึ่งสังคมนี้อีกเปรียบเหมือนกับการทำงานในองค์กร เพราะบุคคลต้องใช้เวลาอย่างมากอยู่กับการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องทุ่มเททั้งพลังกายพลังใจสู่การทำงาน และองค์กรเป็นแหล่งของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เปรียบเหมือนความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งลักษณะที่สำคัญต่อการสร้างความสุขตามแนวคิดของอริสโตเติล คือ ความอิสระ (Freedom) ความสุขเป็นผลมาจากการที่บุคคลสามารถสร้างทางเลือกได้ ความรู้ (Knowledge)

ความสุขจำเป็นต้องมีความรู้เพื่อที่จะทำให้มีเหตุผลต่อการตัดสินใจที่สำคัญได้ และคุณธรรม (Virtue) การกระทำที่อยู่บนจริยธรรมอันดีจะช่วยพัฒนาการตัดสินใจที่ดี ซึ่งผลนั้นนำมาสู่ความภาคภูมิใจ และความเคารพในตนเอง

ทฤษฎีแรงจูงในการทำงาน

บุคคลที่มีความสุขและมีแรงจูงใจในชีวิต บุคคลนั้นก็จะเปี่ยมด้วยพลังและมีชีวิตชีวา สดชื่นรื่นเริง มีความหวัง แต่หากขาดแรงจูงใจ บุคคลนั้นก็มักจะหดหู เศร้าหมองและไร้พลังในการทำงาน ซึ่งหากองค์กรมีพนักงานที่มีความสุข มีแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานเหล่านั้นก็จะมีความกระตือรือร้น ตั้งใจในการทำงาน รักงานและมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงาน ก็อาจเกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบนการทำงานในรูปแบบต่างๆ ได้ เช่น การไม่ตั้งใจทำงาน ท างานผิดพลาดหรือขาดงานบ่อย แรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในองค์กร แรงจูงใจจะทำให้บุคคลมีความสุขทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตในงานด้วย

ความหมายแรงจูงในการทำงาน

นักวิชาการ และผู้บริหารต่างก็ให้ความสนใจกับการนำแนวความคิดแรงจูงใจมาประยุกต์ใช้ในองค์กร เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดี เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน โดยสามารถสรุปคานิยาม ได้ดังนี้

แรงจูงใจ หมายถึง สภาพภายในจิตใจ แรงขับ ความต้องการ ความปรารถนา ที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำบางสิ่งเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่ซึ่งนำไปให้เกิดพฤติกรรม พลังของการจูงใจจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลถูกกระตุ้น แม้ว่าจะชอบหรือไม่ชอบทำก็ตาม เป็นความต้องการที่กระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมหรือยับยั้งไม่ให้กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะมนุษย์มักไม่ชอบความล้มเหลว และไม่กระทำการใดโดยไร้จุดมุ่งหมาย (อานวย แสงสว่าง, 2536; กัลยาณี สนธิสุวรรณ, 2542) ทั้งนี้ แรงจูงใจของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับความรุนแรงของความต้องการที่เกิดขึ้นภายในบุคคล ความต้องการที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมาย ซึ่งความต้องการคือเหตุผลของพฤติกรรม เป็นสิ่งกระตุ้นและกำหนดทิศทางของพฤติกรรม (สมยศ นาวิการ, 2545: 46)

แรงจูงใจในการทำงาน มีความหมายที่เจาะจงมากกว่าคือ บุคคลได้มุ่งพยายามที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรนั้นปรารถนา ด้วยวิธีการพัฒนาความรู้ ทักษะตนเองเพื่อสร้างผลงานที่องค์กรต้องการ และเป็นกระบวนการของความพยายามต่อบุคคลเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่าง เช่น หัวหน้างานต้องพยายามโน้มน้าวพนักงานเพื่อให้พนักงานมีผลงานที่คุณภาพสูงยิ่งขึ้น ซึ่งแรงจูงใจนั้นประกอบไปด้วย สิ่งเร้าหรือความต้องการ (Arousal) ทิศทางของพฤติกรรม (Direction) และการดำรงพฤติกรรมนั้นไว้ (Maintenance) จนกว่าจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

(Goal) ที่ตั้งไว้ (Dubrin, 1998: 93; Greenberg and Baron, 2008: 249) การนำปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งปัจจัยที่นำมาใช้อาจจะเป็นรางวัล การลงโทษ ทำให้เกิดการตื่นตัวและความคาดหวัง เมื่อบุคคลถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยดังกล่าว จะก่อให้เกิดความพยายามและความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นด้วยความเต็มใจและให้บรรลุผลสำเร็จ (อารี พันธุ์ณี, 2534, อ้างถึงใน กุสุมา จ้อยช้าง-เนียม, 2547: 11)

จากความหมายข้างต้น แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การสร้างสิ่งเร้า สิ่งกระตุ้น โน้มน้าวพฤติกรรมจากภายนอกและภายในบุคคลด้วยวิธีการจูงใจทั้งเชิงบวกและเชิงลบ โดยส่งผลต่อความต้องการและความพึงพอใจของบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่ผลปฏิบัติงานที่ดีและบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

4. ประวัติของการศึกษาเอกชน

วิวัฒนาการของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

อำนาจหน้าที่

สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ดัง ต่อไปนี้

1. เสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาเอกชนต่อคณะกรรมการ
 2. ส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ การประกันคุณภาพ การวิจัยและพัฒนาเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา
 3. รับผิดชอบการดำเนินงานเกี่ยวกับกองทุน
 4. ดำเนินการจัดสรรเงินอุดหนุนการศึกษาเอกชนตามมาตรการที่คณะกรรมการกำหนด
- มาตรา 13 (4)

5. เป็นศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนข้อมูล และทะเบียนกลางทางการศึกษาเอกชนตลอดจนติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน

6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

วิสัยทัศน์

สช. จะเป็นองค์กรที่มีศักยภาพสูงในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเอกชน OPEC will be a high performance organization of private education development

พันธกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเอกชนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
2. พัฒนาระบบบริหารจัดการและบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคล หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาการศึกษาเอกชน
4. สนับสนุนการจัดการศึกษาเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

ภูมิหลังของการศึกษาเอกชน

จากหลักฐานทางประวัติศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเอกชนในประเทศไทย เชื่อว่าการศึกษาประเภทนี้ได้ดำเนินการมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาแล้ว โดยเริ่มในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช (พ.ศ. 2199 ถึง 2231) จดหมายเหตุของมองซิเออซานิเยร์ กล่าวว่า เจ้าพระยาวิชาวรินทร์ได้ทรงสร้างโรงเรียนราษฎรไว้หลายโรงเรียน และจากจดหมายเหตุของบาทหลวงเดอซัวลี ซึ่งเข้ามาอยู่ในประเทศไทย เมื่อปี พ.ศ. 2228 ได้กล่าวถึงโรงเรียนราษฎร 3 โรงเรียน คือ โรงเรียนศรีอยุธยา โรงเรียนนวมัสแพรนด์ และโรงเรียนสามเณร

ต่อมาในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ผู้ที่บุกเบิกการก่อตั้งโรงเรียนราษฎรไม่ใช่ไทย แต่เป็นมิชชันนารีซึ่งเดินทางเข้ามาเผยแพร่ศาสนาในประเทศไทย โรงเรียนราษฎรซึ่งได้รับการจัดตั้งและสนับสนุนโดยมิชชันนารี ได้แก่ โรงเรียนของนางมัททูน (Mrs. Mattoon) มิชชันนารีชาวอเมริกัน จึงเปิดสอนในปี พ.ศ. 2395 ซึ่งถือเป็นโรงเรียนราษฎรแห่งแรกในสมัยนั้น โรงเรียนคริสเตียนไฮสกูล (The Christian High School) ปัจจุบันคือ โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2431 สอนเฉพาะเด็กผู้ชาย สำหรับโรงเรียนกุลสตรีวังหลัง (Kunsatree Wang Lang School) ปัจจุบันคือ โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย เปิดสอนเฉพาะเด็กผู้หญิง ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2417 และโรงเรียนไทย – ฝรั่งเศส (Thai Farang School) ปัจจุบันคือ โรงเรียนอัสสัมชัญ (Assumption School) ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2420

โรงเรียนราษฎรทั้ง 3 แห่งดังกล่าว ในระยะเริ่มแรกดำเนินงานเป็นเอกเทศ มิได้ถูกควบคุมโดยหน่วยงานของรัฐแต่อย่างใด จนกระทั่งปี พ.ศ. 2448 กระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงธรรมการ) จึงเข้ามามีบทบาทในการดูแลโรงเรียนราษฎรทั้ง 3 แห่ง และในช่วงระยะเวลานี้เอง โรงเรียนราษฎรซึ่งมีคนไทยเป็นเจ้าของ ก็ได้รับการจัดตั้งขึ้นชื่อ โรงเรียนบำรุงวิทยา (Bamrung Wittaya School) และลงทะเบียนขึ้นกับกระทรวงศึกษาธิการเช่นเดียวกัน

การศึกษาเอกชนของประเทศขยายตัวมากขึ้นในปี พ.ศ. 2461 รัฐบาลจึงได้ประกาศพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนครั้งแรก โดยมีจุดประสงค์เพื่อจะตรวจนิเทศโรงเรียนเอกชนทั่วราชอาณาจักร และเพื่อปรับปรุงแก้ไข กฎ และระเบียบโรงเรียนเอกชน

ในปี พ.ศ. 2476 รัฐบาลจึงได้ประกาศพระราชบัญญัติกระทรวงศึกษาธิการขึ้น โดยจัดตั้งกองโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อควบคุมดูแลโรงเรียนราษฎร์ทั้งหมด

การจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2476 ตันมา การจัดการศึกษาของเอกชนที่ดำเนินควบคู่มากับการจัดการศึกษาของรัฐบาล และอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลและช่วยเหลือส่งเสริมของกองโรงเรียนราษฎร์ กรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการนั้น มีการขยายตัวอย่างกว้างขวาง จึงทำให้กองโรงเรียนราษฎร์ไม่สามารถบริหารงานได้รวดเร็วทันความต้องการของประชาชน สมาคมครูโรงเรียนราษฎร์แห่งประเทศไทย จึงเสนอความเห็นว่าการโรงเรียนราษฎร์ควรได้รับการยกวิทยฐานะเป็นกรมโรงเรียนราษฎร์ หรือ กรมการศึกษาเอกชน เพื่อเพิ่มอำนาจในการส่งเสริมและช่วยเหลือโรงเรียนเอกชน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษามากขึ้น และเป็นการความต้องการของสมาคมครูโรงเรียนราษฎร์แห่งประเทศไทยนอกจากจะสอดคล้องกับความต้องการของ นายเกรียง เอี่ยมสกุล (อดีตหัวหน้ากองโรงเรียนราษฎร์คนแรก) ที่จะแยกโรงเรียนเอกชนออกจากกรมวิสามัญให้มีหน่วยบริหารของตนเองแล้ว ยังสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในเวลานั้นที่ต้องการปรับปรุงระบบราชการ ดังนั้น สภาการศึกษาแห่งชาติจึงได้จัดตั้งคณะกรรมการปรับปรุงโรงเรียนราษฎร์ขึ้นเพื่อพิจารณาให้ความช่วยเหลือกระทรวงศึกษาธิการและโรงเรียนเอกชน เพื่อปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษาทั้งด้านวิชาการ และด้านบริการ คณะกรรมการนี้ประกอบด้วย ดร. ชำรง บัวศรี เป็นประธานกรรมการนายพนอม แก้วกำเนิด ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองโรงเรียนราษฎร์ในขณะนั้น จึงได้มอบแผนงานกรมโรงเรียนราษฎร์เพื่อเสนอกระทรวงศึกษาธิการ และผลปรากฏว่ากองโรงเรียนราษฎร์ได้รับการปรับปรุงเป็นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยใช้ชื่อย่อว่า สข. มีฐานะเทียบเท่ากรมหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2515 ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 217 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 โดยโอนอำนาจหน้าที่ กิจการทรัพย์สิน หนี้สิน ข้าราชการ ลูกจ้าง และเงินงบประมาณของกรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับกองโรงเรียนราษฎร์ แลโอนงานวิทยาลัยเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และผู้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชนคนแรก คือ ดร. ชำรง บัวศรี (2532)

สภาพปัจจุบัน

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2548 และพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ดังนี้

1. เป็นหน่วยงานในการส่งเสริมและประสานงานการศึกษาเอกชนและดำเนินการให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน

2. เสนอนโยบายยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน กำหนดกฎ ระเบียบ และเกณฑ์มาตรฐานกลางในการจัดการศึกษาเอกชน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ การประกันคุณภาพ การวิจัยและพัฒนาเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเอกชน

3. ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนทางการศึกษาเอกชน การอุดหนุนการศึกษาเอกชน การคุ้มครองการทำงาน สิทธิประโยชน์ของครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเอกชน

4. เป็นศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนข้อมูลและทะเบียนกลางทางการศึกษาเอกชน ตลอดจนติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน

5. ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำหรับในสภาวะปัจจุบัน โรงเรียนเอกชนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาภายใต้การกำกับของรัฐตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาของเอกชนอย่างมาก เห็นได้จากบัญญัติในมาตรา 81 ที่กำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้เอกชน จัดการศึกษาให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม และรัฐบาลยังได้กำหนดนโยบายด้านการศึกษา สนับสนุนให้เอกชน องค์กรวิชาชีพและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาเอกชนมีอิสระในการบริหารการจัดการอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นบทบาทของรัฐในการส่งเสริมและสนับสนุนและจะนำระบบคูปองการศึกษามาใช้เพื่ออุดหนุนการศึกษาเอกชน การดำเนินกิจการของโรงเรียนเอกชนจะต้องมุ่งเน้นคุณภาพเป็นหลัก ก็จะต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการคือ ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน ผู้รับบริการมีความพึงพอใจสอดคล้องกับแนวนโยบายและแผน รวมทั้งหลักสูตรที่กำหนดในเรื่องดังกล่าวกระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความสำคัญ และออกระเบียบว่าด้วยการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนพ.ศ. 2536 ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการจัดการศึกษาเอกชนที่เน้นคุณภาพเป็นหลัก (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, ม.ป.ป.)

5.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, จรัมพร ให้อย่าง (2556: 15) ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข พบว่า การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน จึงเป็นเป้าหมาย สำคัญของหน่วยงานทุกภาคส่วนที่จะต้อง ส่งเสริมให้คนทำงานไทยเป็นแรงงานคุณภาพและมีสุขภาวะดี ทั้งร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ ซึ่งจะมีเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุข ที่เรียกว่า HAPPINOMETER ซึ่งเป็นทั้งคู่มือและเครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขด้วยตนเองของคนทำงานในองค์กรต่างๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรม รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และสามารถกำหนดระยะเวลาในการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในประเทศไทยได้แบบ Realtime เป็นระยะๆ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามประเมินผลคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในประเทศไทยได้ทุกภาคส่วนข้อสำคัญสามารถนำผลที่ได้มาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานได้ทันที โดยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตและความสุข รวมถึง ประสบการณ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานที่ผ่านมา ในหลากหลายประเทศ รวมถึงประเทศไทยซึ่งเป็นข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ที่นำมาสู่การพัฒนาสร้างเครื่องมือชี้วัดคุณภาพชีวิตและความสุข HAPPINOMETER

ธีรภัทร ชันดิยะหล้า (2555) ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอ เมืองลำพูน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 8 ด้าน ดังนี้ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้าและมั่นคงในการงาน สิทธิส่วนบุคคล การพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพตามลำดับและเมื่อพิจารณารายข้อมีเพียง 3 ข้อย่อยที่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อรายจ่ายประจำวัน ที่ทำงานมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและในระหว่างวันบุคลากรมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ

จิรนันท์ สุวรรณสินชัย (2554) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าพนักงานที่มีความสุขจะตั้งอยู่บนพื้นฐานขององค์ประกอบที่มีส่วนผสมที่ผลักดันให้เกิดความสุขในการทำงานทั้งในด้านคุณภาพชีวิต พฤติกรรมที่เป็นไปในองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน ที่สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนดึงศักยภาพที่มีมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่

ชาญวุฒิ บุญชม (2553) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การศึกษาเฉพาะกรณี บุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน พบว่าประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25 –34 ปี สถานภาพโสด/อยู่คนเดียวและสมรสมีจำนวนเท่ากัน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งเป็น ครูผู้สอนและมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-6 ปี ในด้าน ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ ในภาพรวมได้พบว่าประชากรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในตัวแปร ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์การ และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในตัวแปรด้านการยอมรับเป้าหมายและ นโยบายขององค์การ

กนกวรรณ ครุฑปีกษ์ (2552) ได้ทำการศึกษา การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกประเภทของโรงเรียนเรียน และตามระดับประสบการณ์ในการทำงานสูง ปานกลาง และน้อย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง
2. ระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของโรงเรียน เป็นรายด้าน พบว่า ครูโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันในด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน และ ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม เมื่อพิจารณาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับและด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของโรงเรียน หลังการควบคุมตัวแปร ทฤษฎีซิมมิคัลตะประโยชน์ พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ การมีสุขภาพดี การพึ่งพาตนเอง ทางเศรษฐกิจ การได้รับการยอมรับ

จากการวิเคราะห์พบว่าครูโรงเรียนรัฐบาลและครูโรงเรียนเอกชนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตใน

การทำงานด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยและด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รัชพล บุญอนเนศวินา (2551) ได้ทำการศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า

1. พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจากการวิจัยในครั้งนี้ โดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 – 29 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ส่วนใหญ่มีอายุงาน 4 ปีขึ้นไป มีตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

2. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

3. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับพอใจ ได้แก่ ด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน และด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน

4. แนวโน้มนวัตกรรมการทำงาน of พนักงานที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป อยู่ในระดับแนวโน้มนำต่อไปแน่นอน และแนวโน้มนวัตกรรมการทำงาน of พนักงานที่จะแนะนำเพื่อน of พนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้ อยู่ในระดับแนวโน้มนำอย่างแน่นอน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสาร งานวิจัยต่างๆ ทั้งที่เป็นแนวคิด ทฤษฎีเพื่อสร้างเครื่องมือในการศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์และตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษิตามระยะเวลาที่กำหนด มีขั้นตอนดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. วิธีวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนที่ทำงานในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ทุกคนรวมจำนวนทั้งสิ้น 120 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ

การศึกษา เงินเดือน และอายุการทำงาน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ตามข้อบ่งชี้ 8 ด้านของ Richard E. Walton (1974) ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามของ ธีรภัทร ขัตติยะหล้า (2555) มีทั้งหมด 36 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ตามข้อบ่งชี้ 3 ด้านของ Steers (1977) ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบสอบถามของ ปิยาพร ห่องแซง (2555) มีทั้งหมด 15 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายปิด ใช้มาตราส่วนวัดแบบ Rating Scale มีคำตอบเป็นทางเลือก 5 ระดับ ตามแนวคิดมาตราวัดของลิเกิร์ต (Likert's Scale) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู และระดับความสุขในการทำงานของครู โดยผู้ศึกษาได้กำหนดค่าคะแนน 5 ระดับ ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คะแนน 5 หมายถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนนระดับความผูกพันของครูที่มีต่อองค์กร

คะแนน 5 หมายถึงความผูกพันของครูที่มีต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึงความผูกพันของครูที่มีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึงความผูกพันของครูที่มีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึงความผูกพันของครูที่มีต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึงความผูกพันของครูที่มีต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรแบ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาแบ่งช่วงของค่าเฉลี่ยเพื่อใช้เป็นมาตรฐาน

สำหรับเปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ เรียกว่า วิธีการ Arbitrary Weighting ของลิเกิร์ต (Likert's Scale)

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.08$$

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
4.21 – 5.00	หมายถึง มากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง มาก
2.61 – 3.40	หมายถึง ปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง น้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามประเมินดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้นจำนวน 15 ข้อ ซึ่งพัฒนาโดยอภิชัย มงคลและคณะ (2545) เป็นแบบสอบถามมาตรฐานและเผยแพร่ให้ประชาชนทั่วไปได้นำไปใช้ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบเป็นทางเลือก 4 ระดับ โดยแบบสอบถามสามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านบวกและด้านลบ

กลุ่มที่ 1 ด้านบวก ได้แก่ 1,2,4,5,6,7,9,10,11,13,14,15

แต่ละข้อให้คะแนนดังต่อไปนี้

ไม่เลย	=	1	คะแนน
เล็กน้อย	=	2	คะแนน
มาก	=	3	คะแนน
มากที่สุด	=	4	คะแนน

กลุ่มที่ 2 ด้านลบ ได้แก่ 3,8,12

แต่ละข้อให้คะแนนดังต่อไปนี้

ไม่เลย	=	4	คะแนน
เล็กน้อย	=	3	คะแนน

มาก = 2 คะแนน

มากที่สุด = 1 คะแนน

การแปลผลการประเมินดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้นใหม่ 15 ข้อ มีคะแนนเต็มทั้งหมด 60 คะแนน เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามได้ประเมินตนเองแล้ว และรวมคะแนนทุกข้อได้คะแนนเท่าไร สามารถนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ปกติที่กำหนดดังนี้

51 – 60 คะแนน หมายถึง มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป (good)

44 – 50 คะแนน หมายถึง มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป (fair)

43 คะแนนหรือน้อยกว่า หมายถึง มีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป (poor)

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด โดยสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 1 ข้อ

3. การตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการจากหนังสือ ตำรา เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสร้างเป็นนิยามตัวแปรและดัชนีชี้วัด

3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มาประมวลผลเพื่อกำหนดเป็นพฤติกรรมบ่งชี้และโครงสร้างของแบบสอบถาม และขอบเขตของเนื้อหาโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมนั้นมาสร้างแบบสอบถาม

3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีศักยภาพใกล้เคียงกับกลุ่มการวิจัย เป็นครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน แล้วนำมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์จากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้

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

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

5. วิธีวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

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

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร ผู้ศึกษาวิเคราะห์โดยสถิติความถี่ (Frequency distribution) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและแต่ละด้าน ใช้สถิติในการวิเคราะห์คือ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละเพื่อใช้แปลความหมายทั่วไปของแบบสอบถาม

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เลือกตอบตัวเลือกนั้น} \times 100}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}}$$

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายข้อมูลด้านต่างๆ ของแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

$$\mu = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ μ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้แปลความหมายข้อมูลด้านต่างๆของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541) โดยใช้สูตร

$$\sigma = \frac{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2}}{n}$$

เมื่อ σ แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
 x แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
 n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 n แทน ขนาดของกลุ่มประชากร

4. สถิติอย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ให้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลในระดับอันตรภาค (Interval Scale) ขึ้นไป (วิเชียร เกตุสิงห์, 2541: 72) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	ΣX	แทน ผลรวมของคะแนน X
	ΣY	แทน ผลรวมของคะแนน Y
	ΣX^2	แทน ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	ΣY^2	แทน ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	ΣXY	แทน ผลรวมผลคูณระหว่าง X และ Y ทุกคู่
	n	แทน จำนวนประชากร

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของ r (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2544: 437)

ค่า r เป็นลบแสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน

ค่า r เป็นบวกแสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

และระดับความสัมพันธ์ สามารถอธิบายได้ดังนี้ (วิรัช วรรณรัตน์, 2537: 238)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.90 – ขึ้นไป	ถือว่า สัมพันธ์สูงมาก
0.70 – 0.89	ถือว่า สัมพันธ์สูง
0.30 – 0.69	ถือว่า สัมพันธ์ปานกลาง
ต่ำกว่า 0.30	ถือว่า สัมพันธ์ต่ำ
0.00	ถือว่า ไม่สัมพันธ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยทำการส่งแบบสอบถามให้กับครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 120 คน และนำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยายผลการศึกษานำเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของประชากร
2. ระดับคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและด้านต่างๆ
3. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและด้านต่างๆ
4. ระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายข้อ
5. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายข้อ
6. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายข้อ

1. ข้อมูลทั่วไปของประชากร

จากการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และ ร้อยละ (percent) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรด้านเพศ

(N = 120)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ชาย	26	21.7
หญิง	94	78.3
รวม	120	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 120 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 78.3 และเป็นเพศชาย มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7

ตารางที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรด้านอายุ

(N = 120)

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ต่ำกว่า 25 ปี	19	15.8
25 – 30 ปี	28	23.3
31 – 35 ปี	19	15.8
36 – 40 ปี	14	11.7
41 – 45 ปี	12	10.0
46 – 50 ปี	8	6.7
51 – 55 ปี	15	12.5
ตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป	0	0
รวม	120	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 120 คน ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 25 – 30 ปี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 รองลงมาอายุต่ำกว่า 25 ปี และ อายุตั้งแต่ 31 – 35 ปี มีจำนวนเท่ากันคือ 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 อายุ 51 – 55 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 อายุตั้งแต่ 36 – 40 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 อายุตั้งแต่ 41 – 45 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และอายุตั้งแต่ 46 – 50 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7

ตารางที่ 3 ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรด้านสถานภาพ

(N = 120)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
โสด	46	38.3
สมรส/อยู่ด้วยกัน	66	55.0
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	8	6.7
อื่นๆ	0	0
รวม	120	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 120 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมาสถานภาพโสด มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่มีจำนวนน้อยที่สุด มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7

ตารางที่ 4 ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรด้านระดับการศึกษา

(N = 120)

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	8.3
ปริญญาตรี	97	80.8
ปริญญาโท	13	10.8
สูงกว่าปริญญาโท	0	0
รวม	120	100

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 120 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 97 คน คิดเป็น ร้อยละ 80.8 รองลงมามีระดับการศึกษาปริญญาโท มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และระดับ การศึกษาดำกว่าปริญญาตรีมีจำนวนน้อยที่สุด มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3

ตารางที่ 5 ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรด้านเงินเดือน

(N = 120)

เงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ต่ำกว่า 5,000 บาท	0	0
5,000 – 15,000 บาท	62	51.7
15,001 – 25,000 บาท	51	42.5
25,001 – 35,000 บาท	7	5.8
35,001 – 45,000 บาท	0	0
มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป	0	0
รวม	120	100

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 120 คน ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 5,000 – 15,000 บาท มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 รองลงมามีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 15,001 – 25,000 บาท มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 และระดับเงินเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุด มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8

ตารางที่ 6 ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรด้านระยะเวลาในการทำงาน

(N = 120)

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ต่ำกว่า 1 ปี	10	8.3
1 – 5 ปี	37	30.8
6 – 10 ปี	30	25.0
11 – 15 ปี	19	15.8

ตารางที่ 6 ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรด้านระยะเวลาในการทำงาน (ต่อ)

(N = 120)

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
16 – 20 ปี	12	10.0
มากกว่า 21 ปี ขึ้นไป	12	10.0
รวม	120	100

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 120 คน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ ตั้งแต่ 1 – 5 ปี มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 รองลงมา มีระยะเวลาในการทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ตั้งแต่ 6 – 10 ปี มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ระยะเวลาในการทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ตั้งแต่ 11 – 15 ปี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 ระยะเวลาในการทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ตั้งแต่ 16 – 20 ปี และ มากกว่า 21 ปีขึ้นไป มีจำนวนเท่ากัน คือ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และระยะเวลาในการทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3

2. ระดับคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและด้านต่างๆ

การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม เพื่อหาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้าน ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

(N = 120)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	ระดับคุณภาพ ชีวิตในการ ทำงาน
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.38	0.64	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและ ถูกสุขลักษณะ	3.73	0.58	มาก
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.77	0.57	มาก
ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีด ความสามารถของตนเอง	3.77	0.62	มาก
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น	3.92	0.62	มาก
ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	3.76	0.59	มาก
ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิต ด้านอื่น	3.50	0.65	มาก
ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม	3.92	0.59	มาก
คะแนนรวมเฉลี่ย	3.72	0.49	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่าครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ที่ 0.49 ซึ่งหมายถึงครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยในแต่ละด้าน ปรากฏว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคมมีระดับความคิดเห็นเท่ากัน พิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของ

ตนเอง มีระดับความคิดเห็นเท่ากัน พิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และสุดท้ายด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่างๆ จำนวน 8 ด้าน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้านปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 8 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

(N = 120)

ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ความ หมาย
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
ค่าตอบแทนที่ได้รับ เพียงพอต่อรายจ่าย ประจำวัน	0 (0.0)	8 (6.7)	65 (54.2)	38 (31.7)	9 (7.5)	3.40	0.73	ปาน กลาง
ค่าตอบแทนที่ได้รับมี ความเหมาะสมเมื่อเทียบกับ ปริมาณงาน	0 (0.0)	13 (10.8)	62 (51.7)	38 (31.7)	7 (5.8)	3.33	0.75	ปาน กลาง
ค่าตอบแทนที่ได้รับมี ความยุติธรรมเมื่อเทียบกับ บุคคลอื่น	1 (0.8)	12 (10.0)	51 (42.5)	52 (43.3)	4 (3.3)	3.38	0.75	ปาน กลาง
ท่านพอใจค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับ	2 (1.7)	7 (5.8)	60 (50.0)	42 (35.0)	9 (7.5)	3.41	0.78	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม						3.38	0.64	ปาน กลาง

จากตารางที่ 8 พบว่าครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.38 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ที่ 0.64 ซึ่งหมายถึงครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยในแต่ละข้อ ปรากฏว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านพอใจค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อรายจ่ายประจำวัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และสุดท้ายค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

ตารางที่ 9 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

(N = 120)

สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
บริเวณที่ทำงานสะอาดถูกสุขลักษณะ เอื้อต่อการทำงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	41 (34.2)	57 (47.5)	22 (18.3)	3.84	0.71	มาก
สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความปลอดภัยสูง	0 (0.0)	1 (0.8)	33 (27.5)	59 (49.2)	27 (22.5)	3.93	0.73	มาก
ที่ทำงานมีเครื่องใช้สำนักงานที่เพียงพอต่อการใช้งาน	0 (0.0)	9 (7.5)	50 (41.7)	50 (41.7)	11 (9.2)	3.53	0.77	มาก
ที่ทำงานมีเครื่องใช้สำนักงานที่มีคุณภาพอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน	0 (0.0)	4 (3.3)	47 (39.2)	54 (45.0)	15 (12.5)	3.67	0.74	มาก

ตารางที่ 9 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (ต่อ)

(N = 120)

สภาพการทำงานที่มีความ ปลอดภัยและถูก สุขลักษณะ	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ความ หมาย
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
มีอุปกรณ์ป้องกันเหตุ ฉุกเฉินที่พร้อมใช้งาน อย่างเพียงพอ	0 (0.0)	11 (9.2)	36 (30.0)	52 (43.3)	21 (17.5)	3.69	0.87	มาก
ที่ทำงานมีกิจกรรม ส่งเสริมสุขภาพการออก กำลังกายสม่ำเสมอ	1 (0.8)	0 (0.0)	46 (38.3)	57 (47.5)	16 (13.3)	3.73	0.72	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม						3.73	0.58	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ที่ 0.58 ซึ่งหมายถึงครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ในทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความปลอดภัยสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 บริเวณที่ทำงานสะอาด ถูกสุขลักษณะ เอื้อต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ที่ทำงานมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพการออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 มีอุปกรณ์ป้องกันเหตุฉุกเฉินที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ที่ทำงานมีเครื่องใช้สำนักงานที่มีคุณภาพอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และสุดท้ายที่ทำงานมีเครื่องใช้สำนักงานที่เพียงพอต่อการใช้งาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

ตารางที่ 10 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขต
กรุงเทพมหานคร ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

(N = 120)

ความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ความ หมาย
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
มีการมอบหมายงานให้ ปฏิบัติงานที่ใช้ ความสามารถสูง	0 (0.0)	1 (0.8)	41 (34.2)	56 (46.7)	22 (18.3)	3.83	0.73	มาก
หน้าที่ที่รับผิดชอบของ ท่านมีความสำคัญต่อ หน่วยงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	37 (30.8)	55 (45.8)	28 (23.3)	3.93	0.74	มาก
หน่วยงาน เปิด โอกาส ให้ท่านได้ศึกษาเรียนต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้	0 (0.0)	4 (3.3)	42 (35.0)	47 (39.2)	27 (22.5)	3.81	0.82	มาก
หน่วยงานมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ท่านเสนอ ผลงานเพื่อความก้าว หน้าในหน้าที่การงาน	0 (0.0)	2 (1.7)	54 (45.0)	53 (44.2)	11 (9.2)	3.61	0.68	มาก
ท่านรู้สึกชีวิตมีความ มั่นคงเมื่อได้ทำงานที่ แห่งนี้	0 (0.0)	2 (1.7)	56 (46.7)	42 (35.0)	20 (16.7)	3.67	0.77	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม						3.77	0.57	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่าครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับ
คุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับ
มาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ที่ 0.57 ซึ่งหมายถึงครู
โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ในทุกข้อมี
ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ หน้าที่ที่รับผิดชอบของท่านมี

ความสำคัญต่อหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 มีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานที่ใช้ความสามารถสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 หน่วยงาน เปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาเรียนต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ท่านรู้สึกชีวิตมีความมั่นคงเมื่อได้ทำงานที่แห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และสุดท้ายหน่วยงานมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านเสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

ตารางที่ 11 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

(N = 120)

โอกาสในการใช้และพัฒนา ขีดความสามารถของตนเอง	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ความ หมาย
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
มีการมอบหมายงานที่ท้าทายให้ปฏิบัติอยู่เสมอ	0 (0.0)	7 (5.8)	42 (35.0)	52 (43.3)	19 (15.8)	3.69	0.81	มาก
เปิดโอกาสให้ท่านแสดง ความสามารถในการแก้ไข ปัญหา	1 (0.8)	4 (3.3)	45 (37.5)	43 (35.8)	27 (22.5)	3.76	0.87	มาก
เปิดโอกาสให้ท่านเสนอ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน การทำงาน	0 (0.0)	4 (3.3)	40 (33.3)	57 (47.5)	19 (15.8)	3.76	0.76	มาก
ท่านมีโอกาสดекเปลี่ยน ข้อคิดเห็นการปฏิบัติงานกับ เพื่อนร่วมงาน	0 (0.0)	4 (3.3)	44 (36.7)	55 (45.8)	17 (14.2)	3.71	0.75	มาก
เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ นอกเหนืองานในหน้าที่ท่าน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็ม ความสามารถ	0 (0.0)	2 (1.7)	29 (24.2)	63 (52.5)	26 (21.7)	3.94	0.73	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม						3.77	0.62	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่าครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมในด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ที่ 0.62 ซึ่งหมายถึงครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ เมื่อได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนืองานในหน้าที่ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความสามารถในการแก้ไขปัญหาและเปิดโอกาสให้ท่านเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และสุดท้ายมีการมอบหมายงานที่ท้าทายให้ปฏิบัติอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

ตารางที่ 12 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

(N = 120)

การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
เพื่อนร่วมงานรู้สึกเป็นมิตรที่ดีกับท่าน	0 (0.0)	2 (1.7)	36 (30.0)	52 (43.3)	30 (25.0)	3.92	0.78	มาก
ท่านได้รับความช่วยเหลือเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	0 (0.0)	3 (2.5)	26 (21.7)	67 (55.8)	24 (20.0)	3.93	0.72	มาก
ท่านได้ร่วมงานที่หน่วยงานจัดขึ้นในโอกาสสำคัญเป็นประจำ	0 (0.0)	3 (2.5)	42 (35.0)	46 (38.3)	29 (24.2)	3.84	0.82	มาก
มีการจัดประชุมสรุปวางแผนงานระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	1 (0.8)	1 (0.8)	33 (27.5)	48 (40.0)	37 (30.8)	3.99	0.84	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม						3.92	0.62	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมในด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ที่ 0.62 ซึ่งหมายถึงครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ในทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ มีการจัดประชุมสรุปวางแผนงานระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ท่านได้รับความช่วยเหลือเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เพื่อนร่วมงานรู้สึกเป็นมิตรที่ดีกับท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และสุดท้ายท่านได้ร่วมงานที่หน่วยงานจัดขึ้นในโอกาสสำคัญเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

ตารางที่ 13 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน

(N = 120)

สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่องการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของท่าน	0 (0.0)	4 (3.3)	45 (37.5)	51 (42.5)	20 (16.7)	3.73	0.78	มาก
หน่วยงานเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของท่านเป็นความลับไว้เป็นอย่างดี	0 (0.0)	0 (0.0)	41 (34.2)	68 (56.7)	11 (9.2)	3.75	0.61	มาก
ท่านมีอิสระในการใช้ความคิดกับงานที่ปฏิบัติ	0 (0.0)	4 (3.3)	40 (33.3)	49 (40.8)	27 (22.5)	3.83	0.82	มาก
ระเบียบและ ข้อบังคับของหน่วยงานไม่จำกัดสิทธิส่วนตัวของท่าน	0 (0.0)	3 (2.5)	42 (35.0)	58 (48.3)	17 (14.2)	3.74	0.73	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม						3.76	0.59	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมในด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ที่ 0.59 ซึ่งหมายถึงครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ในทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ท่านมีอิสระในการใช้ความคิดกับงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 หน่วยงานเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของท่านเป็นความลับไว้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ระเบียบและ ข้อบังคับของหน่วยงาน ไม่จำกัดสิทธิส่วนตัวของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และสุดท้ายท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่องการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของท่าน 3.73

ตารางที่ 14 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น

(N = 120)

ความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ท่านพอใจกับการแบ่งเวลาในเรื่องการทำงานกับเวลาส่วนตัว	0 (0.0)	7 (5.8)	43 (35.8)	51 (42.5)	19 (15.8)	3.68	0.81	มาก
นอกเหนือเวลางานท่านมีเวลาได้ทำงานอดิเรกที่ท่านชื่นชอบ	1 (0.8)	11 (9.2)	46 (38.3)	50 (41.7)	12 (10.0)	3.51	0.83	มาก
ในระหว่างวันท่านมีเวลาออกกำลังกายเพียงพอ	1 (0.8)	18 (15.0)	47 (39.2)	42 (35.0)	12 (10.0)	3.38	0.89	ปานกลาง
การทำงานไม่เป็นอุปสรรคในการใช้ชีวิตของท่านกับครอบครัว	0 (0.0)	12 (10.0)	52 (43.3)	49 (40.8)	7 (5.8)	3.43	0.75	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม						3.50	0.65	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่าครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมในด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ที่ 0.65 ซึ่งหมายถึงครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยในแต่ละข้อ ปรากฏว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านพอใจกับการแบ่งเวลาในเรื่องการทำงานกับเวลาส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมา ได้แก่ นอกเหนือเวลางานท่านมีเวลาได้ทำงานอดิเรกที่ท่านชื่นชอบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และสุดท้ายการทำงานไม่เป็นอุปสรรคในการใช้ชีวิตของท่านกับครอบครัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ในระหว่างวันท่านมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

ตารางที่ 15 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม

(N = 120)

ชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแห่งนี้	0 (0.0)	2 (1.7)	41 (34.2)	54 (45.0)	23 (19.2)	3.82	0.76	มาก
หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อชุมชน	0 (0.0)	1 (0.8)	26 (21.7)	63 (52.5)	30 (25.0)	4.02	0.71	มาก
มีการรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม	0 (0.0)	1 (0.8)	33 (27.5)	48 (40.0)	38 (31.7)	4.03	0.79	มาก

ตารางที่ 15 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร ในด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม (ต่อ)

(N = 120)

ชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับหน่วยงานแห่งนี้	0 (0.0)	0 (0.0)	44 (36.7)	54 (45.0)	22 (18.3)	3.82	0.72	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม						3.92	0.59	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่าครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมในด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ที่ 0.59 ซึ่งหมายถึงครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ในทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ มีการรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และสุดท้ายท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแห่งนี้และท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับหน่วยงานแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

3. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและด้านต่างๆ

การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในห้วงค์การ และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เพื่อหาระดับความผูกพันต่อองค์กรของ

ครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของความผูกพันต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้าน ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
ในภาพรวม

(N = 120)

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร	4.03	0.53	มาก
ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร	3.86	0.51	มาก
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.36	0.65	ปานกลาง
คะแนนรวมเฉลี่ย	3.75	0.48	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่าครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ที่ 0.48 ซึ่งหมายถึงครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยในแต่ละด้าน ปรากฏว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร พิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และสุดท้ายด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร พิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ จำนวน 3 ด้าน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้านปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 17 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร

(N = 120)

ความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมายรวมถึงค่านิยมของ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ความ หมาย
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร	1 (0.8)	1 (0.8)	44 (36.7)	53 (44.2)	21 (17.5)	3.77	0.77	มาก
ท่านทุ่มเทความรู้ความ สามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร	0 (0.0)	0 (0.0)	18 (15.0)	66 (55.0)	36 (30.0)	4.15	0.66	มาก
ท่านเต็มใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์กร	0 (0.0)	0 (0.0)	18 (15.0)	76 (63.3)	26 (21.7)	4.07	0.60	มาก
ท่านมีความปรารถนาอย่าง แรงกล้าในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ขององค์กร	0 (0.0)	1 (0.8)	20 (16.7)	75 (62.5)	24 (20.0)	4.02	0.63	มาก
ท่านเต็มใจร่วมกิจกรรมของ องค์กรทุกครั้ง	0 (0.0)	0 (0.0)	20 (16.7)	65 (54.2)	35 (29.2)	4.13	0.67	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม						4.03	0.53	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่าครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ยโดยรวมในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.03 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ที่ 0.53 ซึ่งหมายถึงครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ในทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ท่านเต็มใจร่วมกิจกรรมขององค์กรทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ท่านเต็มใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และสุดท้ายท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

ตารางที่ 18 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
ในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร

(N = 120)

ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ท่านรู้สึกมีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานขององค์กร	0 (0.0)	0 (0.0)	36 (30.0)	63 (52.5)	21 (17.5)	3.88	0.68	มาก
หัวหน้าหรือบุคลากรในที่ทำงานของท่านดูแลเอาใจใส่ท่านอย่างดีในฐานะเพื่อนร่วมงาน	0 (0.0)	1 (0.8)	34 (28.3)	59 (49.2)	26 (21.7)	3.92	0.73	มาก
ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับองค์กรแม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	0 (0.0)	1 (0.8)	47 (39.2)	59 (49.2)	13 (10.8)	3.70	0.67	มาก
ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	0 (0.0)	1 (0.8)	34 (28.3)	60 (50.0)	25 (20.8)	3.91	0.72	มาก

ตารางที่ 18 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
ในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร (ต่อ)

(N = 120)

ความเต็มใจที่จะใช้ความ พยายามอย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงานในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ความ หมาย
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
ท่านมีส่วนช่วยอย่างมากที่ทำให้ องค์กรประสบความสำเร็จ	0 (0.0)	2 (1.7)	36 (30.0)	57 (47.5)	25 (20.8)	3.88	0.75	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม						3.86	0.51	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่าครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ยโดยรวมในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ที่ 0.51 ซึ่งหมายถึงครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ในทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ หัวหน้าหรือบุคลากรในทีมงานของท่านดูแลเอาใจใส่ท่านอย่างดีในฐานะเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ท่านรู้สึกมีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานขององค์กรและท่านมีส่วนช่วยอย่างมากที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และสุดท้ายท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับองค์กรแม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่คุ้มค่าน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

ตารางที่ 19 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
ในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

(N = 120)

ความต้องการที่จะรักษา ความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ความ หมาย
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
ท่านคิดเสมอว่าองค์กร ของท่านเป็นองค์กรที่ดี ที่สุดเหมาะแก่การ ปฏิบัติงานด้วยอย่างยิ่ง	0 (0.0)	0 (0.0)	55 (45.8)	54 (45.0)	11 (9.2)	3.63	0.65	มาก
ท่านรู้สึกสูญเสีย ประโยชน์มาก หากท่าน จะลาออกจากองค์กร ในตอนนี้อยู่	0 (0.0)	14 (11.7)	42 (35.0)	44 (36.7)	20 (16.7)	3.58	0.90	มาก
หากท่านลาออกจาก องค์กรนี้ ท่านจะมีความ ยากลำบากในการหา งานใหม่	17 (14.2)	11 (9.2)	49 (40.8)	36 (30.0)	7 (5.8)	3.04	1.10	ปาน กลาง
ท่านคิดว่าจะทำงานใน องค์กรนี้ต่อไปถึงแม้ว่า องค์กรอื่นจะเสนอ ค่าตอบแทนที่สูงกว่า	2 (1.7)	18 (15.0)	63 (52.5)	31 (25.8)	6 (5.0)	3.18	0.81	ปาน กลาง
ท่านตั้งใจจะทำงานกับ องค์กรจนเกษียณอายุ	3 (2.5)	18 (15.0)	42 (35.0)	44 (36.7)	13 (10.8)	3.38	0.95	ปาน กลาง
คะแนนเฉลี่ยรวม						3.36	0.65	ปาน กลาง

จากตารางที่ 19 พบว่าครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับ
ความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ยโดยรวมในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพของ

องค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ที่ 0.65 ซึ่งหมายถึงครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยในแต่ละข้อ ปรากฏว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านคิดเสมอว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดเหมาะแก่การปฏิบัติงานด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รองลงมาท่านรู้สึกสูญเสียประโยชน์มาก หากท่านจะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และสุดท้ายหากท่านลาออกจากองค์กรนี้ ท่านจะมีความยากลำบากในการหางานใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04

4. ระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม และรายข้อ

การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 15 ข้อ เพื่อหาระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของความสุขในการทำงาน ทั้งในภาพรวมและแต่ละข้อซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 20

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 20 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแบบประเมินดัชนีชี้วัดความสุข
ของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

(N = 120)

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปล ความ หมาย
	ไม่เคย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด			
ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของชีวิตของคุณมีความสุข	0 (0.0)	21 (17.5)	66 (55.0)	33 (27.5)	3.10	0.67	มาก
ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในตนเอง	0 (0.0)	12 (10.0)	66 (55.0)	42 (35.0)	3.25	0.63	มาก
ท่านต้องไปรับบริการรักษาพยาบาลเสมอๆ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้	21 (17.5)	47 (39.2)	44 (36.7)	8 (6.7)	2.68	0.84	เล็กน้อย
ท่านพอใจในรูปร่างหน้าตาของตนเอง	1 (0.8)	17 (14.2)	76 (63.3)	26 (21.7)	3.06	0.63	มาก
ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนบ้าน	0 (0.0)	10 (8.3)	73 (60.8)	37 (30.8)	3.23	0.59	มาก
ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในชีวิต	0 (0.0)	30 (25.0)	58 (48.3)	32 (26.7)	3.02	0.72	มาก
ท่านมั่นใจที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นในชีวิต	2 (1.7)	23 (19.2)	72 (60.0)	23 (19.2)	2.97	0.67	มาก
ถ้าสิ่งต่างๆ ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังท่านจะรู้สึกหงุดหงิด	12 (10.0)	54 (45.0)	42 (35.0)	12 (10.0)	2.55	0.81	เล็กน้อย
ท่านสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันต่างๆ ด้วยตัวท่านเอง	0 (0.0)	16 (13.3)	62 (51.7)	42 (35.0)	3.22	0.66	มาก
ท่านรู้สึกเป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหา	0 (0.0)	14 (11.7)	67 (55.8)	39 (32.5)	3.21	0.63	มาก

ตารางที่ 20 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแบบประเมินดัชนีชี้วัดความสุข
ของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

(N = 120)

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปล ความ หมาย
	ไม่เคย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด			
ท่านมีความสุขกับการริเริ่มงาน ใหม่ๆ และมุ่งมั่นที่จะทำให้ สำเร็จ	1 (0.8)	17 (14.2)	65 (54.2)	37 (30.8)	3.15	0.68	มาก
ท่านรู้สึกว่าคุณค่า ของชีวิตของท่านไร้ค่า ไม่มีประโยชน์	34 (28.3)	58 (48.3)	27 (22.5)	1 (0.8)	3.04	0.74	เล็ก น้อย
ท่านมีเพื่อนหรือญาติพี่น้องคอย ช่วยเหลือท่านในยามที่ท่าน ต้องการ	3 (2.5)	18 (15.0)	65 (54.2)	34 (28.3)	3.08	0.73	มาก
ท่านมั่นใจว่าชุมชนที่ท่านอยู่ อาศัยมีความปลอดภัยต่อท่าน	2 (1.7)	25 (20.8)	64 (53.3)	29 (24.2)	3.00	0.72	มาก
ท่านมีโอกาสได้พักผ่อนคลาย เครียด	8 (6.7)	32 (26.7)	52 (43.3)	28 (23.3)	2.83	0.86	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่าครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับ
ความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ มีความรู้สึกภูมิใจในตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 รองลงมา
ได้แก่ มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนบ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 สามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันต่างๆ
ด้วยตัวท่านเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 รู้สึกเป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.21 มีความสุขกับการริเริ่มงานใหม่ๆ และมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 รู้สึกว่าคุณค่า
ของชีวิตมีความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 มีเพื่อนหรือญาติพี่น้องคอยช่วยเหลือท่านในยามที่ท่าน
ต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 พอใจในรูปร่างหน้าตาของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 รู้สึกว่าคุณค่า
ของชีวิตของท่านไร้ค่า ไม่มีประโยชน์เล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 รู้สึกประสบความสำเร็จและ
ความก้าวหน้าในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ท่านมั่นใจว่าชุมชนที่ท่านอยู่อาศัยมีความปลอดภัยต่อ

ท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ท่านมั่นใจที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 มีโอกาสได้พักผ่อนคลายเครียด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 ต้องไปรับการรักษาพยาบาลเสมอๆ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 และสุดท้ายถ้าสิ่งต่างๆ ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังท่านจะรู้สึกหงุดหงิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55

ตารางที่ 21 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยของคะแนนการแปลผลและสุขภาพจิตตามช่วงคะแนนมาตรฐานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

(N = 120)

ช่วงคะแนนมาตรฐาน	การแปลผล	ค่าเฉลี่ยของคะแนน	จำนวน
51 - 60	สุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไป (Good)	53.27	11 (9.2)
44 - 50	สุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป (Fair)	47.13	68 (56.7)
0 - 43	สุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป (Poor)	40.34	41 (34.2)

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 120 คน มีระดับสุขภาพจิต ดังนี้ ระดับสุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไปอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\mu = 53.27$) จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 รองลงมา ระดับสุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป ($\mu = 47.13$) จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 และระดับสุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป ($\mu = 40.34$) จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2

5. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม รายด้านและรายข้อ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ทดสอบความสัมพันธ์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ผลการศึกษามีดังนี้

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

ความสุขในการทำงาน	จำนวน (N)	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	120	0.153
สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	120	0.312
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	120	0.280
โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	120	0.278
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	120	0.269
สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	120	0.303
ความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น	120	0.141
ชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม	120	0.265
รวม	120	0.309

จากตารางที่ 22 พบว่าคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน
แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.309$)
โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง แสดงว่าคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนเอกชนมีผลทำให้ครู
โรงเรียนเอกชนมีความสุขเพิ่มขึ้น

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและ
ถูกสุขลักษณะ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.312$)
รองลงมา คือ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับ
ความสุขในการทำงาน ($r = 0.303$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์
ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.280$) ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีด
ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.278$)
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับ

ความสุขในการทำงาน ($r = 0.269$) ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.265$) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.153$) และสุดท้ายด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.141$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้านสามารถอธิบายได้ตามตารางที่ 23 - 30

ตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

ความสุขในการทำงาน	จำนวน (N)	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อรายจ่ายประจำวัน	120	0.061
ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงาน	120	0.185
ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	120	0.105
ท่านพอใจค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ	120	0.165

จากตารางที่ 23 พบว่าคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวก เมื่อเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ปรากฏว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.185$) รองลงมาท่านพอใจค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.165$) ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.105$) และสุดท้ายค่าตอบแทนที่

ได้รับเพียงพอดำเนินการประจำวัน ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.061$)

ตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ความสุขในการทำงาน	จำนวน (N)	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
บริเวณที่ทำงานสะอาด ถูกสุขลักษณะ เอื้อต่อการทำงาน	120	0.238
สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความปลอดภัยสูง	120	0.216
ที่ทำงานมีเครื่องใช้สำนักงานที่เพียงพอต่อการใช้งาน	120	0.226
ที่ทำงานมีเครื่องใช้สำนักงานที่มีคุณภาพอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน	120	0.231
มีอุปกรณ์ป้องกันเหตุฉุกเฉินที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอ	120	0.327
ที่ทำงานมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพการออกกำลังกายสม่ำเสมอ	120	0.196

จากตารางที่ 24 พบว่าคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีความสัมพันธ์ทางบวก เมื่อเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ปรากฏว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดคือ มีอุปกรณ์ป้องกันเหตุฉุกเฉินที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.327$) รองลงมาบริเวณที่ทำงานสะอาด ถูกสุขลักษณะ เอื้อต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.238$) ที่ทำงานมีเครื่องใช้สำนักงานที่มีคุณภาพอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.231$) ที่ทำงานมีเครื่องใช้สำนักงานที่เพียงพอต่อการใช้งาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.226$) สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความปลอดภัยสูง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.216$) และสุดท้ายที่ทำงานมี

กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.196$)

ตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ความสุขในการทำงาน	จำนวน (N)	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)
มีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานที่ใช้ความสามารถสูง	120	0.309
หน้าที่ที่รับผิดชอบของท่านมีความสำคัญต่อหน่วยงาน	120	0.367
หน่วยงาน เปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาเรียนต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้	120	0.191
หน่วยงานมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านเสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	120	0.161
ท่านรู้สึกชีวิตมีความมั่นคงเมื่อได้ทำงานที่แห่งนี้	120	0.055

จากตารางที่ 25 พบว่าคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก เมื่อเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ปรากฏว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดคือ หน้าที่ที่รับผิดชอบของท่านมีความสำคัญต่อหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.367$) รองลงมา มีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานที่ใช้ความสามารถสูง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.309$) หน่วยงาน เปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาเรียนต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.191$) หน่วยงานมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านเสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.161$) และสุดท้ายท่านรู้สึก

ชีวิตมีความมั่นคงเมื่อได้ทำงานที่แห่งนี้ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.055$)

ตารางที่ 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

ความสุขในการทำงาน	จำนวน (N)	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)
มีการมอบหมายงานที่ทำทนายให้ปฏิบัติอยู่เสมอ	120	0.197
เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความสามารถในการแก้ไขปัญหา	120	0.227
เปิดโอกาสให้ท่านเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	120	0.283
ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	120	0.118
เมื่อได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนืองานในหน้าที่ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ	120	0.282

จากตารางที่ 26 พบว่าคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวก เมื่อเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ปรากฏว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดคือ เปิดโอกาสให้ท่านเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.283$) รองลงมาเมื่อได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนืองานในหน้าที่ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.282$) เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.227$) มีการมอบหมายงานที่ทำทนายให้ปฏิบัติอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.197$) และสุดท้ายท่านมีโอกาส

แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.118$)

ตารางที่ 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ความสุขในการทำงาน	จำนวน (N)	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)
เพื่อนร่วมงานรู้สึกเป็นมิตรที่ดีกับท่าน	120	0.193
ท่านได้รับความช่วยเหลือเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	120	0.189
ท่านได้ร่วมงานที่หน่วยงานจัดขึ้นในโอกาสสำคัญเป็นประจำ	120	0.179
มีการจัดประชุมสรุปวางแผนงานระหว่างผู้บริหารกับ ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	120	0.279

จากตารางที่ 27 พบว่าคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวก เมื่อเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ปรากฏว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดคือ มีการจัดประชุมสรุปวางแผนงานระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.279$) รองลงมาเพื่อนร่วมงานรู้สึกเป็นมิตรที่ดีกับท่าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.193$) ท่านได้รับความช่วยเหลือเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.189$) และสุดท้ายท่านได้ร่วมงานที่หน่วยงานจัดขึ้นในโอกาสสำคัญเป็นประจำ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.179$)

ตารางที่ 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามด้านสิทธิส่วนบุคคลใน
การทำงาน

ความสุขในการทำงาน	จำนวน (N)	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)
ท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่องการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของท่าน	120	0.189
หน่วยงานเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของท่านเป็นความลับไว้เป็นอย่างดี	120	0.273
ท่านมีอิสระในการใช้ความคิดกับงานที่ปฏิบัติ	120	0.271
ระเบียบและ ข้อบังคับของหน่วยงานไม่จำกัดสิทธิส่วนตัวของท่าน	120	0.238

จากตารางที่ 28 พบว่าคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน
แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน มีความสัมพันธ์
ทางบวก เมื่อเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ปรากฏว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพ
ชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดคือ หน่วยงานเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของท่านเป็นความลับไว้เป็น
อย่างดี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.273$) รองลงมาท่านมี
อิสระในการใช้ความคิดกับงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการ
ทำงาน ($r = 0.271$) ระเบียบและ ข้อบังคับของหน่วยงานไม่จำกัดสิทธิส่วนตัวของท่าน มี
ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.238$) และสุดท้ายท่านได้รับ
ความเสมอภาคในเรื่องการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของท่าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับ
ความสุขในการทำงาน ($r = 0.189$)

ตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามด้านความสมดุลใน
สถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น

ความสุขในการทำงาน	จำนวน (N)	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)
ท่านพอใจกับการแบ่งเวลาในเรื่องการทำงานกับเวลาส่วนตัว	120	0.082
นอกเหนือเวลางานท่านมีเวลาได้ทำงานอดิเรกที่ท่านชื่นชอบ	120	0.097
ในระหว่างวันท่านมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ	120	0.100
การทำงานไม่เป็นอุปสรรคในการใช้ชีวิตของท่านกับครอบครัว	120	0.177

จากตารางที่ 29 พบว่าคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน
แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น มี
ความสัมพันธ์ทางบวก เมื่อเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ปรากฏว่า ความสัมพันธ์
ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขต
กรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดคือ การทำงานไม่เป็นอุปสรรคในการใช้
ชีวิตของท่านกับครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน
($r = 0.177$) รองลงมาในระหว่างวันท่านมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ มีความสัมพันธ์ทางบวก
ในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.100$) นอกเหนือเวลางานท่านมีเวลาได้ทำงานอดิเรกที่
ท่านชื่นชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.097$) และสุดท้าย
ท่านพอใจกับการแบ่งเวลาในเรื่องการทำงานกับเวลาส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ
กับความสุขในการทำงาน ($r = 0.082$)

ตารางที่ 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม

ความสุขในการทำงาน	จำนวน (N)	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแห่งนี้	120	0.180
หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อชุมชน	120	0.313
มีการรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม	120	0.161
ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับหน่วยงานแห่งนี้	120	0.188

จากตารางที่ 30 พบว่าคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวก เมื่อเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ปรากฏว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อชุมชน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.313$) รองลงมาท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับหน่วยงานแห่งนี้ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.188$) ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแห่งนี้ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.180$) และสุดท้ายมีการรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.161$)

6. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายข้อ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ทดสอบความสัมพันธ์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ผลการศึกษามีดังนี้

ตารางที่ 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสุขในการทำงาน	จำนวน (N)	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมของ องค์กร	120	0.306
ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงานในห้องักการ	120	0.258
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	120	0.140
รวม	120	0.269

จากตารางที่ 31 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ ($r = 0.269$) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ แสดงว่าคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนเอกชน
มีผลทำให้ครูโรงเรียนเอกชนมีความสุขเพิ่มขึ้น

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ
เป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการ
ทำงาน ($r = 0.306$) รองลงมาด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้
องค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.258$) และสุดท้ายด้าน
ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับ
ความสุขในการทำงาน ($r = 0.140$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการ
ทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้านสามารถอธิบาย
ได้ตามตารางที่ 32 - 34

ตารางที่ 32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร

ความสุขในการทำงาน	จำนวน (N)	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)
ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	120	0.171
ท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	120	0.405
ท่านเต็มใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์กร	120	0.182
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร	120	0.159
ท่านเต็มใจร่วมกิจกรรมขององค์กรทุกครั้ง	120	0.292

จากตารางที่ 32 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก เมื่อเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยปรากฏว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดคือ ท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.405$) รองลงมาท่านเต็มใจร่วมกิจกรรมขององค์กรทุกครั้ง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.292$) ท่านเต็มใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.182$) ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.171$) และสุดท้ายท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.159$)

ตารางที่ 33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในห้องค์การ

ความสุขในการทำงาน	จำนวน (N)	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)
ท่านรู้สึกมีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานขององค์กร	120	0.228
หัวหน้าหรือบุคลากรในที่ทำงานของท่านดูแลเอาใจใส่ท่าน อย่างดีในฐานะเพื่อนร่วมงาน	120	0.231
ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับองค์กรแม้ว่า ค่าตอบแทนจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	120	0.045
ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อการปรับปรุงการทำงานให้ มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	120	0.173
ท่านมีส่วนช่วยอย่างมากที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	120	0.241

จากตารางที่ 33 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในห้องค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวก เมื่อเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ปรากฏว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดคือท่านมีส่วนช่วยอย่างมากที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.241$) รองลงมาหัวหน้าหรือบุคลากรในที่ทำงานของท่านดูแลเอาใจใส่ท่านอย่างดีในฐานะเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.231$) ท่านรู้สึกมีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.228$) ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.173$) และสุดท้ายท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับองค์กรแม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.045$)

ตารางที่ 34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ความสุขในการทำงาน	จำนวน (N)	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
ท่านคิดเสมอว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดเหมาะแก่การปฏิบัติงานด้วยอย่างยิ่ง	120	0.160
ท่านรู้สึกสูญเสียประโยชน์มาก หากท่านจะลาออกจากองค์กรในตอนี้	120	0.113
หากท่านลาออกจากองค์กรนี้ ท่านจะมีความยากลำบากในการหางานใหม่	120	0.065
ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า	120	0.091
ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ	120	0.111

จากตารางที่ 34 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก เมื่อเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยปรากฏว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดคือ ท่านคิดเสมอว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดเหมาะแก่การปฏิบัติงานด้วยอย่างยิ่ง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.160$) รองลงมาท่านรู้สึกสูญเสียประโยชน์มาก หากท่านจะลาออกจากองค์กรในตอนี้ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.113$) ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.111$) ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.091$) และสุดท้ายหากท่านลาออกจากองค์กรนี้ ท่านจะมีความยากลำบากในการหางานใหม่ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.065$)

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและเพื่อศึกษาความสุขในการทำงานในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีประชากรคือ ครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง มีจำนวนครูทั้งหมด 120 คน ผลการวิจัยสามารถสรุปดังนี้

1. สรุป

1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน

กลุ่มประชากรที่ศึกษาครั้งนี้คือครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร 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

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 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)

1.3. ความผูกพันต่อองค์กร

ครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการ

ปฏิบัติงานในองค์กร อยู่ในระดับมาก และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03, 3.86, 3.36 ตามลำดับ)

1.4. 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)

1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน

เอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

พบว่า คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.309$) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง แสดงว่าคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนเอกชนมีผลทำให้ครูโรงเรียนเอกชนมีความสุขเพิ่มขึ้น

1.6. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครู

โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.269$) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ แสดงว่าคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนเอกชนมีผลทำให้ครูโรงเรียนเอกชนมีความสุขเพิ่มขึ้น

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีการจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม และ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม เพียงด้านเดียวที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชนิตา เล็บครุฑ (2554) ได้ศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ การศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของสุชานุช พันธนิยะ (2553) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของข้าราชการ การศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานที่โรงเรียนพื้นที่เขตอำเภอรัตนภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนด้านโครงสร้างขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร อยู่ในระดับมาก และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชาญุติ บุญชม (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ขององค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน การศึกษาพบว่าความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ สุนาภา คุ่มชัย (2552) ความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานราชการ : กรณีศึกษา กรมชลประทาน การศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความเติบโตขององค์กร องค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

2.3 ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน คือ มีความรู้สึกภูมิใจในตนเอง รองลงมา ได้แก่ มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนบ้าน สามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันต่างๆ ด้วยตัวท่านเอง รู้สึกเป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหา มีความสุขกับการริเริ่มงานใหม่ๆ และมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ รู้สึกว่าชีวิตของท่านมีความสุข มีเพื่อนหรือญาติพี่น้องคอยช่วยเหลือท่านในยามที่ท่านต้องการ พอใจในรูปร่างหน้าตาของตนเอง รู้สึกว่าชีวิตของท่านไร้ค่า ไม่มีประโยชน์เล็กน้อย รู้สึกประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในชีวิต ท่านมั่นใจว่าชุมชนที่ท่านอยู่อาศัยมีความปลอดภัยต่อท่าน ท่านมั่นใจที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นในชีวิต มีโอกาสได้พักผ่อนคลายเครียด ต้องไปปรับการรักษาพยาบาลเสมอๆ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้ และสุดท้ายถ้ำลิ่งต่างๆ ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังท่านจะรู้สึกหงุดหงิด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของศุमारตรี ทุงจันทร์ (2555) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม การศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2.4 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและมีความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก และเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายถึง คุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนเอกชนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.309$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (ฐนาภรณ์ สถิตพันธุ์เวหา, 2556) โดยการศึกษาพบว่า สำหรับลูกจ้าง 38% ที่ระบุว่ามีความสุขดีกับงานปัจจุบัน พบว่าเกิดจากปัจจัยหลัก 3 ประการคือ 49% มีความสุขกับประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานและโอกาสที่ได้ทำงานท้าทาย 24% มีความสุขที่มีเพื่อนร่วมงานดีๆ และ 14% มีความสุขที่หัวหน้างานไว้วางใจและเห็นคุณค่าของงานที่ทำอยู่

2.5 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและมีความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก และเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอย่างมีนัยสำคัญ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.269$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อติศัย โทวิธา (2556) เรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า ปัจจัยความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยงาน มี

ความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านทัศนคติทางบวก โดยประคัลภ์ ปัทมพลังกูร (2556) กล่าวถึง วิจัยง่าย ๆ ที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับการทำงานในองค์กร จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยในการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กรนั้น ก็มีหลายปัจจัย ได้แก่ 1. ผู้บริหารขององค์กรมีความน่าเชื่อถือ และมีภาวะผู้นำ สามารถเป็นผู้นำให้กับพนักงานในองค์กรได้ 2. พนักงานรู้สึกถึงการได้รับความสำคัญจากหัวหน้า และจากองค์กร ว่าตนเองก็มีความสำคัญในการสร้างผลงานให้กับองค์กร 3. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกัน 4. ค่าตอบแทน และรางวัลตอบแทนการทำงานที่เป็นธรรม

3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สรุปผลการวิจัย รวมทั้งอภิปรายผลจากข้อมูลการค้นพบของการศึกษาที่กล่าวมาแล้ว ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งช่วยกันส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนให้ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

3.1.1 คุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากการก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การศึกษาพบว่า ท่านมีความพึงพอใจกับหน้าที่การงานที่ปฏิบัติในขณะนี้และท่านมีโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ทำให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

3.1.2 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม พบว่าความสมดุลของปริมาณอยู่ในระดับปานกลางงานกับเงินเดือนที่ท่านได้รับและความเพียงพอของเงินกับสภาพเศรษฐกิจนั้น ยังมีความพึงพอใจไม่มากพอ ผู้บริหารระดับสูงจึงควรสนับสนุนในเรื่องการให้ค่าตอบแทนอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง เงินปันผล เป็นต้น หรือการให้เงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน รวมทั้งการได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับข้าราชการประเภทอื่นๆ

3.1.3 ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีความผูกพันต่อ

องค์กร อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย รวมถึงค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้ องค์กร อยู่ในระดับมาก และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ใน ระดับปานกลาง ซึ่งหมายถึงความผูกพันต่อองค์กรนั้นยัง ไม่มีมากพอที่ บุคลากรจะอยู่ในองค์กรได้ ในระยะยาว ดังนั้นจึงควรแก้ไขและปรับปรุงระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและทำให้ บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยหัวหน้างานควรให้คำแนะนำและร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นใน การทำงาน พร้อมทั้งพิจารณาผลตอบแทนอย่างยุติธรรม

3.1.4 สิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย พบว่าบริเวณและที่ ทำงานใน โรงเรียนเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพที่ สมบูรณ์ พร้อมสำหรับปฏิบัติอยู่ในระดับที่มาก ผู้บริหารควรมีการเตรียมเรื่องการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมเพียงพอและอยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติ เป็นอย่างดี

3.1.5 ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนมีการแข่งขันในระดับที่สูงมากโดยเฉพาะ สถาบันที่มีชื่อเสียงที่เน้นการสร้างความสุขให้กับบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้น โอกาสในการ พักผ่อนคลายเครียดจึงมีอย่างเหมาะสม อีกทั้งทางผู้บริหารยังให้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ ไป ท่องเที่ยวประจำปี มีการจัดเลี้ยงวันขึ้นปีใหม่ เป็นต้น จึงทำให้บุคลากรมีความเพลิดเพลินและมีความสุขในการทำงานในองค์กรต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

3.2.1 การศึกษาในครั้งนี้กำหนดประชากรในการศึกษาเฉพาะครูโรงเรียน เอกชน ซึ่งเป็นเพียง 2 เขตในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้นจึงควรทำการศึกษาในหัวข้อเดียวกัน กับกลุ่มประชากรในเขตอื่นๆ ของครูโรงเรียนเอกชนบ้าง เพื่อให้ผลการศึกษารอบคลุมมากขึ้น และจะได้ นำข้อมูลมาวิเคราะห์แนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กรและ ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนต่อไป

3.2.2 การศึกษาในครั้งนี้กำหนดประชากรในการศึกษาเฉพาะครูโรงเรียน เอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้นในครั้งหน้า จึงควรทำการศึกษาเปรียบเทียบกับครู โรงเรียนรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานครนครด้วย เพื่อจะได้ผลการศึกษาที่ครอบคลุมและมีผล การศึกษาที่มีความแตกต่างกันมากหรือน้อยเพียงใด รวมถึงจะได้ข้อมูลที่สามารถพัฒนาคุณภาพ การศึกษาที่ดีขึ้นต่อไป

3.2.3 ควรทำการศึกษาความสุขในการเรียนของนักเรียนใน โรงเรียน เอกชนด้วย เพื่อจะได้ทราบถึงข้อมูลว่าผู้เรียนนั้นมีความสุขหรือไม่

3.2.4 ควรทำการศึกษาคุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กรและความสุข
ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครในเชิงลึกขึ้น โดยการ
สัมภาษณ์ เพื่อทราบข้อมูลในด้านอื่นๆ



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

รายการอ้างอิง

- กนกวรรณ ครุฑปักยี. (2552). “การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กรองแก้ว อยู่สุข. (2533). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **การศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ : ความฉลาดทางอารมณ์**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). **การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยาณี สนธิสุวรรณ. (2542). “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์บุคลิกภาพ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม เครือเจริญโภคภัณฑ์.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กุลชน ชนาพงศธร. (2526). “การพัฒนาบุคลากร.” เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลหน่วยที่ 5 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กุสุมา จ้อยช้างเนียม. (2547). “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จงจิต เตศวินูรณ์มงคล. (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). “ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน.” รายงานการวิจัย คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชลธิชา หวังรายนาม. (2542). “การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2536). **พฤติกรรมในองค์กร** การ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2553). **CSR ในองค์กร ก้าวหน้าอย่างมีสุข ด้วย Happy Workplace.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). “ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร.

ชุกติกาญจน์ เป่าทุย. (2553). “ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษาพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิต.

ดิน ปรัชญพฤกษ์. (2530). “สภาพแวดล้อมของการบริหารกับการพัฒนาองค์การ” เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาองค์การ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ธนนันท์ ทะสุใจ. (2547). “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ธีราร บัวศรี. (2532). **ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบและการพัฒนา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ธีรภัทร ชันดิยะหล้า. (2555). “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักอำเภอเมืองลำพูน.” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.

นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). “ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา

บัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บุญเจือ วงษ์เกษม. (2530). “คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต” วารสารการเพิ่มผลผลิต 26:
29-33.

ประคัลภ์ ปิ่นทพลังกูร. (2550). การว่าจ้างและรักษาบุคลากร. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการ
เผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด:
กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะศิลป
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประเวศ วะสี. (2548). การจัดการความรู้ กระบวนการปลดปล่อยมนุษย์สู่ศักยภาพ เสรีภาพ และ
ความสุข. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม

พจนีย์ โรจน์รวาวัต. (2545). “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ การ
ทางพิเศษแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พรรณิภา สืบสุข. (2548). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของหัวหน้าหรือผู้ป้วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยของรัฐ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2543). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลศัพท์. กรุงเทพฯ:
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ความหมาย
ทฤษฎี วิจัย การวัด และงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เสมารธรรม.

พิทยา บวรวัฒนา. (2544). รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีและแนวทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). การประเมินผลประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ:
โอเดียนสโตนรี่.

มาลินี คำเครือ. (2554). “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร.”

วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสถิติประยุกต์และเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

รัชพล บุญเอกวัฒนา. (2551). “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจ ในชีวิตความเป็นอยู่และมี แนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วรวรรณ บุญล้อม. (2551). “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัด ชายแดนภาคใต้.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิเชียร เกตุสิงห์. (2541). การวิจัยเชิงปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช .

วิเชียร วิทญูดม. (2544ก). พฤติกรรมการบริหารองค์กรสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2553ข). องค์กรและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ธนัช การพิมพ์.

วิรัช วรณรัตน์. (2537). “การวิจัยในโรงเรียนและชั้นเรียน.” วารสารการวัดผลการศึกษา 17 (กันยายน – ธันวาคม): 44-49.

ศรีสมร พิมพ์โพธิ์. (2546). “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ศรินันท์ กิตติสุขสถิต และคนอื่นๆ. (2556). คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข. พิมพ์ครั้งที่ 1. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศุมารตรี ทุงจันทร์. (2555). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สมชาย สักดาเวทีอิสร. (2550) “ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน.” การศึกษา

อิสระหลักสูตรนักบริหารระดับสูง สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.

สมยศ นาวิการ. (2545). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สมศักดิ์ คลประสิทธิ์. (ม.ป.ป.). สถานะการศึกษาเอกชน : วิกฤตและโอกาส. เข้าถึงเมื่อ 10 กันยายน.

เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/main2/article/advice.html>

สรรเสริญ เตชะบุรพา. (2545). “การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2543). ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาลังคม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ. (2546). “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. (2555). “Happy Together เรา Happy ทุกคน.” **อีสาน Society Happy 8 Workplace**, 1 (พฤษภาคม – ตุลาคม): 10 – 11.

สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ. (2548). **รวมพลังสร้างสุข ชุมชนคนสู่สุขภาพะ** โครงการสวัสดิการวิชาการ สบข. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

สุชานุช พันธนิยะ. (2553). “บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุทัศน์ มหาเทพ. (2547). “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเครือข่าย บิ๊กซี จำกัด.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุนาภา คุ่มชัย. (2552). “ความผูกพันของบุคคลต่อหน่วยงานราชการ : กรณีศึกษากรมชลประทาน.” วิทยานิพนธ์การศึกษาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- สุพานี สฤกษ์ภูวานิช. (2549). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ราชบัณฑิตสถาน. (2546). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2542**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- โสภาท ทรัพย์มากอุดม. (2553). “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.” **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**.
- อดิษฐ์ โทวิชา. (2556). “ความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา รายงานผลการวิจัย.” **มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**.
- อภิชัย มงคล และคณะ. (2545). **ดัชนีวัดความสุขของคนไทย**. กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิต.
- อัจฉรา นวจินดา. (2535). “คุณภาพชีวิตกับครอบครัว.” **วารสารประชากรศาสตร์** 8,2 (กันยายน): 19 – 32.
- อำนวยการ แสงสว่าง. (2536). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- อิสรากรณ์ รัตนคช. (2551). “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**.
- เอี่ยมพร แอมไร่. (2546). “ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาบริษัทซีบาสเพลเชียนดี เคมีคอลส์ อินดรัสตรีส์ จำกัด (มหาชน).” **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**.

Arnold, Herbert. John. and Binnie Barnes. (1992) “Stress in Aviation Personnel.” **Journal of Psychological studies** 37, 3(October): 1 – 6.

Bluestone, Kenneth I. (1977). “Implementation quality of work life programs.” **Management Review** 5, 7(September): 44.

Cascio, Wayne F. (1992). **Manage Human Resoures : Productivity , Quality of Work Life , Profits**. New York: McGraw – Hill.

- DuBrin, Andrew J. (1998). **Leadership research finding : Practice and skills**. Boston Houghton: Mifflin.
- Gavin, Joanne H. and Richard. O. Mason. (2004). “The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace.” **Organization Dynamics** 33 (September): 379-392.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. (2008). **Behavior in Organizations**. 9th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Gunn, John Currie. (2002). “Longer-term effects of Head Start.” **American Economic Review** 92, 4(June): 999-1012.
- Hackman, J. Richard and J. Lloyd Suttle. (1987). **Improving Life At Work: behavioral/science approaches to organizational Change**. California: Goodyear Publishing.
- Huse, Edgar F. and Thomas G. Cummings. (1985). **Organization Development and Change**. New York: West Publishing.
- McCall, Smith. (1975). “Quality of life.” **Social Indicators Research**, no. 2: 229-48.
- Orem, Dorothea. (1991). **Nursing concept of practice**. 4 th ed. St.Louis: Mosby Year Book.
- Robbins, Stephen P. (1991). **Organization Behavior**. 5th ed. New Jersey: Prentice – Hall.
- Skrovan, Daniel J. (1983). **Quality of Work Life: Perspective for Business and the Public Sector**. Massachusetts: Addison–Wesley.
- Steers, Richard M. (1977). “Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment.” **Administrative Science Quarterly** 22, (March 1): 46 - 56
- Steers, Richard M. and Lyman W. Porter. (1983). **Motivation & Work Behavior**. New York: McGraw – Hill Book.
- Umstot, Denis D. (1984). **Understanding Organizational Behavior**. Minnesota: West Publishing.
- Walton, Richard. (1973). “Quality of Working Life: What is it?” **Sloan Management Review** 15, 10(Summer): 48 - 51.

_____. (1974). "Improving the Quality of Work Life." **Harvard Business Review** 5
(May – June): 12 – 16.



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

เลขที่แบบสอบถาม.....

แบบสอบถามการวิจัย**เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการ
ทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร****คำชี้แจง**

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ความ
ผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่ง
ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม โดย
ขอให้ตอบทุกข้อ ทุกขั้นตอน เพื่อความถูกต้องและแม่นยำ คำตอบของท่านถือเป็นความลับและไม่
มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ผลงานวิจัยนภคศึกษา ระดับปริญญาตรี

พฤษกัญญา บุตระทะยัก และ ประภัสสร กัสโป

นักศึกษานิพนธ์ สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี

25 – 30 ปี

31 – 35 ปี

36 – 40 ปี

41 – 45 ปี

46 – 50 ปี

51 – 55 ปี

ตั้งแต่ 56 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

โสด

สมรส/อยู่ด้วยกัน

หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

อื่นๆ

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

สูงกว่าปริญญาโท

5. เงินเดือน

ต่ำกว่า 5,000 บาท

5,000 – 15,000 บาท

15,001 – 25,000 บาท

25,001 – 35,000 บาท

35,001 – 45,000 บาท

มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป

6. ระยะเวลาในการทำงานในโรงเรียนแห่งนี้

ต่ำกว่า 1 ปี

1 – 5 ปี

6 – 10 ปี

11 – 15 ปี

16 – 20 ปี

มากกว่า 21 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้และให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องซึ่งตรงกับความคิดเห็นที่เป็นจริงมากที่สุด

มากที่สุด (5 คะแนน) หมายถึงท่านเห็นด้วยมากที่สุดหรือยอมรับข้อความโดยไม่มีข้อยกเว้น

มาก (4 คะแนน) หมายถึงท่านเห็นด้วยมากหรือยอมรับข้อความโดยมีข้อยกเว้นเพียงเล็กน้อย

ปานกลาง (3 คะแนน) หมายถึงท่านเห็นด้วยปานกลางหรือยอมรับข้อความปานกลาง

น้อย (2 คะแนน) หมายถึงท่านเห็นด้วยน้อยหรือยอมรับข้อความโดยมีข้อยกเว้นอยู่เป็นจำนวนมาก

น้อยที่สุด (1 คะแนน) หมายถึงท่านเห็นด้วยน้อยที่สุดหรือยอมรับข้อความโดยมีข้อยกเว้นมากที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านที่ 1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม					
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อรายจ่ายประจำวัน					
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงาน					
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น					
4. ท่านพอใจค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ					
ด้านที่ 2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ					
5. บริเวณที่ทำงานสะอาด ถูกสุขลักษณะ เอื้อต่อการทำงาน					
6. สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความปลอดภัยสูง					
7. ที่ทำงานมีเครื่องใช้สำนักงานที่เพียงพอต่อการใช้งาน					
8. ที่ทำงานมีเครื่องใช้สำนักงานที่มีคุณภาพอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน					
9. มีอุปกรณ์ป้องกันเหตุฉุกเฉินที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอ					
10. ที่ทำงานมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพการออกกำลังกายสม่ำเสมอ					
ด้านที่ 3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
11. มีกรมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานที่ใช้ความสามารถสูง					
12. หน้าที่ที่รับผิดชอบของท่านมีความสำคัญต่อหน่วยงาน					
13. หน่วยงาน เปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาเรียนต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14. หน่วยงานมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านเสนอผลงานเพื่อ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
15. ท่านรู้สึกชีวิตมีความมั่นคงเมื่อได้ทำงานที่แห่งนี้					
ด้านที่ 4 โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง					
16. มีการมอบหมายงานที่ทำทนายให้ปฏิบัติอยู่เสมอ					
17. เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความสามารถในการแก้ไขปัญหา					
18. เปิดโอกาสให้ท่านเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน					
19. ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นการปฏิบัติงานกับเพื่อน ร่วมงาน					
20. เมื่อได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนืองานในหน้าที่ท่านเต็มใจที่ จะปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ					
ด้านที่ 5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
21. เพื่อนร่วมงานรู้สึกเป็นมิตรที่ดีกับท่าน					
22. ท่านได้รับความช่วยเหลือเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
23. ท่านได้ร่วมงานที่หน่วยงานจัดขึ้นในโอกาสสำคัญเป็นประจำ					
24. มีการจัดประชุมสรุปวางแผนงานระหว่างผู้บริหารกับ ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านที่ 6 สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน					
25. ท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่องการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของ ท่าน					
26. หน่วยงานเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของท่านเป็นความลับไว้เป็น อย่างดี					
27. ท่านมีอิสระในการใช้ความคิดกับงานที่ปฏิบัติ					
28. ระเบียบและ ข้อบังคับของหน่วยงานไม่จำกัดสิทธิส่วนตัวของ ท่าน					
ด้านที่ 7 ความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น					
29. ท่านพอใจกับการแบ่งเวลาในเรื่องการทำงานกับเวลาส่วนตัว					
30. นอกเหนือเวลางานท่านมีเวลาได้ทำงานอดิเรกที่ท่านชื่นชอบ					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
31. ในระหว่างวันท่านมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ					
32. การทำงานไม่เป็นอุปสรรคในการใช้ชีวิตของท่านกับครอบครัว					
ด้านที่ 8 ชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม					
33. ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแห่งนี้					
34. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อชุมชน					
35. มีการรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม					
36. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับหน่วยงานแห่งนี้					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้และให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องซึ่งตรงกับความคิดเห็นที่เป็นจริงมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านที่ 1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร					
1. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
2. ท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
3. ท่านเต็มใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์กร					
4. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร					
5. ท่านเต็มใจร่วมกิจกรรมขององค์กรทุกครั้ง					
ด้านที่ 2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร					
6. ท่านรู้สึกมีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานขององค์กร					
7. หัวหน้าหรือบุคลากรในที่ทำงานของท่านดูแลเอาใจใส่ท่านอย่างดีในฐานะเพื่อนร่วมงาน					
8. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับองค์กรแม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9. ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ					
10. ท่านมีส่วนช่วยอย่างมากที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
ด้านที่ 3 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
11. ท่านคิดเสมอว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดเหมาะแก่การปฏิบัติงานด้วยอย่างยิ่ง					
12. ท่านรู้สึกสูญเสียประโยชน์มาก หากท่านจะลาออกจากองค์กรในตอนนี้					
13. หากท่านลาออกจากองค์กรนี้ ท่านจะมีความยากลำบากในการหางานใหม่					
14. ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า					
15. ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้และให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องซึ่งตรงกับความคิดเห็นที่เป็นจริงมากที่สุด

คำถามต่อไปนี้จะถามถึงประสบการณ์ของท่านในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ให้ท่านสำรวจตัวท่านเองและประเมินเหตุการณ์ อารมณ์หรือความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านว่าอยู่ในระดับใด และตอบลงในช่องคำตอบที่เป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุด โดยคำตอบจะมี 4 ตัวเลือก คือ

ไม่เลย หมายถึง ไม่เคยมีเหตุการณ์ อารมณ์ ความรู้สึก หรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ

เล็กน้อย หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อารมณ์ ความรู้สึกในเรื่องนั้นๆ เพียงเล็กน้อยหรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ เพียงเล็กน้อย

มาก หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อารมณ์ ความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ มาก หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ มาก

มากที่สุด หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อารมณ์ ความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ มากที่สุด หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ มากที่สุด

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	เล็กน้อย	ไม่เลย
1. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าชีวิตของท่านมีความสุข				
2. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในตนเอง				
3. ท่านต้องไปรับการรักษาพยาบาลเสมอๆ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้				
4. ท่านพอใจในรูปร่างหน้าตาของตนเอง				
5. ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนบ้าน				
6. ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในชีวิต				
7. ท่านมั่นใจที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นในชีวิต				
8. ถ้าสิ่งต่างๆ ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังท่านจะรู้สึกหงุดหงิด				
9. ท่านสามารถปฏิบัติตามกิจวัตรประจำวันต่างๆ ด้วยตัวท่านเอง				
10. ท่านรู้สึกเป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหา				
11. ท่านมีความสุขกับการริเริ่มงานใหม่ๆ และมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ				
12. ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านไร้ค่า ไม่มีประโยชน์				
13. ท่านมีเพื่อนหรือญาติพี่น้องคอยช่วยเหลือท่านในยามที่ท่านต้องการ				
14. ท่านมั่นใจว่าชุมชนที่ท่านอยู่อาศัยมีความปลอดภัยต่อท่าน				
15. ท่านมีโอกาสได้พักผ่อนคลายเครียด				

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผลงานวิจัยนภคศึกษา ระดับปริญญาตรี

.....

.....

.....

.....

**** ขอขอบคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้ ****

พุกษจิกา บุตรทะยัก และประภัสสร กัสโป

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล นางสาวประภัสสร กัสโป
 ที่อยู่ 19/331 หมู่ 17 ตำบลบางหญ้าแพรก อำเภอพระประแดง
 จังหวัดสมุทรปราการ 10130

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2549 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวิสุทธิกษัตริ์ จังหวัด
 สมุทรปราการ
- พ.ศ. 2552 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนวิสุทธิกษัตริ์ จังหวัด
 สมุทรปราการ
- พ.ศ. 2553 ศึกษาต่อระดับปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ - นามสกุล นางสาวพฤษจิกา บุตรทะยัก
- ที่อยู่ 28/1 หมู่ 3 ตำบลท่าไม้ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี 71120
- ประวัติการศึกษา
- พ.ศ. 2549 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนิวิฐราษฎร์อุปถัมภ์ จังหวัดกาญจนบุรี
- พ.ศ. 2552 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนิวิฐราษฎร์อุปถัมภ์ จังหวัดกาญจนบุรี
- พ.ศ. 2553 ศึกษาต่อระดับปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี