

คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ดวงฤทัย สิริธโร

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (3) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (4) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร และ (5) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้คือบุคลากรของโรงเรียนสาธิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ อาจารย์ เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน และพนักงานบริการ สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (1967) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 183 คน

ผลการศึกษาพบว่า (1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด (2) สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด (3) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด (4) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยสายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (5) คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ขณะที่สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะค่าจ้างและผลประโยชน์ รวมทั้งสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

QUALITY OF WORK LIFE AND WORK ENVIRONMENT AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG PERSONNEL AT A DEMONSTRATION SCHOOL IN BANGKOK

Duangruethai Sittiho

Abstract

The objectives of this study were (1) to study the quality of work life of personnel at a demonstration school in Bangkok; (2) to study the work environment of personnel at a demonstration school in Bangkok; (3) to study the level of organizational commitment of personnel at a demonstration school in Bangkok; (4) to compare personal factors with organizational commitment of personnel at a demonstration school in Bangkok; and (5) to study the impact of quality of work life and the impact of work environment on organizational commitment of personnel at a demonstration school in Bangkok.

The sample used in this study consisted of personnel at a demonstration school in Bangkok, including support staff and service personnel. Purposive sampling was used, and the sample size was calculated using Taro Yamane's (1967) formula. This resulted in a sample of 183 participants.

The results showed that (1) the quality of work life of personnel at a demonstration school in Bangkok was at the highest level; (2) the work environment of personnel at a demonstration school in Bangkok was at the highest level; (3) the organizational commitment of personnel at a demonstration school in Bangkok was at the highest level; and (4) personal factors, including gender, age, education level, status, average monthly income, and length of service, did not affect organizational commitment. Differences in work-related factors significantly influenced organizational commitment at the .05 level. (5) Quality of work life did not significantly affect organizational commitment. Meanwhile, work environment, particularly salary and benefits, including welfare and other benefits, had a positive influence on organizational commitment.

Keywords: Quality of work life, Work environment, Organizational commitment

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน องค์กรทุกประเภทต่างเผชิญความท้าทายที่หลากหลาย ทั้งจากการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความคาดหวังที่สูงขึ้นของบุคลากร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในฐานะองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรและความพึงพอใจของพนักงาน (Jagannayaki & Reddy, 2019) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นผลลัพธ์จากการผสมผสานระหว่างมุมมองโครงสร้างองค์กรกับมุมมองด้านพฤติกรรมมนุษย์ จึงมิใช่เพียงเรื่องของสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ แต่ยังรวมถึงความรู้สึก ความผูกพัน และความหมายของงานที่มีต่อชีวิตของบุคลากร (Shah, 2020) เมื่อพิจารณาลึกลงไป คุณภาพชีวิตในการทำงาน ถูกมองว่าเป็นกระบวนการที่เน้นการตัดสินใจร่วมกัน การร่วมมือและการสร้างความเคารพระหว่างฝ่ายจัดการกับพนักงาน องค์ประกอบที่สำคัญประกอบด้วยความมั่นคงในอาชีพ ผลตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพกายและใจ ตลอดจนโอกาสในการพัฒนาและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ (Jagannayaki & Reddy, 2019) ในมิติหนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงวิถีที่องค์กรพยายามปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อแรงจูงใจและความคาดหวังที่เปลี่ยนไปของบุคลากร อันเป็นผลจากการศึกษาและระดับความตื่นตัวที่สูงขึ้นของแรงงานในปัจจุบัน

โรงเรียนในฐานะหน่วยงานทางการศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการรับผิดชอบต่อมาตรฐานคุณภาพของการเรียนการสอน และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกฝ่าย ทั้งครูและบุคลากรสนับสนุน ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพด้านการศึกษา การสร้างสมดุลระหว่างคุณภาพการศึกษาและความพึงพอใจของบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โรงเรียนจึงต้องพัฒนาระบบและนโยบายที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากร มีคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงาน และส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน ด้วยเหตุนี้การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของครูจึงไม่ได้หมายความว่าเพียงแค่การได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมหรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน การได้รับการสนับสนุนทั้งทางจิตใจ สังคม และวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและมีความรับผิดชอบในบทบาทที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (Grari, 2025)

การดูแลให้ครูและบุคลากรมีความเป็นอยู่ที่เหมาะสม ครอบคลุมทั้งด้านกายใจจิตใจ และความสัมพันธ์ทางสังคม นับเป็นปัจจัยสำคัญที่หล่อเลี้ยงแรงบันดาลใจในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นรากฐานที่เอื้อต่อการยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน ตลอดจนความสำเร็จของโรงเรียนในระยะยาว โดยมีข้อค้นพบจากการศึกษาหลายฉบับที่ยืนยันว่า ครูที่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับที่ดี มักแสดงบทบาทการจัดการเรียนการสอนและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งเสริมแรงบันดาลใจของผู้เรียนได้ชัดเจนยิ่งขึ้น (ศศิธร กุณย์ และคณะ, 2567) โดยงานวิจัยทางจิตวิทยามนุษย์ได้ให้ความกระจ่างว่า คุณภาพชีวิตที่ดีในงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายใน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อ

การปฏิบัติงานที่มีลักษณะซับซ้อนและต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์สูง (Baleghizadeh & Gordani, 2012) บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้ดำรงชีวิตอย่างมั่นคงและมีสมดุลระหว่างบทบาทอาชีพ กับชีวิตส่วนตัว ย่อมมีความพร้อมทางจิตใจในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ จัดทำแผนการสอนที่เหมาะสม และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

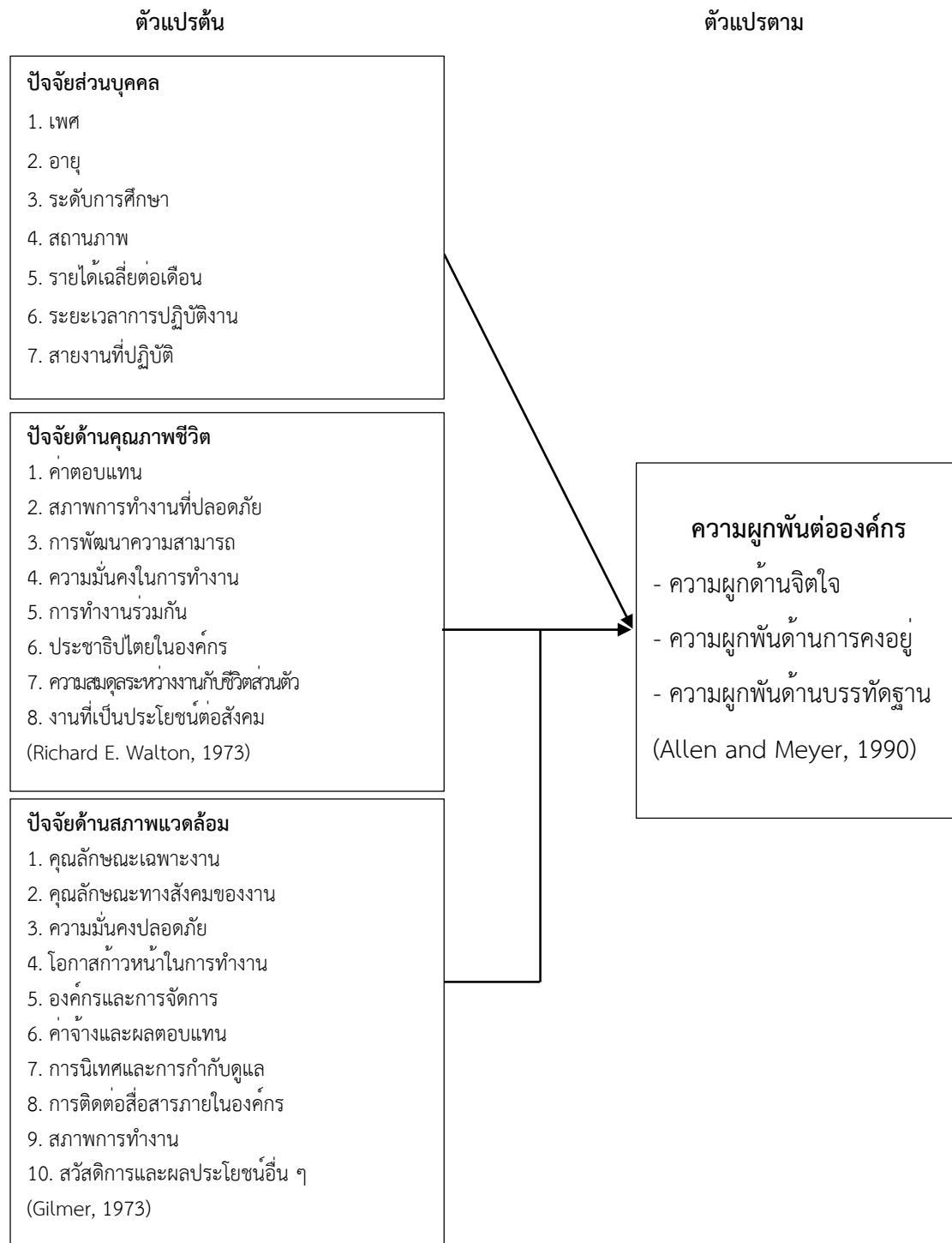
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
2. ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
3. ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
4. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
5. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนสาธิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นประเด็นสำคัญที่สะท้อนความพึงพอใจและความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของบุคลากร โดย Walton (1974) ได้เสนอองค์ประกอบ 8 ด้าน เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความมั่นคงในอาชีพ และการทำงานร่วมกันที่สร้างบรรยากาศทางสังคมที่ดี ซึ่งทั้งหมดนี้มีผลต่อความสุขและแรงจูงใจของพนักงาน ขณะเดียวกันสภาพแวดล้อมในการทำงานก็เป็นอีกปัจจัยที่มีอิทธิพล โดย Gilmer (1973, อ้างใน ลัลลธริมา บุญพิมพ์, 2559) อธิบายว่าสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมควรประกอบด้วยปัจจัยทางกายภาพ สังคม และระบบการจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น สภาพการทำงานที่ปลอดภัย การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ซึ่งช่วยลดความตึงเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างมาก เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กร Allen & Meyer (1990) ได้อธิบายว่า ความผูกพันประกอบด้วยสามมิติ ได้แก่ ความผูกพันทางอารมณ์ ความผูกพันเชิงผลประโยชน์ และความผูกพันตามบรรทัดฐาน ซึ่งสะท้อนถึงความรู้สึกผูกพันในฐานะสมาชิกขององค์กร และความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสังเคราะห์ได้ว่า คุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก เนื่องจากช่วยเสริมสร้างทั้งความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ และความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อประสบความสำเร็จขององค์กร

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของโรงเรียนสาธิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย (1) อาจารย์ (2) เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน (3) พนักงานบริการ รวมทั้งสิ้น 338 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 183 คน ด้วยสูตรของ Yamane (1967) ที่ค่าคลาดเคลื่อน 5%

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close - ended Question) และลักษณะคำตอบแบบเลือกตอบ (Multiple choice) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) แบ่งเป็น 4 ตอน: ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล; ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานตามกรอบ Walton (8 มิติ); ตอนที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงานตามกรอบ Gilmer; ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรตาม Allen & Meyer (3 มิติ) รายการคำถามเป็นแบบปลายปิดและเลือกตอบ (Multiple choice) และมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (1-5 = เห็นด้วยน้อยที่สุด-มากที่สุด) การเก็บข้อมูลประสานงานผ่านโรงเรียนและส่งลิงก์แบบสอบถามไปยังแต่ละสายงาน

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือนี้ ผู้วิจัยใช้การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนและความสอดคล้องของเนื้อหา กับสิ่งที่ต้องการศึกษา จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนและความสอดคล้องของข้อคำถาม คำนวณดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตามสูตรที่ระบุ (ให้คะแนน -1, 0, +1) แล้วปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ทำการ

ตรวจสอบ ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยการทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน แล้วหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งพบว่าแต่ละด้านมีค่า > .70 และค่าทั้งหมดอยู่ในระดับสูง

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา และ สถิติเชิงอนุมาน โดยในส่วนแรก ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนสถิติเชิงอนุมาน ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลด้วย t-test และ One-way ANOVA และหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จะทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Post Hoc Test) และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อตรวจสอบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหรือไม่ โดยใช้เกณฑ์นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 แสดงความถี่ (จำนวนคน) และร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ			5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ชาย	34	18.6	>= 18,000 บาท	5	2.7
หญิง	149	81.4	18,001 - 36, 000 บาท	55	30.1
2. อายุ			36,001 – 54,000 บาท	97	53.0
18 -24 ปี	23	12.6	54,001 - 72,000 บาท	22	12.0
25 -44 ปี	109	59.6	72,001 บาท ขึ้นไป	4	2.2
45 – 60 ปี	51	27.9	6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
3. ระดับการศึกษา			1 – 3 ปี	6	3.3
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	2.2	4 – 6 ปี	77	42.1
ปริญญาตรี	118	64.5	7 – 10	89	48.6
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	61	33.3	11 ปีขึ้นไป	11	6.0
4. สถานภาพ			7. สายงานที่ปฏิบัติ		
โสด	141	77.0	อาจารย์	121	66.1
สมรส	34	18.6	เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน	40	21.9
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	8	4.4	พนักงานบริการ	22	12.0
รวม	183	100.0	รวม	183	100.0

สรุปผลการวิเคราะห์ตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 81.4) มีอายุระหว่าง 25–44 ปี (ร้อยละ 59.6) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี (ร้อยละ 64.5) และมีสถานภาพโสด (ร้อยละ 77.0) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 36,001–54,000 บาท (ร้อยละ 53.0) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7–10 ปี (ร้อยละ 48.6) และสายงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ (ร้อยละ 66.1)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนสาธิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์การทดสอบค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนสาธิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันของบุคลากร		ผลการทดสอบสมมติฐาน
	สถิติ	P-value	
เพศ	t-test	.306	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุ	One way Anova	.232	ปฏิเสธสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	One way Anova	.439	ปฏิเสธสมมติฐาน
สถานภาพ	One way Anova	.555	ปฏิเสธสมมติฐาน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	One way Anova	.139	ปฏิเสธสมมติฐาน
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	One way Anova	.564	ปฏิเสธสมมติฐาน
สายงานที่ปฏิบัติ	One way Anova	.029*	ยอมรับสมมติฐาน

หมายเหตุ : นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนสาธิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผลการทดสอบพบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยสายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.614$, $Sig = .029^*$)

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) สำหรับสมการถดถอยพหุคูณ ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized		Standardize	t	Sig.
	Coefficients		d		
	B	Std .Error	Beta		
1. ค่าคงที่	5.360	.572		9.367	.000*
2. ค่าตอบแทน	.045	.079	.064	.579	.563
3. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย	.095	.088	.165	1.087	.278
4. การพัฒนาความสามารถ	.069	.088	.117	.786	.433
5. ความมั่นคงในการทำงาน	.096	.072	.146	1.341	.182
6. การทำงานร่วมกัน	.065	.082	.086	.791	.430
7. ประชาธิปไตยในองค์กร	.159	.090	.172	1.765	.079
8. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	-.025	.080	-.039	-.314	.754
9. งานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	-.733	.438	-.495	-1.676	.096

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$R^2_{adj} = .062$, $F = 1.430$, $Sig. = .187$

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในตารางที่ 3 พบว่า แบบจำลองโดยรวมไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ ($Sig. = .187$, $R^2_{adj} = .062$) และไม่มีตัวแปรอิสระใดมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) สำหรับสมการถดถอยพหุคูณ ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized		Standardize	t	Sig.
	Coefficients		d		
	B	Std .Error	Beta		
1. ค่าคงที่	4.401	.487		9.034	.000*
2. คุณลักษณะทางสังคมของงาน	.110	.075	.181	1.468	.144
3. ความมั่นคงปลอดภัย	.025	.074	.034	.332	.740
4. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	.076	.073	.131	1.049	.296
5. องค์กรและการจัดการ	-.038	.078	-.063	-.484	.629
6. ค่าจ้างและผลตอบแทน	.137	.070	.250	1.970	.050*
7. การนิเทศและการกำกับดูแล	.052	.074	.076	.707	.480
8. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	.079	.072	.120	1.085	.279
9. สภาพการทำงาน	.072	.074	.119	.971	.333
10. สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ	.258	.073	.367	3.533	.001*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$R^2_{adj} = .105$, $F = 2.007$, $Sig. = .035$

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในตารางที่ 4 พบว่า แบบจำลองโดยรวมสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($Sig = .035$, $R^2_{adj} = .105$) โดยมีตัวแปรที่ส่งผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญ ได้แก่ ค่าจ้างและผลตอบแทน ($Sig = .050$) และสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ($Sig = .001$)

อภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25–44 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ย 36,001–54,000 บาท ระยะเวลาปฏิบัติงาน 7–10 ปี และส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์ สอดคล้องกับงานของ ศศิธร กุณัย และคณะ (2567) ที่ชี้ว่าโครงสร้างบุคลากรในสถาบันการศึกษามักเป็นเพศหญิงและอยู่ในช่วงวัยทำงานตอนต้นถึงกลาง โดยเฉพาะครูและอาจารย์ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนสาธิตมีลักษณะงานที่ต้องอาศัยบุคลากรวิชาชีพครูเป็นหลัก

นอกจากนี้ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ปัจจัยสายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานของ นิรันดร์ กากแก้ว และเสรี ช้างภัย (2563) ที่ชี้ว่าลักษณะบทบาทหน้าที่ของบุคลากรมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพัน โดยเฉพาะพนักงานบริการที่มีภาระงานตรงไปตรงมาและได้รับการยอมรับในชุมชนองค์กรสูง จึงมักมีความผูกพันมากกว่าอาจารย์ที่ต้องเผชิญกับความคาดหวังและแรงกดดันสูง

จากการศึกษาพบว่า แบบจำลองคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตแต่ละด้าน ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน ความมั่นคง หรือการพัฒนาความสามารถ มิได้ส่งอิทธิพลเชิงตรงต่อระดับความผูกพัน ในเชิงตรรกะตามแนวคิดทั่วไป งานวิจัยเชิงประจักษ์จำนวนมากรายงานว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เพราะหากพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีความมั่นคงในการทำงาน และได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง ก็น่าจะนำไปสู่การเกิดพันธะผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้น อย่างไรก็ตามผลการวิจัยครั้งนี้กลับสะท้อนทิศทางที่แตกต่างออกไป สาเหตุหนึ่งอาจเนื่องมาจากความผูกพันเป็นมิติทางจิตใจที่เกิดขึ้นจากการสะสมความพึงพอใจต่อการทำงานและค่อยๆ แปรเปลี่ยนเป็นพันธะต่อองค์กร ซึ่งต้องอาศัยช่วงเวลาในการทำงานและปัจจัยเชิงจิตวิทยาอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง การศึกษาครั้งนี้อาจมุ่งเน้นการวัดคุณภาพชีวิตในมิติทางวัตถุ เช่น ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการ แต่ละเลยมิติทางจิตใจ เช่น ความหมายของงานหรือความภาคภูมิใจในบทบาทการทำงาน อีกทั้งบริบทของหน่วยงานที่ศึกษาเป็นสถานศึกษาที่ต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก อาทิ นโยบายการศึกษาใหม่ เกณฑ์การประเมินคุณภาพ หรือการปรับตัวตามกระแสสังคม ส่งผลให้บุคลากร โดยเฉพาะอาจารย์ อาจรับรู้ถึงแรงกดดันและความไม่มั่นคง จนความพึงพอใจไม่สามารถสะสมต่อเนื่องจนกลายเป็นความผูกพันได้

นอกจากนี้การเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มสายงานยังพบความแตกต่างอย่างชัดเจน โดยกลุ่มพนักงานบริการมีค่าเฉลี่ยความผูกพันสูงกว่ากลุ่มอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลดังกล่าวอาจสะท้อนว่า มิติทางจิตใจและคุณค่าของงานมีบทบาทสำคัญกว่ามิติทางวัตถุ โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษา ซึ่งพนักงานบริการอาจรับรู้ถึงความมั่นคงและความหมายของงานสนับสนุนในชีวิตประจำวันมากกว่า ขณะที่อาจารย์เผชิญแรงกดดัน

ทางวิชาการและการเปลี่ยนแปลงของนโยบายที่กระทบต่อบทบาทหน้าที่โดยตรง ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงสามารถตีความได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานอาจมีบทบาทเพียงในด้านการสร้างความพึงพอใจเฉพาะหน้า แต่ไม่ได้ส่งผลเชื่อมโยงโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร เว้นแต่จะได้รับการจัดการอย่างต่อเนื่องและบูรณาการร่วมกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานของ Shah (2020) ที่ชี้ว่าคุณภาพชีวิตมีผลต่อความพึงพอใจแต่ไม่เพียงพอต่อการสร้างพันธะทางจิตใจในระยะยาว

สำหรับแบบจำลองสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะปัจจัยด้านค่าจ้างและผลตอบแทน รวมถึงสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งมีผลเชิงบวกต่อความผูกพัน สอดคล้องกับงานของ Dumitriu et al. (2025) และ Zhenjing et al. (2022) ที่ชี้ว่าสภาพแวดล้อมและระบบผลตอบแทนที่เหมาะสมมีอิทธิพลโดยตรงต่อแรงจูงใจและความภักดีของบุคลากรต่อองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากผลตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่บุคลากรรับรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรมและสะท้อนความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ใช่ตัวทำนายความผูกพันต่อองค์กรโดยตรง งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าแม้บุคลากรจะรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง แต่ไม่ได้ส่งผลเชิงนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร สะท้อนว่าคุณภาพชีวิตเป็นเงื่อนไขพื้นฐานที่องค์กรควรจัดให้เพื่อสร้างความพึงพอใจ แต่ยังไม่เพียงพอที่จะก่อให้เกิดความผูกพันทางจิตใจในระยะยาว หากขาดการเสริมด้วยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม

2. สภาพแวดล้อมการทำงานเป็นตัวแปรเชิงระบบที่มีอิทธิพลชัดเจนต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะปัจจัยด้านค่าจ้างและผลตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ถูกพิสูจน์ว่ามีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ข้อนี้แสดงถึงบทบาทของรางวัลเชิงรูปธรรมที่ไม่เพียงตอบสนองความต้องการพื้นฐาน แต่ยังสร้างความมั่นคง ความไว้วางใจ และความภักดีต่อองค์กรได้อย่างแท้จริง

3. ความผูกพันต่อองค์กร ในบริบทของสถานศึกษา ไม่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ประกอบด้วย ค่าตอบแทน สภาพการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาความสามารถ ความมั่นคงในการทำงาน การทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แต่กลับพบว่า มีปัจจัยอื่นซึ่งอาจเป็นเงื่อนไขที่ครอบคลุมมิติทางจิตใจและส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เช่น วัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร

4. การขยายความเข้าใจเชิงบริหารจัดการโรงเรียน งานวิจัยนี้ให้มิติใหม่แก่การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา โดยชี้ว่าการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร ไม่ควรมุ่งเพียงการยกระดับคุณภาพชีวิตใน

งาน แต่ต้องเน้นการออกแบบสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม พร้อมจัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ชัดเจนและเป็นธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจเชิงบวกและพันธะต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ควรกำหนดมาตรการสร้างความมั่นคงในงาน โดยเฉพาะการสนับสนุนบุคลากรเพศหญิงเพื่อเพิ่มความผูกพันด้านการคงอยู่
2. ควรเสริมแรงจูงใจแก่บุคลากรอายุ 45–60 ปี เช่น การยกย่องเกียรติคุณและการมีส่วนร่วมในทิศทางองค์กร เพื่อเพิ่มความผูกพันด้านจิตใจ
3. ควรรักษาความเสมอภาคด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และโอกาสพัฒนา เพื่อสร้างความมั่นใจและความเป็นธรรม
4. ควรใช้ศักยภาพของผู้มีประสบการณ์สูงเป็นพี่เลี้ยง ถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อเสริมบรรยากาศการทำงานและเพิ่มความผูกพัน
5. ควรพัฒนามาตรการสร้างความผูกพันของอาจารย์ โดยลดแรงกดดัน สนับสนุนการวิจัยและการสอน และสร้างความภาคภูมิใจในวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยอาศัยการสังเคราะห์ตัวแปรที่สะท้อนจากบริบทของสภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถระบุและทำความเข้าใจถึงระดับความสัมพันธ์ที่แท้จริงระหว่างตัวแปรเหล่านั้นกับความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนช่วยขยายกรอบแนวคิดในการอธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในบริบทของสถานศึกษาได้อย่างครอบคลุม
2. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมบุคลากรในประเภทสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่หลากหลายมากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มบุคลากรเฉพาะแห่ง การขยายกลุ่มตัวอย่างจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนความเป็นจริงในมิติกว้าง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบายหรือการบริหารจัดการในระดับองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- นิรันดร์ กากแก้ว, & เสรี ชังภัย. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ. *วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 15(1), 101–112.
- ลัทธิธิดา บุญพิมพ์. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิธร กุณย์, วิมลมาศ คงธนทรัพย์, & คณะ. (2567). คุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา. *วารสารวิจัยทางการศึกษา*, 41(2), 55–70.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Baleghizadeh, S., & Gordani, Y. (2012). Motivation and quality of work life among secondary school EFL teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 37(7), 30–42. <https://doi.org/10.14221/ajte.2012v37n7.8>
- Dumitriu, C., Timofti, I. C., & Dumitriu, G. (2025). Organizational environment and employee commitment in educational institutions. *Journal of Educational Management Studies*, 15(2), 45–59.
- Gilmer, B. H. (1973). *Industrial psychology* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Grari, Y. (2025). Quality of work life and teacher effectiveness: A sociocultural perspective. *International Journal of Educational Research*, 121, 102–115.
- Jagannayaki, K., & Reddy, V. (2019). Quality of work life and its impact on job satisfaction. *International Journal of Research in Social Sciences*, 9(3), 512–521.
- Shah, P. (2020). *Quality of work life and employee engagement: Contemporary perspectives*. Routledge.
- Walton, R. E. (1974). Improving quality of work life. *Harvard Business Review*, 52(3), 12–16.
- Zhenjing, L., Ming, W., & Xiaohui, Z. (2022). Compensation, work environment, and organizational commitment: Evidence from higher education. *Journal of Human Resource Development*, 18(4), 88–104.