# ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ

# The Impact of the Quality of Life in Work and Good Corporate Membership Behavior that Affecting the Performance of Personnel of Private Vocational School in the North

อภิญญารัตน์ จันตุม[1*] ลัสดา ยาวิละ[2] รัตนา สิทธิอ่วม[2]

Aphinyarat Chantum[1] Lasda Yawila[2] Rattana Sittioum[2]

Corresponding author's E-mail: spicy883@gmail.com

(Received: October 5, 2020; Revised: January 18, 2021; Accepted: April 22, 2021)

## บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ จำนวน 313 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ มากที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม รองลงมาด้านความสมดุลในชีวิต ด้านโอกาสก้าวหน้าในองค์กร และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยทั้งหมดร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ได้ร้อยละ 42.80 ($R^2$=0.428) ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ มากที่สุด ได้แก่ ด้านพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ รองลงมาด้านพฤติกรรมเคารพสิทธิผู้อื่น และด้านพฤติกรรมมีน้ำใจนักกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยทั้งหมดร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ ได้ร้อยละ 52.30 ($R^2$=0.523)

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## Abstract

This study aimed to study the impact of quality of life in work and good membership behavior that affect the performance of personnel of the private vocational school in the North. 313 personnel of the private vocational school in the North were drawn to be the sample of the study. The research instrument, questionnaire, was used to collect the data which analyzed by Percentage, Mean, Standard Deviation and Multiple Regression Analysis.

[1] นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการประยุกต์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

[2] อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

[1] Master's Student, Degree in School Management, Pibulsongkram Rajabhat University

[2] Lecturer, Faculty of Management Science, Pibulsongkram Rajabhat University

The results of the study found that the quality of life in work had the most impact on the performance of personnel of the private vocational education schools in the North, namely fair compensation, followed by balance in life, progressive opportunities in organizational and social responsibility aspects were statistically significant at level .05. All factors together predicted the efficiency of personnel in the private vocational education institutions in the North at 42.80% ($R^2$=0.428). Good membership behavior of the organization that most affected the performance of personnel of the private vocational school in the North was the secondary consciousness behavior; followed by respect for other people's rights, and the behavior of sportsmanship was statistically significant at the .05 level. All factors together predict the performance of personnel of the private vocational school in the North by 52.30% ($R^2$=0.523).

Keywords: quality of life in work life, good membership behavior, work efficiency

## ความเป็นมาของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนในสังคม สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนให้มีชีวิตที่ดีขึ้นช่วยเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ความคิดทักษะและเจตคติ สามารถนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหา พร้อมทั้งเสริมสร้างชีวิตและสังคมให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ การศึกษาจึงจำเป็นสำหรับมนุษย์โดยเฉพาะประเทศที่กำลังพัฒนา ควรมีการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากที่สุด สำหรับการศึกษาของประเทศไทยที่เป็นประเทศกำลังพัฒนานั้น ในปัจจุบันขึ้นอยู่กับคุณภาพของการศึกษาคุณภาพของการศึกษาขึ้นอยู่กับคุณภาพของโรงเรียน คุณภาพของโรงเรียนก็ขึ้นอยู่กับบุคลากรในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรนับว่ามีความสำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้อยู่ใกล้ชิดและรับผิดชอบต่อการจัดการเรียนการสอนนักเรียนโดยตรง ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการทำให้บุคลากรในที่ทำงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานโดยเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การ จะทำให้บุคลากรรู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ภัทรภร ปุยสุวรรณและคณะ, 2560)

นอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืน อาจทำได้โดยการพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานให้แก่พนักงานให้มีพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมเคารพสิทธิผู้อื่น พฤติกรรมมีน้ำใจนักกีฬา พฤติกรรมให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ ซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้ก็คือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งไม่ได้เกิดจากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการจากองค์กร แต่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองของสมาชิกที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เกินกว่าบทบาทที่ตนรับผิดชอบ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสำคัญต่อองค์กร (ภิญญดา รื่นสุข, 2561) เพราะเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อประสิทธิผลในการทำงานด้วย จากแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แบ่งออกเป็นหลายองค์ประกอบ โดยแต่ละแนวคิดได้ระบุพฤติกรรมในแต่ละองค์ประกอบแตกต่างกันไป หากพิจารณาถึงความหมายของพฤติกรรม แต่ละองค์ประกอบในแนวคิดเหล่านั้น จะพบว่าพฤติกรรมบางองค์ประกอบมีความคล้ายคลึงหรือมีความซ้ำซ้อนกัน (อัญชุลี อุดรกิจ, 2559)

อย่างไรก็ตามสังคมในปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษา ได้มีการปรับปรุงการศึกษาเพื่อพัฒนา และนำไปสู่การเป็นสถานศึกษาชั้นนำ และสามารถบริหารการศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นเลิศทางวิชาการ จึงทำให้เปลี่ยนระบบการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นกฎระเบียบ ข้อบังคับ เป้าหมาย ทิศทาง การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล โครงสร้างองค์กร การบริหารงานวิชาการ การทำงานเป็นทีม และการบริหารการเงิน เป็นต้น ซึ่งเป็นผลให้บุคลากรรู้สึกไม่มั่นคงในงาน และไม่ได้รับความยุติธรรมเหมือนเคย ส่งผลให้การทำงานของบุคลากรทำงานได้ไม่เต็มที่มากนัก (รติรัตน์ ภาสดา, 2559) นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ยังพบว่า สถิติการเข้าออกของบุคลากรอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือพบการลาออกสูง โดยในปี 2561 มีบุคลากรอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือจำนวน 5,397 คน คิดเป็น 50.51% และพบว่าในปี 2562 มีบุคลากรอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือมีจำนวนลดลงจำนวน 5,287 คน คิดเป็น 49.49% (สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา, 2563)

สถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือประสบปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบหลายประการจึงทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งหากไม่เร่งแก้ไขอาจส่งผลไปยังนักศึกษาโดยตรง จึงจำเป็นที่จะต้องตระหนักถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพโดยสถานศึกษาจึงต้องให้ความเอาใจใส่ต่อการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของบุคลากรควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดทักษะที่จำเป็นถึงการพัฒนาศักยภาพงาน ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีแก่องค์กรต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา, 2563)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาผลกระทบคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือเพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารและบุคลากร สำนักงานการอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ
2. เพื่อศึกษาผลกระทบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประเภทของการวิจัย

การศึกษาเรื่องผลกระทบคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ กรอบแนวคิดในการวิจัยเป็นดังนี้

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากร สำนักงานการอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ จำนวน 1,432 คน (สำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร สำนักงานการอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ จำนวน 313 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple sampling)

**3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล**

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามจะเป็นลักษณะของ ข้อคำถามปลายปิด (Close-ended question) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน (นราศรี ไววนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี, 2554) ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ ข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมี 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะ 3) ด้านโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ 4) ด้านโอกาสก้าวหน้าในองค์กร 5) ด้านบูรณาการทางสังคม 6) ด้านยึดหลักกฎหมาย 7) ด้านความสมดุลในชีวิต และ 2) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ข้อคำถามเป็นแบบ Rating scale ตามรูปแบบประเมินค่าแบบลิเคิร์ต โดยให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้ ระดับคะแนน 5 4 3 2 1 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (หยกฟ้า เคลือศิริ, 2555)

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมี 5 ด้าน ประกอบด้วย พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมเคารพสิทธิผู้อื่น พฤติกรรมมีน้ำใจนักกีฬา พฤติกรรมให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ ข้อคำถามเป็นแบบ Rating scale ตามรูปแบบประเมินค่าแบบลิเคิร์ต โดยให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้ ระดับคะแนน 5 4 3 2 1 หมายความว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (ธันวนี ประกอบของ, 2560)

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ จำนวนมี 5 ข้อ ข้อคำถามเป็นแบบ Rating scale ตามรูปแบบประเมินค่าแบบลิเคิร์ต โดยให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้ ระดับคะแนน 5 4 3 2 1 หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ อยู่ในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (เบญจวรรณ ศรีคานวล, 2560)

**4. การตรวจสอบเครื่องมือ**

เมื่อสร้างแบบสอบถาม และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่า ครอบคลุมวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบจำนวน 3 ท่าน และนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามทั้ง 4 ส่วน มากกว่า 0.60 ทุกข้อ

หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try–out) กับ บุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ จำนวน 30 ชุด เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) ได้เท่ากับ .911 โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha)

**5. การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล จากบุคลากร จำนวน 313 ฉบับ และได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด คิดเป็นจำนวนร้อยละ 100 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มากรอกให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

**6. การวิเคราะห์ข้อมูล**

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างจะถูกนำมาประมวลผลคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ค่าสถิติที่ใช้คือ การแจกแจงความถี่ และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย และสรุปผลการวิจัย

6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ค่าสถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลกระทบคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ

## ผลการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 มีอายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 จบระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 67.7 มีสถานภาพสมรส จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1

ผลจากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.64) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.78) รองลงมา ได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับบุคลากรอื่นในวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.59) และค่าตอบแทนจากการทำงานเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย ในการดำรงชีพตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.54)

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.68) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีการจัดสภาพสิ่งแวดล้อมเพื่อการทำงานที่สะอาดและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.86) รองลงมา เชื่อมั่นในระบบป้องกันรักษาความปลอดภัยของวิทยาลัย เช่น ระบบเตือนอัคคีภัย กล้องวงจรปิด เป็นต้น อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.71) และได้รับการตรวจสุขภาพเป็นประจำอย่างสม่ำเสมออย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.48)

ด้านโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.53) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ได้รับการสนับสนุนจากวิทยาลัยให้ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.72) รองลงมา ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.44) และบุคลากรส่วนใหญ่ในวิทยาลัยมีโอกาสที่จะได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.42)

ด้านโอกาสก้าวหน้าในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.66) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ระบบการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นมีความ ชัดเจนและเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.74) รองลงมา ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.63) และผลงานสามารถนำมาพัฒนาเลื่อนขั้นได้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60)

ด้านบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.69) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการเป็นมิตร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.73) รองลงมา สามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.70) และเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ได้รับความร่วมมือและ ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.65)

ด้านยึดหลักกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.63) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.66) รองลงมา ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังปัญหาและแก้ไขปัญหาตามข้อเสนอแนะของเสียงส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.65) และทุกคนในหน่วยงานมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเพื่อปรับปรุงงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.58)

ด้านความสมดุลในชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า สามารถแบ่งเวลาในการทำงานกับเวลาที่ให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.66) รองลงมา มีเวลาในการพักผ่อนที่เพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.65) และการทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและจิตใจ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.48)

ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.70) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า องค์กรรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.78) รองลงมา หน่วยงานมีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์เพื่อปลุก จิตสำนึกให้มีส่วนร่วมต่อการรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.69) และหน่วยงานมีภาพพจน์ที่ดีในสายตาประชาชน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.64)

ผลจากการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถสรุปได้ว่า

ด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.96) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ยินดีที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เมื่อเขาเกิดปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.04) รองลงมาพร้อมที่จะปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94) และยินดีให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92)

ด้านพฤติกรรมเคารพสิทธิผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.74) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า เพื่อนร่วมงานกลั่นกรองทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อไม่ให้กระทบถึงบุคคลรอบข้าง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.80) รองลงมาเพื่อนร่วมงานเคารพสิทธิของแต่ละบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.73) และเพื่อนร่วมงานให้เกียรติซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.68)

ด้านพฤติกรรมมีน้ำใจนักกีฬา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.35) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ให้อภัยเพื่อนร่วมงานได้ เมื่อเพื่อนร่วมงานทำผิดและได้ขอโทษแล้ว อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.85) รองลงมา มีความอดทนอดกลั่นต่อสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.17) และรู้แพ้รู้ชนะเมื่อต้องมีการแข่งขันกันในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.04)

ด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.24) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า เมื่อต้องรับผิดชอบงานส่วนกลาง ยินดีทำเพื่อองค์กรด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.56) รองลงมา เมื่อองค์กรของความร่วมมือ ยินดีให้ความร่วมมือเสมอไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตาม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.13) และให้ความร่วมมือกับการประชุมขององค์กรทุกครั้ง อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.04)

ด้านพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.38) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ให้ความสำคัญกับการลางานหรือการขาดงาน หากไม่จำเป็นจะไม่ลางาน หรือขาดงานโดยเด็ดขาด อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.49) รองลงมา ให้ความสำคัญในการประพฤติตามหน้าที่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.48) และให้ความสำคัญกับการมาปฏิบัติงานตรงเวลา อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.18)

ผลจากการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการอาชีวศึกษา

เอกชน ภาคเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.40) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ได้รับความสบายใจเมื่อต้องปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57) รองลงมา ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.50) และชีวิตดีขึ้นเมื่อยังปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.40)

จากการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่า

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านโอกาสก้าวหน้าในองค์กร ด้านความสมดุลในชีวิต และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ร้อยละ 42.80 ดังปรากฏตามตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) เพื่อศึกษา: คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ | $\beta$ | SE | Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| ค่าคงที่ (constant) | .723 | .232 | | 3.121 | .002* |
| ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ($X_1$) | .269 | .049 | .361 | 5.492 | .000* |
| ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะ ($X_2$) | -.001 | .069 | -.001 | -.014 | .989 |
| ด้านโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ($X_3$) | .024 | .056 | .028 | .426 | .670 |
| ด้านโอกาสก้าวหน้าในองค์กร ($X_4$) | .149 | .050 | .176 | 2.992 | .003* |
| ด้านบูรณาการทางสังคม ($X_5$) | .092 | .065 | .081 | 1.407 | .160 |
| ด้านยึดหลักกฎหมาย ($X_6$) | -.126 | .072 | -.107 | -1.748 | .082 |
| ด้านความสมดุลในชีวิต ($X_7$) | .250 | .062 | .235 | 4.060 | .000* |
| ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ($X_8$) | .080 | .030 | .121 | 2.643 | .009* |
| R square = 0.428 | F = 28.489 | | Sig =0.000* | | |

* $p < .05$

สามารถแสดงได้เป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ดังนี้

$$Y_1 = .723 + .269(X_1) + .149(X_4) + .250(X_7) + .008(X_8)$$

ผลจากสมการ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ($X_1$) มีความสัมพันธ์เชิงบวก (Beta = .361) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ

ด้านโอกาสก้าวหน้าในองค์กร ($X_4$) มีความสัมพันธ์เชิงบวก (Beta = .176) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ

ด้านความสมดุลในชีวิต ($X_7$) มีความสัมพันธ์เชิงบวก (Beta = .235) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิต ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ

ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ($X_8$) มีความสัมพันธ์เชิงบวก (Beta = .121) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านโอกาสก้าวหน้าในองค์กร ด้านความสมดุลในชีวิต และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ

พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ด้านพฤติกรรมเคารพสิทธิผู้อื่น ด้านพฤติกรรมมีน้ำใจนักกีฬา และด้านพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ ร้อยละ 52.30 ดังปรากฏตามตารางที่ 2

**ตารางที่** 2 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) เพื่อศึกษา พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ | $\beta$ | SE | Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| ค่าคงที่ (constant) | .890 | .157 | | 5.658 | .000* |
| ด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ ($X_1$) | -.018 | .031 | -.026 | -.577 | .565 |
| ด้านพฤติกรรมเคารพสิทธิผู้อื่น ($X_2$) | .152 | .038 | .185 | 4.048 | .000* |
| ด้านพฤติกรรมมีน้ำใจนักกีฬา ($X_3$) | .123 | .048 | .147 | 2.546 | .011* |
| ด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือ ($X_4$) | -.010 | .046 | -.012 | -.222 | .824 |
| ด้านพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ ($X_5$) | .484 | .045 | .549 | 10.663 | .000* |
| R square = 0.523 | F = 67.187 | | Sig = 0.000* | | |

*p < .05

สามารถแสดงได้เป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ดังนี้

$$y_1 = .890 + .152(X_2) + .123(X_3) + .484(X_5)$$

ผลจากสมการ ด้านพฤติกรรมเคารพสิทธิผู้อื่น ($X_2$) มีความสัมพันธ์เชิงบวก (Beta = .185) หมายความว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมเคารพสิทธิผู้อื่น ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ

ด้านพฤติกรรมมีน้ำใจนักกีฬา ($X_3$) มีความสัมพันธ์เชิงบวก (Beta = .147) หมายความว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมมีน้ำใจนักกีฬา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ

ด้านพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ ($X_5$) มีความสัมพันธ์เชิงบวก (Beta = .549) หมายความว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ

## อภิปรายผล

จากการศึกษาผลการศึกษาผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถอภิปรายเพื่อตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านโอกาสก้าวหน้าในองค์กร ด้านความสมดุลในชีวิต และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมขวัญ เมฆสุข และประสพชัย พสุนนท์ (2560) ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัศนีย์ ชาติไทย (2559) ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พบว่า ปัจจัยที่ชี้คุณภาพชีวิตโดยรวม คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากที่สุด นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gayathiri, et al. (2013) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานเชื่อมโยงกับความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงาน

พบว่า ค่าตอบแทน อาหารที่จะก้าวหน้าในวิชาชีพ และความสมดุลในชีวิตส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน Sinha (2012) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน: หลักฐานเชิงประจักษ์จากองค์กรอินเดีย พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อาจเป็นเพราะบุคลากรสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ได้รับรายได้ที่พอเพียงต่อการดำรงชีวิต และสวัสดิการที่เหมาะสมและกับที่กฎหมายรองรับในการเป็นพนักงานปฏิบัติงานในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ จึงทำให้รู้สึกถึงค่าตอบแทนที่เป็นธรรม อีกทั้งในการปฏิบัติงานสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือยังให้โอกาสบุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยมีการอบรมเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทดลองปฏิบัติงานที่มีความท้าทายกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ซึ่งการเปิดโอกาสให้เรียนรู้การพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเลื่อนตำแหน่งนั้นผู้บริหารจะต้องมีการเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ยุติธรรมชัดเจน และสามารถทำได้จริง จนทำให้พนักงานรู้สึกถึงโอกาสก้าวหน้าที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในอนาคต จึงจะก่อให้เกิดความความสมดุลในการใช้ชีวิต เนื่องจากเมื่อบุคลากรมีรายได้ที่เพียงพอ ได้รับการพัฒนาความสามารถอยู่เสมอ จนก่อให้เกิดมีรายได้เพิ่มขึ้น เนื่องจากได้เลื่อนตำแหน่งงาน ส่งผลให้บุคลากรจัดการแบ่งเวลาระหว่างการทำงานกับครอบครัวได้เป็นอย่างอย่างดี ทำให้บุคลากรมีอิสระในการใช้ชีวิตและบริหารเวลาระหว่างการทำงานและครอบครัว และเมื่อบุคลากรไม่เดือนร้อนทั้งด้านการเงิน และเวลาจะทำให้บุคลากรไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับสังคม มีการช่วยเหลือสังคมให้ดียิ่งขึ้น

ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะ ด้านโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านยึดหลักกฎหมาย ที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอาจเป็นเพราะ สภาพหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีการจัดสภาพสิ่งแวดล้อมเพื่อการทำงานที่สะอาดและปลอดภัยเอื้อต่อการเป็นมิตร อีกทั้งพนักงานยังได้รับการสนับสนุนจากวิทยาลัยให้ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะ การยึดหลักกฎหมายไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเทพ แก้วเชื้อ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในประเทศไทย พบว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานในองค์ที่ดีจะไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

2. จากการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมเคารพสิทธิผู้อื่น ด้านพฤติกรรมมีน้ำใจนักกีฬา และด้านพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุดารัตน์ ครุฑสึก (2557) ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านสิทธิ์ส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือ และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเทพ แก้วเชื้อ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในประเทศไทย พบว่า ภาวะผู้นำ ความยุติธรรม วัฒนธรรม ความผูกพันในวิชาชีพ ความพึงพอใจในงานและคุณลักษณะของงาน ซึ่งส่วนใหญ่มีอิทธิพลและส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และองค์การส่วนใหญ่ต้องมีแนวทางในการเสริมแรงด้านบวกเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chiang, & Hsieh, (2012) ได้ทำการศึกษา ผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการเสริมสร้างศักยภาพทางจิตวิทยาต่อการปฏิบัติงาน: ผลกระทบจากการไกล่เกลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมเคารพสิทธิผู้อื่น และด้านพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน Bolino et al. (2013) ได้ทำการศึกษา สำรวจด้านมีดของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า พฤติกรรมมีน้ำใจนักกีฬา ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือต้องการให้เกียรติ และเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน จึงแสดงพฤติกรรมต่างๆ เพื่อไม่ให้กระทบถึงบุคคลรอบข้าง นอกจากนั้นเมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ หรือทำผิดพลาด บุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือจะพร้อมสมัครใจหรือยินดีที่จะอภัยให้เพื่อนร่วมงานได้ ซึ่งถือว่ามีพฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬาในระดับมาก และการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานนั้นทำให้บุคลากรสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือมีพฤติกรรมความตั้งใจที่จะทำงานเชื่อฟังกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรการตรงต่อเวลาไม่ขาดงาน ไม่ใช้เวลางานไปทำเรื่องส่วนตัวด้วย

ส่วนด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ และด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือ ที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะเพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงานยินดีที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหา อีกทั้งเมื่อต้องรับผิดชอบงานส่วนกลาง ยินดีทำเพื่อองค์กรด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันวนี ประกอบของ (2560) ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ เช่น การใช้ความช่วยเหลือในองค์กร โดยร่วมมือกันทำงานให้เสร็จไวขึ้นจะทำให้ไม่ขัดต่อประสิทธิภาพการทำงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรภร ปุยสุวรรณ และคณะ (2560) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการคำนึกถึงผู้อื่นและสำนึกในหน้าที่ทำให้มีพฤติกรรมการให้ความร่วมมือและด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือกันในที่ทำงาน

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถาบันอาชีวศึกษาควรให้พิจารณาปรับปรุงในเรื่องของระบบการบริหารค่าตอบแทนเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและการปฏิบัติงานของบุคลากรและ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรปรับปรุงและพิจารณาระบบบริหารค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน โดยพิจารณาความเหมาะสม ประสบการณ์ ความสามารถ และภาระหน้าที่ ซึ่งค่าตอบแทนดังกล่าวอาจเป็นตัวเงิน และไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน

2. สถาบันอาชีวศึกษาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน

ที่เป็นธรรม ด้านโอกาสก้าวหน้าในองค์กร ด้านความสมดุลในชีวิต และด้านความรับผิดชอบเนื่องจากมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ ดังนั้นผู้บริหารควรมีกระบวนการการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน โดยมีการทำประเมินผลงานจากความหน้าในการทำงานของพนักงาน และเลื่อนตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถจัดสมดุลในชีวิตประจำวันระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้ กับบุคลากรทุกคน

3. สถาบันอาชีวศึกษาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในด้านพฤติกรรมเคารพสิทธิผู้อื่น ด้านพฤติกรรมมีน้ำใจนักกีฬา และด้านพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ เนื่องจากมีผลต่อมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงควรให้การยกย่องพนักงานที่มีความดีความชอบ ชอบช่วยเหลือเพื่อนร่วมร่วม โดยอาจจะมีการยกย่องพนักงานดีเด่นประจำเดือนเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจการทำงานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ เพื่อศึกษาพฤติกรรมในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานให้สามารถพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

2. ควรทำการศึกษารูปแบบพัฒนาการดึงศักยภาพภาวะผู้นำของบุคลากรสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ เช่น การจัดทำโครงการพี่เลี้ยงโดยให้รุ่นพี่ที่มีการชำนาญการมาช่วยเป็นครูคอยฝึกพนักงานใหม่ และการจัดทำการประเมินผลงานพนักงาน เพื่อสร้างรูปแบบการดึงศักยภาพภาวะผู้นำขององค์กรต่อไป

## เอกสารอ้างอิง


เฉลิมขวัญ เมฆสุข และประสพชัย พสุนนท์. (2560). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 9(1), 33-50.

ทัศนีย์ ชาติไทย. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.

ธันวนี ประกอบของ. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่* (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.

นราศรี ไววนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี. (2554). *ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

เบญจวรรณ ศรีคานวล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *วารสารฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*,*10*(2), 2535-2548.

พรเทพ แก้วเชื้อ. (2560). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในประเทศไทย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 9*(1), 210-217.

ภัทรภร ปุยสุวรรณ และคณะ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน* (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, กรุงเทพฯ.

ภิญญดา รื่นสุข. (2561). *รูปแบบการตลาดธุรกิจการให้บริการดูแลผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร* (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ปทุมธานี.

รติรัตน์ ภาสดา. (2559). *ความมั่นคงในการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงานเงินรายได้สายสนับสนุนวิชาการภายหลังมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา. (2563). *ข้อมูลบุคลากร*. สืบค้นจาก http://techno.vec.go.th/บริการข้อมูล/ข้อมูลสถิติด้านการศึกษา/ข้อมูลบุคลากร.aspx

สำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *ข้อมูลบุคลากรสำนักงานการอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ*. สืบค้นจาก http://vecp.vec.go.th/

สุดารัตน์ ครุฑสึก. (2557). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสาร ในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร* (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

หยกฟ้า เคลือศิริ. (2555). *คุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน จังหวัดอุบลราชธานี* (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

อัญชุลี อุดรกิจ. (2559). สภาพ และปัญหาในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 16*(1). 279 – 280.

Bolino, M. C., Klotz, A. C., Turnley, W. H., & Harvey, J. (2013). Exploring the dark side of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior, 34*(4), 542-559.

Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International journal of hospitality management, 31*(1), 180-190.

Gayathiri, R., Ramakrishnan, L., Babatunde, S. A., Banerjee, A., & Islam, M. Z. (2013). Quality of work life–Linkage with job satisfaction and performance. *International Journal of Business and Management Invention, 2*(1), 1-8.

Sinha, C. (2012). Factors affecting quality of work life: Empirical evidence from Indian organizations. *Australian Journal of Business and Management Research, 1*(11), 31-40.