

วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการทำงานของพนักงานโรงเรียนนานาชาติระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
ในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

Organizational Culture and Quality of Work Life on Employee
Performance in International High Schools in Nakhon Pathom

¹รุ่งศนิจพัช เตชชโยธินวงศ์ และ ²ธัญนันท์ บุญอยู่

¹Rungsanijapat Tacharayothinwong and ²Thanyanan Boonyoo

^{1, 2}บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

^{1, 2}Graduate School, Southeast Asia University

¹Corresponding Author. E-mail: rungsanijapat@gmail.com

Received August 3, 2025; Revised August 7, 2025; Accepted August 26, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และ (2) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงเรียนนานาชาติระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงเรียนนานาชาติระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม จำนวน 99 ตัวอย่าง ตามแนวคิดของ Krejcie & Morgan (1970) โดยคัดเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและแบบอย่างง่าย มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 0.67–1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบักอยู่ระหว่าง 0.737–0.890 มีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ แบบเครือข่าย และราชการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงเรียนนานาชาติระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.729–0.787 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ 0.675 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์อยู่ที่ร้อยละ 45.50 และ (2) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ความมั่นคงในงาน และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงเรียนนานาชาติระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.704–0.768 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ 0.714 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์อยู่ที่ร้อยละ 50.90

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร; คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ประสิทธิภาพในการทำงาน;
โรงเรียนนานาชาติระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

Abstract

This article aimed to study (1) organizational culture on employee performance; and (2) quality of work life on employee performance in international high school in Nakhon Pathom. The research design is quantitative. Data were collected from 99 international high school employees in Nakhon Pathom province, determined according to Krejcie & Morgan (1970) method and selected using stratified random sampling and simple random sampling methods. The research instrument was a questionnaire, with an index of item-objective congruence ranging from 0.67 to 1.00 and a Cronbach's alpha coefficient between 0.737 and 0.890. The data were analyzed using multiple regression analysis. The findings of this study showed that (1) organizational culture of adaptability, achievement, clan, and bureaucratic significantly influenced employee performance in international high school in Nakhon Pathom, with correlation coefficients ranging from 0.729 to 0.787, a multiple correlation coefficient of 0.675, and a predictive coefficient with a cumulative predictive power of 45.50%; and (2) quality of work life of adequate and fair compensation, development of capacities, growth and security, and work-life balance significantly influenced employee performance in international high school in Nakhon Pathom, with correlation coefficients ranging from 0.704 to 0.768, a multiple correlation coefficient of 0.714, and a predictive coefficient with a cumulative predictive power of 50.90%.

Keywords: Organizational Culture; Quality of Work Life; Employee Performance; International High School

บทนำ

องค์กรที่มีศักยภาพถือเป็นองค์กรที่เติบโตขึ้นเรื่อย ๆ และพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ องค์กรที่อยู่รอดในโลกแห่งความเป็นจริงได้ย่อมเป็นองค์กรที่ต้องปรับตัว ตลอดจนพัฒนาให้ก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคสมัย ดังนั้นเป้าหมายของทุกองค์กรก็คือการมุ่งพัฒนาองค์กรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาองค์กรจึงเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการปรับปรุงและการพัฒนาองค์กรในหลาย ๆ ด้าน เช่น การพัฒนาบุคลากร การปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการสร้างวัฒนธรรม เป็นต้น องค์กรที่มีความเข้มแข็งเป็นเป้าหมายของการพัฒนาองค์กรและเป็นการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของตลาด และสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร โดยการพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมหลักและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร (Thriveni & Dsouza, 2024) โดยทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน ระบบการศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ตลอดจนความประพฤติและคุณงามความดีของบุคคลให้บุคคลดำรงตนอยู่ในสังคมและโลกได้อย่างมั่นคง และมีความสงบรวมโยกันได้ แม้ว่าโลกจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ, 2567) การเข้าถึงการศึกษาที่ดีเป็นกุญแจสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำและส่งเสริมความเท่าเทียมโดยเปิดโอกาส

ให้บุคคลจากทุกสภาพแวดล้อมมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและโอกาสในการปรับปรุงคุณภาพชีวิต และเป็นพื้นฐานสำคัญในการเตรียมความพร้อมสำหรับอาชีพที่มั่นคงที่สนับสนุนให้บุคคลมีทักษะและมีความรู้ที่จำเป็นในการเข้าสู่ตลาดงาน นอกจากนี้ยังช่วยให้เข้าใจและเคารพต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมส่งเสริมความตระหนักรู้ทางสังคมช่วงมัธยมศึกษาปีที่ 4 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 เรียกว่า ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เทียบเท่ากับ Grade 10–12 โดยการศึกษาในขั้นนี้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ทางด้านวิชาการและวิชาชีพให้เหมาะสมกับวัย ความต้องการ ความสนใจ โดยผู้เรียนจบในระดับมัธยมศึกษาสามารถประกอบวิชาชีพที่เหมาะสมกับวัยและความสามารถ หรือการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายผู้เรียนสามารถเรียนกลุ่มวิชาที่ผู้เรียนชื่นชอบเพื่อยึดเป็นอาชีพได้ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2567) จากสถิติในภาพรวมด้านการศึกษาระดับประเทศ ประจำปีการศึกษา 2567 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการระบุจำนวนนักเรียนทั้งหมดจำแนกตามชั้นปี และเพศ ในปี 2567 พบว่า นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นเพศชาย จำนวน 885,202 คน และเพศหญิง จำนวน 977,767 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 1,832,969 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2567)

ธุรกิจโรงเรียนเอกชนในประเทศไทยที่เป็นโรงเรียนนานาชาติ (International School) หรือที่หลาย ๆ คนเรียกว่า “โรงเรียนมัธยมอินเตอร์” เป็นโรงเรียนที่มีจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตรต่างประเทศ มีการอ้างอิงจากประเทศเจ้าของหลักสูตร รายละเอียดของเนื้อหา รายวิชาเรียนต่าง ๆ ทางโรงเรียนจะจัดทำขึ้นเอง โดยไม่อิงหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ โรงเรียนนานาชาติหรือโรงเรียนมัธยมอินเตอร์จะใช้ภาษาต่างประเทศในการเรียนการสอนเป็นหลัก ไม่มีข้อจำกัดด้านเชื้อชาติ ศาสนา มีการปลูกฝังวัฒนธรรมในระดับสากล โดยโรงเรียนนานาชาติแต่ละแห่งจะมีหลักสูตรในการสอนที่แตกต่างกันออกไป และจากข้อมูลระบบสถิติและการทะเบียน กระทรวงศึกษาธิการในปี 2567 พบว่า ภาพรวมจำนวนนักเรียนในระบบโรงเรียนของประเทศไทยมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องในปี 2567 คาดว่าน่าจะลดลงร้อยละ 1.7 เมื่อเทียบกับปี 2566 แต่จำนวนนักเรียนในโรงเรียนนานาชาติกลับเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญร้อยละ 10.2 สะท้อนให้เห็นความแตกต่างและโอกาสในภาคธุรกิจการศึกษา โดยอัตราการเติบโตของจำนวนนักเรียนสูงกว่าถึงร้อยละ 4.3 และจำนวนโรงเรียนสูงกว่าถึงร้อยละ 6.3 ตามลำดับ (อมรินทร์ทีวีออนไลน์, 2567) โดยในขณะที่โรงเรียนมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ความคาดหวังจากผู้ปกครอง นักเรียน และโรงเรียนก็สูงขึ้นตามไปด้วยส่งผลให้พนักงานที่มีบทบาทสนับสนุนด้านวิชาการ การบริหารจัดการ และการดูแลนักเรียนต้องเผชิญกับความท้าทายในการทำงานที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้น ความจำเป็นในการใช้ภาษาอังกฤษ การปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรม และการใช้เทคโนโลยีในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น อีกทั้งแม้ว่าโรงเรียนนานาชาติในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในพื้นที่จังหวัดนครปฐมจะมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทักษะการใช้ระบบคุณภาพ และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ยังพบกับปัญหาที่แฝงอยู่

เช่น ความหลากหลายของวัฒนธรรม และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรในระยะยาว และนอกจากนี้ยังพบว่า ในบริบทของโรงเรียนนานาชาติในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในพื้นที่จังหวัดนครปฐมยังขาดงานวิจัยเชิงลึกที่ศึกษาปัจจัยภายในที่เป็นวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (โรงเรียนนานาชาติในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม, 2567) และจากการศึกษาวิจัยของ Rinaldi, Sutrisno & Prihatiningtias (2024) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและเป็นบวกจะสามารถส่งเสริมความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แรงจูงใจ และความภักดีในหมู่พนักงาน อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กรที่เกี่ยวข้องกับหลักการพื้นฐานทางปรัชญาและความเชื่อที่องค์กรยึดถือ และหล่อเลี้ยงเพื่อบรรลุดัตุประสงค์ขององค์กรจะเป็นพลังทางสังคมที่แม้จะไม่สามารถมองเห็นได้โดยตรง แต่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ และสนับสนุนการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Aditya, Apriani & Indarto, 2025) นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นรูปแบบของความเชื่อ พฤติกรรม รูปแบบการโต้ตอบ และสมมติฐานร่วมกันที่สมาชิกทุกคนในองค์กรยอมรับและใช้โดยปริยายเพื่อเผชิญหน้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร และสามารถสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในระดับที่สูงขึ้น (Suheman, Aminarahmah & Martini, 2024) อีกทั้งการศึกษาวิจัยของ Dipankar (2022) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม การพัฒนา การให้แรงจูงใจ และการประเมินผลพนักงาน โดยเป็นกลยุทธ์แบบบูรณาการที่มุ่งหวังที่จะรักษาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานผ่านการรักษาความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Riyono & Hartati & Fatmha, 2022)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงเรียนนานาชาติระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม เนื่องจากพนักงานถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญสำหรับทุกองค์กร การมีพนักงานที่ดีทำงานด้วยความเต็มใจ จงรักภักดีต่อองค์กรย่อมช่วยรักษาผลประโยชน์ให้องค์กร เพื่อเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพื่อเป็นข้อมูลเชิงลึกสำหรับการวิจัยเพิ่มเติมในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์และการศึกษาขององค์กร นอกจากนี้เพื่อสร้างกรอบแนวคิดใหม่ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทอื่น ๆ ที่สนับสนุนการกำหนดนโยบายที่ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาโครงการฝึกอบรม หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงานเพื่อปรับปรุงมาตรฐานการทำงานในโรงเรียนที่อยู่ในการกำกับดูแลของรัฐ อีกทั้งช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถออกแบบและดำเนินมาตรการ หรือสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานได้ตรงจุด ช่วยปรับปรุงการบริหารงานและสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง

พนักงานในโรงเรียนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงเรียนนานาชาติระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงเรียนนานาชาติระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

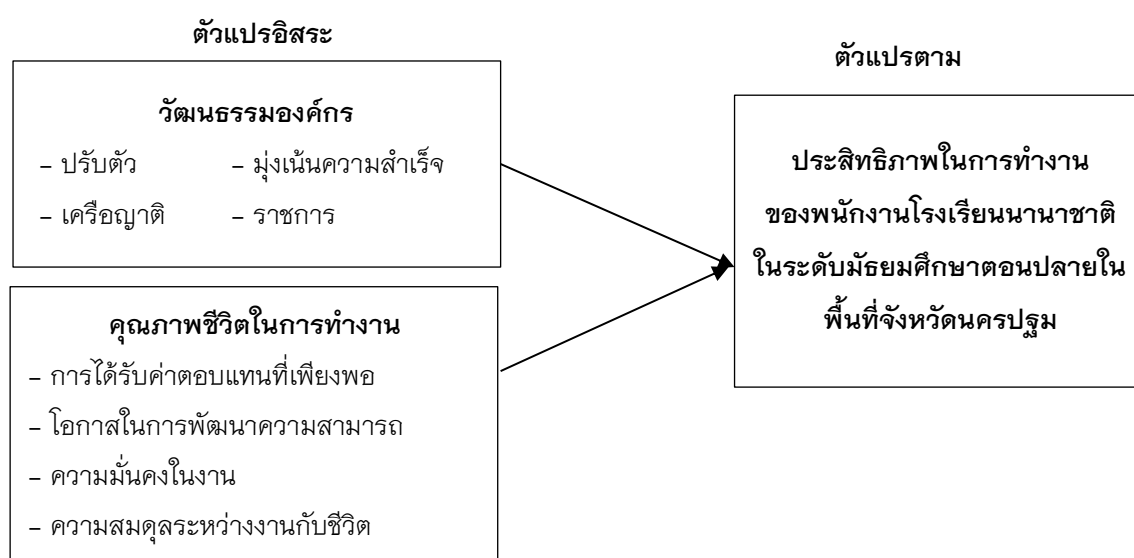
สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 (H1) วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงเรียนนานาชาติระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

สมมติฐานที่ 2 (H2) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงเรียนนานาชาติระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดของ คตน์นัท คงทอง (2563) ประกอบด้วย (1) ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีรายละเอียดของตัวแปรดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากกรอบแนวคิดการวิจัยสามารถสรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) เป็นค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่ร่วมกันกำหนดเป็นวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสะท้อนความคาดหวังของสถานที่ทำงาน ประวัติศาสตร์ ประเพณี และประสบการณ์ขององค์กรที่เป็นพลังทางสังคม แม้จะไม่สามารถมองเห็นได้โดยตรง แต่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติหน้าที่และสนับสนุนการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Aditya, Apriani & Indarto, 2025) โดยสะท้อนให้เห็นวิธีที่ผู้คนสื่อสาร ได้ตอบ ตัดสินใจ และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นความท้าทายที่องค์กรเผชิญและทำหน้าที่เป็นหลักการชี้นำสำหรับพฤติกรรมและการกระทำของแต่ละบุคคลในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่โดดเด่นจะมีลักษณะเฉพาะคือ โครงสร้าง และการจัดสรรงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน (Sutiyem & Gumilang, 2024) อันก่อให้เกิดรูปแบบพฤติกรรมที่คาดหวัง และช่วยกำหนดการกระทำของแต่ละบุคคลในองค์กร อีกทั้งทำหน้าที่เป็นแนวทางพฤติกรรมสำหรับสมาชิกเพื่อเอาชนะปัญหาการปรับตัวภายนอก และการบูรณาการภายใน (Trisnayanthi et al., 2024)

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นกระบวนการที่องค์กรตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานโดยการพัฒนาวิถีเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ออกแบบชีวิตการทำงานของพนักงานได้อย่างเต็มที่ (Amompipat, 2022) ซึ่งเป็นความสามารถในการสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ ความมั่นคงในงาน และโอกาสในการพัฒนาความสามารถให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายแก่องค์กรอย่างต่อเนื่อง (Mohammed, 2024) ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่จำเป็นเมื่อส่วนงานต่าง ๆ ต้องเผชิญความท้าทายที่ไม่เกิดขึ้นมาก่อน และโครงสร้างองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป (Sravani & Chodisetty, 2024) คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นวิธีการตรวจสอบลักษณะเฉพาะของสถานที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสบการณ์และชีวิตของพนักงาน (Thriveni & Dsouza, 2024) อีกทั้งเป็นกลยุทธ์แบบบูรณาการที่มุ่งหวังทั้งความพึงพอใจ คุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานที่ส่งเสริมและรักษาความพึงพอใจของพนักงานในภาพรวมที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่สมดุลระหว่างงานและชีวิตครอบครัว (Mohammed, 2024)

3. ประสิทธิภาพในการทำงาน (Employee Performance) เป็นความสามารถในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ได้รับผลกระทบอย่างมากจากปัจจัยต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานเพื่อให้พนักงานทำงานได้ภายในกรอบเวลาที่กำหนด (Kaur & Sharma, 2019) และได้กำหนดอย่างเป็นพฤติกรรมโดยรวมของพนักงานที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในทางบวกหรือทางลบ (Sarawati & Pertiwi, 2020) เป็นการบรรลุผลสำเร็จของงาน หลังจากพนักงานพยายามปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (Shammout, 2021) โดยประสิทธิภาพในการทำงานต้องได้รับการศึกษาที่ดีจากพนักงาน เพื่อให้ปรับตัวเข้ากับงานได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงด้านต่าง ๆ เช่น ความมุ่งมั่น ความแม่นยำ ความตรงต่อเวลา ปริมาณ

และคุณภาพของงาน ซึ่งเป็นผลการปฏิบัติที่เป็นตัวชี้วัดว่า องค์กรได้รับการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและพนักงานในสถานที่ทำงานจะประเมินผลงานของตนโดยพิจารณาจากความเหมาะสมตามความสามารถของแต่ละบุคคล (Talebi & Khadivi, 2023)

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยที่ศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานโรงเรียนนานาชาติระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม จำนวน 132 คน (ข้อมูลอัตรากำลังพนักงานประจำเดือนเมษายน 2568) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงเรียนนานาชาติระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม จำนวน 99 คน ตามแนวคิดของ Krejcie & Morgan (1970) โดยใช้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย 95% และความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างได้ ± 5 โดยการใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามแต่ละฝ่ายงานจากนั้นจึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานที่ประกอบด้วย ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งแบบสอบถามในส่วนที่ 2-4 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ผู้วิจัยใช้มาตรวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งแบ่งความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ได้แก่ “เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ระดับคะแนน 5” “เห็นด้วยในระดับมาก ระดับคะแนน 4” “เห็นด้วยในระดับปานกลาง ระดับคะแนน 3” “เห็นด้วยในระดับน้อย ระดับคะแนน 2” และ “เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด ระดับคะแนน 1” โดยผู้วิจัยสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ประเมินแบบสอบถามในแต่ละข้อเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปร โดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์ได้ไปทดลองใช้ จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาร์ค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่ได้ทั้งฉบับอยู่ที่ 0.737-0.890 ทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2568 โดยการส่งแบบสอบถามได้กระทำผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ E-Mail, Google Forms และ Line

การวิเคราะห์ข้อมูลนำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีการแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนาเพื่อใช้แจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ซึ่งการวิเคราะห์หิทธิพลของตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาวัดมรรณมอค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพนักงานโรงเรียนนานาชาติระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม โดยดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณโดยสำรวจและเก็บข้อมูลจากพนักงานโรงเรียนนานาชาติระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุการทำงาน 6 ปีขึ้นไป ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาดำเนินการสรุปผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

ผลการวิจัยเพื่อศึกษาวัดมรรณมอค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงเรียนนานาชาติระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปและแปรผลการวิจัยด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์เพื่อวัดระดับของตัวแปร

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
วัดมรรณมอค์กร	4.01	0.42	มาก
แบบปรับตัว	4.06	0.41	มาก
แบบมุ่งเน้นความสำเร็จ	4.06	0.46	มาก
แบบเครือข่าย	3.90	0.55	มาก
แบบราชการ	4.02	0.52	มาก
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.05	0.45	มาก
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ	4.01	0.55	มาก
โอกาสในการพัฒนาความสามารถ	4.05	0.52	มาก
ความมั่นคงในงาน	3.85	0.61	มาก
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต	4.28	0.56	มากที่สุด
ประสิทธิภาพในการทำงาน	4.22	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 แสดงได้ว่า (1) พนักงานโรงเรียนนานาชาติระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในพื้นที่จังหวัดนครปฐมได้มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.01 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.42) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แบบราชการ แบบปรับตัว แบบมุ่งเน้นความสำเร็จ และแบบเครือญาติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.02, 4.06, 4.06, 3.90 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.52, 0.41, 0.46 และ 0.55) (2) พนักงานโรงเรียนนานาชาติระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในพื้นที่จังหวัดนครปฐมได้มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.05 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.45) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.28 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.56) ส่วนด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และด้านความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.05, 4.01, 3.85 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.52, 0.55 และ 0.61) และ (3) พนักงานโรงเรียนนานาชาติระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในพื้นที่จังหวัดนครปฐมได้มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.22 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.37)

ผลการวิจัยเพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงเรียนนานาชาติระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในพื้นที่นครปฐม เพื่อแสดงผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและทดสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ด้วยการหาค่า Tolerance และค่า VIF ได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตัวแปร	JP	AC	CU	CC	BC	Tolerance	VIF
JP	1	0.739**	0.762**	0.749**	0.749**		
AC		1	0.777**	0.768**	0.787**	0.310	3.226
CU			1	0.758**	0.760**	0.321	3.114
CC				1	0.729**	0.367	2.721
BC					1	0.368	2.721

หมายเหตุ : JP หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงาน; AC หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว;

CU หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ;

CC หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ; BC หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ)

ตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรที่ประกอบด้วย แบบปรับตัว แบบมุ่งเน้นความสำเร็จ แบบเครือญาติ และแบบราชการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งค่าที่ได้ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.729–0.787 และเมื่อพิจารณาตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรตามค่าของ Tolerance มีค่าที่ 0.310–0.368 ที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่ว่า ค่าที่ได้ต้องไม่เข้าใกล้ 0 ส่วนค่า VIF ของตัวแปรตามเกณฑ์ต้องมีค่าน้อยกว่า 0 ซึ่งค่าที่ได้เท่ากับ 2.721–3.226 โดยไม่พบปัญหาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) เมื่อค่าที่ได้ผ่านตามเกณฑ์ผู้วิจัยจึงดำเนินการทดสอบต่อไปดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สถิติการถดถอยพหุคูณของวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงาน

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.675	0.286		7.258	.001**
แบบปรับตัว (AC)	0.476	0.121	0.537	3.929	.001**
แบบมุ่งเน้นความสำเร็จ (CU)	0.231	0.107	0.290	2.160	.033**
แบบเครือญาติ (CC)	0.365	0.084	0.548	4.360	.001**
แบบราชการ (BC)	0.172	0.089	0.242	1.925	.047**

หมายเหตุ: $R = 0.675$, $R^2 = 0.455$, Adjusted $R^2 = 0.432$, $F = 19.645$, $\text{Sig.} < .001$

จากตารางที่ 4 พบว่าวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ค่า R เท่ากับ 0.675 แสดงได้ว่า กลุ่มตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน โดยมีสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) ที่สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 45.50 ส่วนค่า F เท่ากับ 19.645 แสดงได้ว่า การถดถอยแบบพหุคูณมีสัดส่วนที่อธิบายประสิทธิภาพในการทำงานได้มากกว่าในส่วนของการที่อธิบายไม่ได้อยู่ที่ 19.645 แสดงได้ว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (AC) แบบมุ่งเน้นความสำเร็จ (CU) แบบเครือญาติ (CC) และแบบราชการ (BC) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ต่อมาผู้วิจัยได้ทำการพิจารณาถึงตัวแปรอิสระที่มีอำนาจการทำนายที่ดีที่สุด คือ แบบเครือญาติ ($\beta = 0.548$) รองลงมา คือ แบบปรับตัว ($\beta = 0.537$) แบบมุ่งเน้นความสำเร็จ ($\beta = 0.290$) และแบบราชการ ($\beta = 0.242$)

ผลการวิจัยเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงเรียนนานาชาติระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม เพื่อแสดงผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์

ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และทดสอบค่าสหพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ด้วยการหาค่า Tolerance และค่า VIF ได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตัวแปร	JP	DC	HC	GS	LS	Tolerance	VIF
JP	1	0.747**	0.767**	0.704**	0.705**		
DC		1	0.741**	0.710**	0.720**	0.423	2.365
HC			1	0.768**	0.763**	0.635	1.574
GS				1	0.768**	0.433	2.307
LS					1	0.705	1.417

หมายเหตุ : (JP หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงาน; DC หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ;

HC หมายถึง โอกาสในการพัฒนาความสามารถ; GS หมายถึง ความมั่นคงในงาน;

LS หมายถึง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต)

ตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ความมั่นคงในงาน และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งค่าที่ได้ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.704–0.768 และเมื่อพิจารณาตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานตามค่าของ Tolerance มีค่าที่ 0.423–0.705 ที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่ว่า ค่าที่ได้ต้องไม่เข้าใกล้ 0 ส่วนค่า VIF ของตัวแปรตามเกณฑ์ต้องมีค่าน้อยกว่า 10 ซึ่งค่าที่ได้เท่ากับ 1.417–2.365 โดยไม่พบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) เมื่อค่าที่ได้ผ่านตามเกณฑ์ ผู้วิจัยจึงดำเนินการทดสอบต่อไปดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 สถิติการถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.937	0.260		7.436	.001**
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ (DC)	0.214	0.074	0.320	2.880	.005**
โอกาสในการพัฒนาความสามารถ (HC)	0.422	0.063	0.603	6.650	.001**
ความมั่นคงในงาน (GS)	0.310	0.066	0.515	4.698	.001**
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต (LS)	0.211	0.056	0.321	3.730	.001**

หมายเหตุ: R=0.714, R²=0.509, Adjusted R²=0.489, F=24.405, Sig.<.001

จากตารางที่ 6 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ค่า R=0.714 แสดงได้ว่า กลุ่มตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน โดยสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R²)

ที่แสดงอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 50.90 ส่วนค่า F เท่ากับ 24.405 แสดงได้ว่าการถดถอยพหุคูณมีสัดส่วนที่อธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการทำงานได้มากกว่าในส่วนที่อธิบายไม่ได้อยู่ที่ 24.405 แสดงได้ว่า ปัจจัยการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ (DC) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ (HC) ความมั่นคงในงาน (GS) และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต (LS) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ต่อมาผู้วิจัยได้ทำการพิจารณาถึงตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำงานที่ดีที่สุด คือ โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ($\beta=0.422$) รองลงมา คือ ความมั่นคงในงาน ($\beta=0.310$) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ ($\beta=0.214$) และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ($\beta=0.211$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงเรียนนานาชาติระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และให้โอกาสพนักงานเติบโต จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จะช่วยให้พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว และช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างราบรื่น และหากวัฒนธรรมองค์กรกำหนดค่านิยมขององค์กรให้ชัดเจน จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและทำให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Hasanah et al. (2024) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวข้องกับหลักการพื้นฐาน ปรัชญา และความเชื่อที่องค์กรยึดถือและหล่อเลี้ยง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถกำหนดผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพในการทำงานได้นอกจากนี้การศึกษาของนวรรตน์ เพชรพรหม (2562) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่อยู่บนพื้นฐานของพฤติกรรมและการปฏิบัติตนของสมาชิกที่อยู่ในองค์กร โดยจะมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานโดยตรง

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงเรียนนานาชาติระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ใช่แค่เรื่องสวัสดิการเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ความมั่นคงในงาน และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ซึ่งจะสะท้อนถึงคุณค่า ความมั่นคง และแรงจูงใจของพนักงาน อีกทั้งช่วยให้พนักงานบริหารชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น มีการฝึกอบรม และการเรียนรู้ หรือการเติบโตในสายอาชีพ จะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีอนาคตที่มั่นคง ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Dipankar (2022) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน

เป็นโครงสร้างที่มีมิติหลายด้าน ซึ่งมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนามาตรการและปรับปรุงตัวแปรของงาน เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และมีความสุขในการทำงานมากขึ้น Riyono, Hartati & Fatdina (2022) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกลยุทธ์แบบบูรณาการที่มุ่งหวังที่จะรักษาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานผ่านการรักษาความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยเน้นคุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) หน่วยงานควรดำเนินการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับความคิดเห็นและเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านการอบรม หรือสนับสนุนการเรียนรู้ และองค์กรควรกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และติดตามผลที่สามารถติดตามประสิทธิภาพของงานได้ และควรใช้ระบบการประเมินผลที่ครอบคลุมทั้งผลลัพธ์และพฤติกรรมการทำงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

2) หน่วยงานควรดำเนินการจัดให้พนักงานที่มีอายุงานมากถ่ายทอดความรู้และเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานที่มีอายุน้อย สำหรับพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงควรให้โอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมเชิงวิชาการและการวางนโยบายเพื่อใช้ศักยภาพเชิงวิเคราะห์ได้อย่างเหมาะสม และควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรและฝึกอบรมด้านความเข้าใจระหว่างบุคคล เพื่อเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและมีความสามัคคีกัน

3) หน่วยงานควรดำเนินการจัดระบบเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น สนับสนุนกิจกรรมด้านสุขภาพจิต และร่างกาย ควรกำหนดนโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับบทบาทของงาน และสวัสดิการที่ครอบคลุม เช่น ประกันสุขภาพ วันหยุด และการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มโอกาสก้าวหน้าในสายงาน เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงเรียนนานาชาติระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรให้กับพนักงาน และส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยควรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้านอื่น ๆ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ซึ่งจะได้ข้อมูลของปัจจัยที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ตรงประเด็น และสามารถหาวิธีการแก้ไขปัญหานั้นได้ อีกทั้งศึกษาความสัมพันธ์เชิงสรีระทางองค์ประกอบย่อยของวัฒนธรรมองค์กรกับตัวชี้วัด

ประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การสื่อสารภายใน การสนับสนุนของผู้บริหาร หรือค่านิยมร่วมขององค์กร เพื่อการพัฒนากรอบแนวคิดที่เชื่อมโยงผลกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่ยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- นวรรตน์ เพชรพรหม. (2562). *วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- โรงเรียนนานาชาติในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม. (2567). *ข้อมูลนโยบายและโครงสร้างทางการบริหารของโรงเรียนนานาชาติในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม. นครปฐม: ฝ่ายนโยบายและบริหาร.*
- ศตวรรษ คงทอง. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). *การศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ตลอดจนความประพฤติและคุณงามความดีของบุคคล. สืบค้นเมื่อ 27 เมษายน 2568, จาก <https://shorturl.asia/Yjuz9>.*
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2567). *สถิติในภาพรวมด้านการศึกษาระดับประเทศประจำปีการศึกษา 2567. สืบค้นเมื่อ 27 เมษายน 2568, จาก <https://shorturl.asia/zDStc>.*
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2567). *ข้อมูลนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย. สืบค้นเมื่อ 27 เมษายน 2568, จาก <https://shorturl.asia/A4XWd>.*
- อมรินทร์ทีวีออนไลน์. (2567). *ธุรกิจโรงเรียนเอกชนไทย ทำให้โรงเรียนนานาชาติมาแรง คาดทะลุ 8.7 หมื่นล้าน. สืบค้นเมื่อ 27 เมษายน 2568, จาก <https://shorturl.asia/Lcvd6>.*
- Aditya, D. Y., Apriani, F., & Indarto, K. (2025). Inhibiting factors for agents of change in promoting organizational culture transformation in the Balikpapan city government. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 10(2), 1637–1648.
- Amornpipat, I. (2022). Quality of work life of aviation personnel in post pandemic. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 29(3), 32–36.
- Dipankar, P. (2022). The concept of quality of work live. *The International Journal of Indian Psychology*, 10(3), 1984–2002.

- Hasanah, I., Alviliani, L, Anwar, K., & Maryam, S. (2024). Organizational culture, emotional intelligence, employee performance and job satisfaction as an intervening variable in food manufacturing industry. *International Journal of Management Accounting and Economics*, 11(6), 678–698.
- Kaur, J., & Sharma, F. (2019). Emotional intelligence and work performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2), 1658–1664.
- Krejcie, R., & Morgan, D. (1970). Determining sample sizes for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607–610.
- Mohammed, D. (2024). The relationship between quality of work life and organizational commitment: An analysis of the mediating role of job satisfaction by applying to the employee of the central administration of customs of the red sea and the southern region. *Science Journal for Commercial Research*, 2(1), 143–206.
- Rinaldi, S., Sutrisno, T., & Prihatiningtias, Y. W. (2024). Determinants of effective risk management implementation: The role of organizational culture as a moderating variable. *Journal of the Community Development in Asia*, 7(3), 312–332.
- Riyono, B., Hartati, S., & Fatdina, S. (2022). Quality of work life (QWL) from psychological perspective and the development of its measurement. *Journal Psikologi*, 49(1), 87–103.
- Saraswati, K., & Pertiwi, D. (2020). Work performance: The impact of work engagement, psychological capital, and perceived organizational support. *Journal Muara Ilmu Sosial*, 4(1), 88–97.
- Shammout, M. (2021). The impact of work environment on Employees performance. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 3(11), 78–101.
- Sravani, A., & Chodisetty, D. (2024). A study on quality of work life in an IT industry. *International Journal of Advances in Engineering and Management*, 6(1), 591–597.
- Suherman, A., Arminarahmah, N., & Martini, A. (2024). The impact of organizational culture on employee retention and performance in the technology industry: A comparative study. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 4(2), 516–526.

- Sutiyem, D., & Gumilang, D. A. (2024). The influence of motivation and work environment on performance with organizational culture as a mediator in the information service center for libraries and management of Indonesian manuscripts at national library: A conceptual model. *Global Scientific Journals*, 12(2), 419–423.
- Talebi, B., & Khadivi, A. (2023). Predicting work performance based on the job characteristics and organizational trust with the mediation of work alienation in healthcare workers in the oil industry in the northwest of Iran. *Razavi International Journal of Medicine*, 11(3), 23–29.
- Thriveni, P., & Dsouza, D. (2024). Impact of employee attitude on quality of work life and job satisfaction among higher education teachers: A systematic literature review. *Journal of Research in Humanities and Social Science*, 12(7), 122–132.
- Trisnayanthi, N., Sugita, I., Darmawan, A., Amertha, I., & Putra, I. (2024). The influence of organizational culture and work motivation on employee performance with job satisfaction as mediation variables (Case study PT. BPR EYU Ayu Artha Bhuwana). *International Journal of Current Science Research and Review*, 7(3), 1528–1539.