



คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี*

THE QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING THE ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF THE GOVERNMENT SCHOOL TEACHERS
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE NONTHABURI



สุพาสนา ศิริเลิศ, ประภาวรรณ ตระกูลเกษมสุข

Suphatsana Sirilert, Prapawan Trakulkasemsuk

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

Panyapiwat Institute of Management

Corresponding Author E-mail: Suphatsanasirilert@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี 2. ศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี และ 3. วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตการศึกษา มัธยมศึกษา นนทบุรี จำนวน 350 คน เครื่องมือสำหรับการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.963 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise

ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรีอยู่ในระดับมาก 2. ศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรีอยู่ในระดับมาก และ 3. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรีมากที่สุด คือ ธรรมเนียมขององค์กร



รองลงมาคือบูรณาการสังคม ความภูมิใจในองค์กร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ความผูกพันองค์กร; ข้าราชการครู

Abstract

The objectives of this study were to 1. study the level of the quality of work life of the government schoolteachers under the Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi, 2. study the level of the organizational commitment of the government schoolteachers under the Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi, and 3. analyze the quality of work life affecting the organizational commitment of the government schoolteachers under the Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi. The data collection was conducted with a questionnaire from a sample group of 350 government schoolteachers under the secondary educational service area office Nonthaburi. All collected data was analyzed through frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The results show that 1. the level of the quality of work life of the government teachers under the Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi was high; 2. the level of the organizational commitment of the government school teachers under the Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi was high; and 3. the quality of work life that has the highest influence on the organizational commitment of the government school teachers under the Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi was the constitution statutes in the organization, followed by the social integration, the pride in the organization, the job progression and the work stability, and the work-life balance.

Keywords: Quality of Work Life; Organizational Commitment; Government School Teachers

บทนำ

องค์กรจะประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กรเพราะคนคือกุญแจแห่งความสำเร็จ จึงอาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (ตรีภพ ชินบุรณ์,

2560) ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์จะต้องคำนึงถึงการเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากร รวมถึงพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เหมาะสม เช่น การเพิ่มค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้รับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง มีการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน และมีประชาธิปไตยในองค์กร เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดบุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ (เฉลิมขวัญ เมฆสุข และ ประสพชัย พสุนนท์ 2560)

โดยความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญกับความอยู่รอดขององค์กรและเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มในความตั้งใจของบุคคลที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กรได้ ผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้ปัจจัยที่เสริมสร้างให้เกิดความผูกพันในองค์กร ประเมินค่าความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรอย่างถูกวิธี พัฒนาแผนการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร และกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งถือเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งที่จะสามารถทำให้บุคลากรมีความรักความจงรักภักดี และพร้อมมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ทำให้อยู่กับองค์กรได้นาน เพราะความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการที่บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ก่อให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจและทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานอันเป็นประโยชน์กับองค์กร Steers (1977) กล่าวว่า ความผูกพันองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะแสดงในเห็นถึงคุณภาพชีวิตที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสิ่งที่คุณค่าตนเองได้รับในขณะที่ปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพชีวิตถือว่าเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กร เพราะจะทำให้องค์กรมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร ทั้งยังช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานอีกด้วย ด้วยเหตุนี้คุณภาพชีวิตที่ดีคือสิ่งที่จะช่วยเพิ่มความสุขความสมบูรณ์ให้แก่บุคลากรและองค์กรแล้วยังทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานอันจะส่งผลต่อการพัฒนา ด้านการศึกษาของเยาวชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วินยุทธ นุชคง, 2562)

ดังนั้นครูควรได้รับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีคุณค่า องค์กรที่มีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีจะทำให้เกิดการทำงานที่ดี ทำให้การทำงานในองค์กรมีคุณภาพ การที่จะทำให้ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาผลิตนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติการสอนประสบความสำเร็จต้องเกิดจากความร่วมมือในหลายฝ่ายทั้งผู้บริหาร ครูในโรงเรียน ชุมชน ร่วมกันสร้างสรรค์แนวปฏิบัติเพื่อให้งานมีคุณภาพ หากครูมีชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เสียสละเวลาแรงกาย แรงใจให้กับโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล (ณัฐกฤตา บัวทอง, 2554) ครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมมนุษย์ให้เกิดความเรียบร้อยก่อให้เกิดความเรียบร้อยก่อให้เกิดการพัฒนา



ชีวิตที่เจริญก้าวหน้าและมั่นคง ครูจึงถูกมองจากสังคมโดยทั่วไปว่า เป็นผู้กำหนดคุณภาพชีวิตของคนในสังคมและจุดมุ่งหมาย ที่สำคัญสูงสุดของการพัฒนาชาติก็คือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรให้อยู่ดีกินดี มีความสุข มีความสงบเรียบร้อย ทำให้ประเทศชาติมีความมั่นคงไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษา เศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม และด้านการเมืองการปกครอง แต่ที่ผ่านมามีภาพรวมของการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ยังขาดความสมดุลทำให้มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของประชากร ทำให้ต้องในคุณภาพชีวิต ซึ่งไม่เป็นที่พึงปรารถนาการให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงาน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาทางการศึกษาของเยาวชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยกำหนดให้ครูต้องมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ทั้งในสถานศึกษาและนอกระบบการศึกษา และปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา คือ ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการครู ที่จะสามารถแก้ปัญหาการย้ายออกของข้าราชการครูได้ ความผูกพันในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็จะทำให้ข้าราชการครูเกิดความผูกพันในองค์กร ส่งผลให้ข้าราชการครูเกิดความพร้อมในการปฏิบัติงานเต็มที่ เต็มใจ ร่วมกันปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และทำให้ข้าราชการครูไม่คิดที่จะโยกย้ายไปไหน ซึ่งส่งผลต่อสถานศึกษาและผู้เรียนโดยตรง ไม่ว่าจะเป็นในด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การวิจัย และพัฒนา การนิเทศการศึกษา รวมทั้งการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการพัฒนา การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาได้อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ

ด้วยจังหวัดนนทบุรีเป็นจังหวัดหนึ่งในเขตปริมณฑลที่รองรับความเจริญจากกรุงเทพมหานคร จึงทำให้มีประชากรอาศัยอยู่จำนวนมาก สถานศึกษาจึงเป็นสถานที่ที่สำคัญในการรองรับนักเรียนทั้งภายนอกและภายในเขตปริมณฑล แต่ด้วยสภาวะการณ์ปัจจุบันพบว่า ปัญหาการโยกย้ายของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรีเกิดขึ้นอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งการย้ายออกของข้าราชการครูนับเป็นปัญหาหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การกำหนดแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลเพื่อธำรงรักษาบุคลากรจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สถานศึกษาควรพิจารณา ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี เพื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี



เพื่อนำผลที่ได้รับมาใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานำไปเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาข้าราชการครูให้มีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว
3. เพื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว จำนวนทั้งสิ้น 2,009 คน จาก 18 โรงเรียน กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำเท่ากับ 334 คน และเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลและเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง รวมเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 350 คน จากนั้นทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกตามขนาดของโรงเรียนจำนวน 4 ขนาด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามในมาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) ซึ่งมีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 55 ข้อ ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องรายข้อ (Index of item-objective congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พบว่ามีข้อคำถามผ่านเกณฑ์การพิจารณาที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.67 – 1.00 จำนวน 53 ข้อ และมีข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน 2 ข้อ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขด้วยการปรับข้อความในข้อคำถามตามคำแนะนำของ



ผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับข้าราชการครู จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบค่าความเที่ยงของแอลฟาของครอนบาค พบว่ามีค่าเท่ากับ .963

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise

ผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรีทั้ง 8 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ธรรมเนียมในองค์กรมาก การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน บุรณาการสังคม ความปลอดภัยในที่ทำงาน และ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ตามลำดับ และพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

2. ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ความต่อเนื่อง รองลงมาอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ความรู้สึก และบรรทัดฐานทางสังคม ตามลำดับ

3. การทดสอบผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรีโดยภาพรวม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรีโดยภาพรวม

Variable	B	SE _b	β	t	Sig.	Zero order Correlation	Collinearity Statistics Tolerance	Variable VIF
(Constant)	1.222	.183		6.662	.000			
X ₅ : บุรณาการสังคม	.154	.063	.197	2.458	.014	.732	.177	5.652
X ₈ : ความภูมิใจใน องค์กร	.231	.055	.192	4.196	.000	.622	.543	1.840
X ₆ : ธรรมเนียมในองค์กร	.166	.060	.199	2.761	.006	.720	.219	4.571
X ₄ : ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	.129	.048	.169	2.681	.008	.695	.287	3.482
X ₇ : ความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	.081	.036	.127	2.220	.027	.664	.349	2.869
			R		R ²		SE _{est} = .353	
			= .609		= .603			

จากตารางที่ 1 พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย ธรรมนุญในองค์กร (X_6) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .166 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .199 ลำดับต่อมา คือ บุรณาการสังคม (X_5) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .154 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .197 ความภูมิใจในองค์กร (X_8) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .231 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .192 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X_4) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .129 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .169 และ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (X_7) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .081 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .127 ตามลำดับ โดยมีค่า R^2 เท่ากับ .603 ซึ่งสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ทั้ง 5 ด้าน ได้ร้อยละ 60.30 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 1.222 + 5.652 X_5 + 1.840 X_8 + 4.571 X_6 + 3.482 X_4 + 2.869 X_7$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$Z = .177Z_5 + .543 Z_8 + .219Z_6 + .287Z_4 + .349Z_7$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คาดการณ์ได้ว่าข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในทบุรี ส่วนใหญ่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนส่วนใหญ่ในจังหวัดนนทบุรีเป็นโรงเรียนที่มีการแข่งขันสูง มีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับจากผู้ปกครอง อีกทั้งข้าราชการครูยังได้มีส่วนร่วมในการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้ช่วยเหลืออำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ซึ่งความภูมิใจนี้ทำให้ข้าราชการครูมีความรู้สึกด้านบวกต่อการทำงานในโรงเรียน สอดคล้องกับสาลีณี ซาดา (2556) ที่พบว่าความสุขในการทำงาน ความภูมิใจ ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ ความอิสระในการทำงานทั้งด้านความคิดและการกระทำ ความพึงพอใจในความสำเร็จที่ต้องการหรือตามความคาดหวังของบุคคล และคุณค่าจากการทำงาน จะทำให้ข้าราชการครูมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพครู และพร้อมอุทิศเวลาให้แก่งานราชการโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน อีกทั้งยังยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน และมีความ



เชื่อมั่นในการบริหารงานของโรงเรียนด้วย ในขณะที่ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในลำดับสุดท้ายและมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อันอาจเนื่องมาจากอัตราเงินเดือนของข้าราชการครูเมื่อเริ่มบรรจุในตำแหน่งครูผู้ช่วยยังคงมีฐานเงินเดือนที่ค่อนข้างต่ำหากเทียบกับค่าครองชีพในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในปัจจุบัน ประกอบกับในสถานการณ์ COVID-19 ที่ครูจำเป็นต้องจัดการเรียนการสอนทั้งในรูปแบบ Online และ Onsite รวมถึงภาระงานนอกเหนือจากการสอน ส่งผลให้ข้าราชการครูมีภาระค่าใช้จ่ายมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจึงอาจไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับสมพงษ์ รัตนนุพงศ์ (2558) ที่ได้กล่าวไว้ว่าค่าตอบแทนที่เป็นธรรมคือความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับทักษะฝีมือ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่ทำ หรือความเท่าเทียมกันเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานหรือไม่ต่ำกว่าตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ด้วยเหตุนี้จึงอาจทำให้ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลางกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

2. ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านความต่อเนื่องมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คาดการณ์ได้ว่าโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรีเป็นโรงเรียนรัฐบาลที่มีความมั่นคงและมีการแข่งขันสูงทำให้ผู้บริหารเห็นถึงการส่งเสริมความความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการครู จึงทำให้ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์โรงเรียนและประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) ที่ได้กล่าวไว้ว่าความผูกพันองค์กร คือ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะต่างจากความผูกพันองค์กร อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวินยุต นุชคง (2562) ที่ได้กล่าวไว้ว่าบรรทัดฐานทางสังคมจะสร้างให้เกิดความผูกพันซึ่งเป็นการผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับทุนการศึกษา การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี หรือได้รับการช่วยเหลือจากหน่วยงาน และแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีต่อองค์กรหรือการตอบแทนองค์กร

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรีพบว่า ธรรมนุญในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร เนื่องจากข้าราชการครูต้องการได้รับความยุติธรรมในการบริหารงานจากผู้บริหาร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีแนวทางการบริหารงานและจัดโครงสร้างงานให้แก่ข้าราชการครูอย่างชัดเจนและเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ยอมรับฟังข้อคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียน มีความเสมอภาคและมีการวางแผนจัดทำแนวปฏิบัติการพิจารณาให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรอย่างยุติธรรม จึงจะทำให้บุคลากรภายในโรงเรียนเกิดความ

มั่นใจในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญที่สุดคือเมื่อผู้บริหารมองเห็นคุณค่าในสิ่งที่ข้าราชการครูทุกคนปฏิบัติอย่างแท้จริง จะส่งผลให้ข้าราชการครูเกิดความรักความผูกพันกับโรงเรียน และพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของปรียาภรณ์ แสงแก้ว (2559) ที่ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า มีมุมมองเป็น 2 ด้าน โดยด้านแรกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น นโยบายการเลื่อนตำแหน่งในองค์กร การควบคุมแบบประชาธิปไตยการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติการและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ส่วนอีกด้านหนึ่งเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยสัมพันธ์กับระดับความมากน้อยในความต้องการของมนุษย์ ดังนั้นการมีธรรมนุญในองค์กรที่ดีเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูให้เกิดความเท่าเทียม

รองลงมาคือบูรณาการสังคม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูต้องการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความเสมอภาคในการทำงาน ช่วยเหลือส่งเสริมการทำงานซึ่งกันและกัน แสดงให้เห็นว่าหากผู้บริหารทำให้ข้าราชการครูเกิดความรักความสามัคคีกันในองค์กร บุคลากรจะพร้อมปฏิบัติงานในโรงเรียนและอยากมีส่วนร่วมในการประสานงานและมีการช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ จนทำให้บุคลากรรู้สึกไม่อยากจะลาออกหรือย้ายออกจากโรงเรียน สอดคล้องกับ Hues & Cummings (1985) ที่ได้กล่าวถึงบูรณาการทางสังคมไว้ว่าการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกว่าคุณค่าหรือสังคมมีความสำคัญต่อตนเองกล้าเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกว่าจะไม่มีการแบ่งชั้นในองค์กรและมีความรู้สึกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

ในขณะที่ความภูมิใจในองค์กรก็เป็นส่วนหนึ่งในคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรเช่นเดียวกัน เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ข้าราชการครูรู้สึกไม่อยากจะลาออกหรือย้ายออกจากโรงเรียน โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตในการทำงานอันจะส่งผลต่อการทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานและเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้คนมีเป้าหมาย และพลังในการฝ่าฟันอุปสรรค ทำให้คนมีความคิดเชิงบวก ช่วยสนับสนุนให้คนกล้าคิด กล้าทำ จนนำไปสู่เป้าหมายของงานและความสำเร็จในชีวิตได้

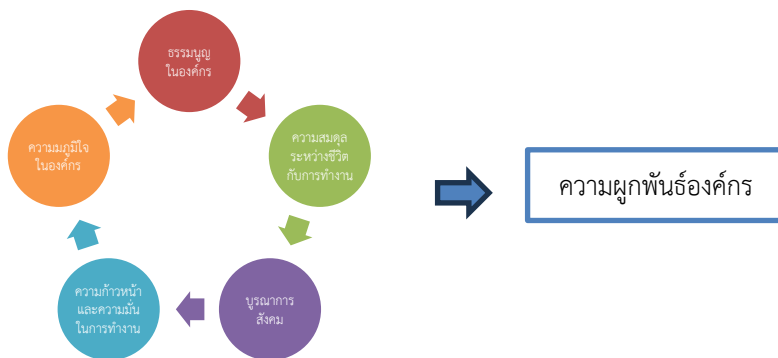
ส่วนเรื่องของความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานก็เป็นเรื่องที่ข้าราชการครูให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นสิ่งที่พัฒนาตนเองและพัฒนาทางด้านวิชาชีพเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของตำแหน่ง วิทยฐานะ การเลื่อนขั้นในระดับที่สูงขึ้น แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจถึงการบริหารงานบุคคลทั้งในด้านพัฒนาตนเอง ด้านวิชาชีพ และความรู้สึกของข้าราชการครูเพื่อให้เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร



ในขณะที่เดียวกันด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานคือคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรเป็นด้านสุดท้ายที่แสดงให้เห็นว่าถึง ผู้บริหารต้องมีการกำหนดวันและเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม ชัดเจน และปฏิบัติได้จริง ซึ่งจะทำให้ข้าราชการครูสามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถมีเวลาให้กับตนเองได้ทำในสิ่งที่สนใจ เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับข้าราชการครู สอดคล้องกับแนวคิดของชัชวาล โอสถานนท์ (2560) ที่กล่าวถึง คุณภาพชีวิตที่ครอบคลุมด้านต่าง ๆ ทั้งความสุข ความพึงพอใจ และการมีความหวัง รวมถึงการแบ่งเวลาอย่างเหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์ทิมา รุ่งเรือง (2553) ที่พบว่าการทำงานช่วยสร้างกฎเกณฑ์ให้แก่ชีวิต การทำงานเป็นการแสดงออกถึงอำนาจของมนุษย์ที่จะสามารถบรรลุถึงความใฝ่ฝันและความปรารถนาของตนเองได้ โดยที่การปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สร้างให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นมาได้ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเหมาะสมและสร้างความพึงพอใจให้กับตนเองได้อย่างลึกซึ้ง

องค์ความรู้จากการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ประกอบด้วย ธรรมนูญในองค์กร บุคลากรสังคม ความภูมิใจในองค์กร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยธรรมนูญในองค์กรเป็นด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรมากที่สุด ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารโรงเรียน จึงควรมีแนวทางการบริหารงานและจัดโครงสร้างงานให้แก่ข้าราชการครูอย่างชัดเจนและเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ยอมรับฟังข้อคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียน บรรยากาศภายในโรงเรียนมีความเสมอภาคและมีการวางแผนจัดทำแนวปฏิบัติการพิจารณาให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรอย่างยุติธรรม พิจารณาตามเกณฑ์และภาระหน้าที่งานเป็นรายบุคคลตามระเบียบที่รัฐบาลกำหนด เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและข้าราชการครูในการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 ผู้บริหารจำเป็นสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ข้าราชการครูอย่างรอบด้าน เพื่อที่จะทำให้ครูเกิดความผูกพันองค์กรและทำให้บุคลากรภายในโรงเรียนเกิดความมั่นใจในปฏิบัติงานในหน้าที่ อย่างมีแรงกายแรงใจเกิดเป็นขวัญใจในการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญที่สุดคือเมื่อผู้บริหารมองเห็นคุณค่าในสิ่งที่ข้าราชการครูทุกคนปฏิบัติอย่างแท้จริง จะส่งผลให้ข้าราชการครูเกิดความรักความผูกพันกับโรงเรียน และพร้อมที่จะทำทุกอย่างที่จะทำให้เรียนประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดพัฒนาครูเรื่องการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสร้างความเชื่อมั่นในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีการจัดอบรมหรือประชุมร่วมกันกำหนดแผนพัฒนาข้าราชการครู เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตให้แก่ข้าราชการครูให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การขอหรือเลื่อนวิทยฐานะ หรือการเปลี่ยนสายงาน เป็นต้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีการกำหนดภาระงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ชัดเจน ควรดำเนินการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบขอบเขตของตำแหน่งงาน และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบงานให้มีความเหมาะสม เพื่อลดปัญหาการทำงานที่มากหรือน้อยเกินไป หรือการทำงานที่ไม่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ควรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาภาระงานของข้าราชการครู โดยเฉพาะ ภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอนที่มากเกินไปจนทำให้ครูไม่สามารถปฏิบัติงานสอนได้ อย่างเต็มที่และมีคุณภาพ โดยการจัดบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้รับผิดชอบงานเหล่านั้นโดยตรง เช่น จัดบุคลากรที่มีความรู้มาทางงานธุรการ พัสดุการเงินเพื่อช่วยลดภาระของครูในด้านอื่น ๆ ที่ไม่ใช่หน้าที่หลัก

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดภาระงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ชัดเจน และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบงานให้มีความเหมาะสม เพื่อลดปัญหาการทำงานที่มากหรือน้อยเกินไป หรือการทำงานที่ไม่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

2. ผู้บริหารควรมีแนวทางในการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจนตามตัวชี้วัดของการทำงานและแจ้งให้ข้าราชการครูรับทราบโดยทั่วกัน ประเมินผลงานตามศักยภาพและตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของข้าราชการครูอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันองค์กรเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกยิ่งขึ้น



2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการบริหารงานบุคคลและองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์ทิมา รุ่งเรือง. (2553). *การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตชนบุรีสังกัด กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เฉลิมขวัญ เมฆสุข และประสพชัย พสุนนท์. (2560). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 9(1), 33-50.
- ชัชวาล โอสถานนท์. (2560). *ความหมายคุณภาพชีวิต*. สืบค้น 27 พฤศจิกายน 2564, จาก www2.tsu.ac.th
- ณัฐกฤตา บัวทอง. (2554). *การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลพนัสศึกษาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ตรีภพ ชินบุรณ์. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสุนน มหาวิทยาลัยนครพนม*. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 7(3), 1-9.
- ปรียาภรณ์ แสงแก้ว. (2559). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ* (วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- วินยुทธ นุชคง. (2562). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ จังหวัดสิงห์บุรี*. *วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 6(2), 241-258.
- สมพงษ์ รัตนนุวงศ์. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM* (สารนิพนธ์การพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สาลินี ชาดา. (2556). *การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนธนาคารออมลิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.



Hues & Cummings. (1985). *Organization Development and Change*. New York: West Publishing Company.

Steers. (1977). Antecedent And Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(3), 46-56.

