


คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

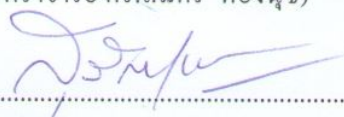
วิรัช โลมพันธ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
กันยายน 2560  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา  
วิทยานิพนธ์ของ วีรยุทธ โลมพันธ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์


  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศรี ทองนุช)

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
.....ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี)

  
.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศรี ทองนุช)

  
.....กรรมการ  
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ชลี มาพุทธ)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 29 เดือน กันยายน พ.ศ. 2560

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับกรุณาและความอนุเคราะห์จากรองศาสตราจารย์ ดร.สมศรี ทองนุช อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร.สุรัตน์ ไชยชมพู่ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่ง และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ชดี มาพูนท กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ดังมีรายนามที่ปรากฏนามในงานวิจัยในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ รวมทั้งครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ที่กรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณบุพการี ครอบครัวโลมพันธ์ และครอบครัวประเสริฐพันธ์ ที่สนับสนุนให้ผู้วิจัยได้รับโอกาสที่ดีทางการศึกษาและเป็นกำลังใจ จนประสบความสำเร็จที่เป็นที่ภาคภูมิใจของครอบครัว และขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบ่อโพง จังหวัดเพชรบุรี ที่เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้ศึกษาเพิ่มเติม เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ ๆ เพื่อน ๆ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนช่วยเหลือและให้กำลังใจอยู่เสมอ

คุณค่าและประโยชน์ทั้งหลายที่จะพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอนอบน้อมบูชาแก่บุพการี ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบนานเท่านานนี้

วิรุทธ โลมพันธ์

58920463: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน/ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

วิรุทธ โลมพันธ์: คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน  
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 (THE QUALITY OF WORK LIFE  
AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF SCHOOL TEACHER UNDER THE  
OFFICE OF PHETCHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1) คณะกรรมการควบคุม  
วิทยานิพนธ์: สมศรี ทองนุช, กศ.ด., สุรัตน์ ไชยชมภู, กศ.ด. 144 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ  
ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย  
ครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 265 คน  
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามเกี่ยวกับ  
คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน มีอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .30-.82 และค่าความเชื่อมั่น .95  
และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน มีอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .74-.87  
และค่าความเชื่อมั่น .97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน ( $SD$ ) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณและสร้างสมการ  
ถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรตาม โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise multiple regression  
analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง
2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน

พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน  
โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .801 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ  
ครูผู้สอนในโรงเรียน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานจำนวน 4 ตัวแปร ประกอบด้วย ด้านลักษณะ  
การทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน  
และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนได้  
ร้อยละ 68.88 โดยสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.660 + 0.316 (X_1) + 0.217 (X_2) + 0.191 (X_3) + 0.164 (X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.338 (Z_1) + 0.230 (Z_2) + 0.197 (Z_3) + 0.186 (Z_4)$$

58920463: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATION ADMINISTRATION).

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF SCHOOL TEACHER/ THE OFFICE OF PHETCHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1.

WIRAYUT LOMPAN: THE QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF SCHOOL TEACHER UNDER THE OFFICE OF PHETCHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1. ADVISORY COMMITTEE: SOMSRI THONGNUT, Ed.D., SURATH CHAICHOMPU, Ed.D. 144 P. 2017.

The purpose of this research was to investigate the quality of work life that affected the organizational commitment of school teachers under the Office of Phetchaburi Primary Education Service Area 1.

The sample consisted of 265 teachers under the Office of Phetchaburi Primary Education Service Area 1. The research instrument was a five rating scale questionnaire. The questionnaire on the teacher's quality of work life had a discriminative power of .30-.82 and reliability at .95. The questionnaire on the teacher's organizational commitment of school had a discriminative power of .74-.87 and reliability at .97. The data was analyzed by using a computer program for mean ( $\bar{X}$ ), standard deviation ( $SD$ ), correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The teacher's quality of work life were rated at high level.
2. The teacher's organizational commitment of school were rated at high level.
3. The relationship between the teacher's quality of work life and teacher's organizational commitment of school as a whole were found at high level (.801) with significance at .01 level.
4. The results of analysis of the quality of work life affecting teacher's organizational commitment of school were that the predictors of quality of work life consisted of four variables, they were working based on law, equilibrium of life space, growth and security and social relevance. All variable predictors were accounted for 68.88 percent. These could be formed as the regression equations of raw score and standardized score as follows:

The Regression Equation of Row Score:

$$\hat{Y} = 0.660 + 0.316 (X_6) + 0.217 (X_7) + 0.191 (X_4) + 0.164 (X_8)$$

The Regression Equation of Standardized Score:

$$\hat{Z} = 0.338 (Z_6) + 0.230 (Z_7) + 0.197 (Z_4) + 0.186 (Z_8)$$

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
คำถามของการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี	
เขต 1.....	11
คุณภาพชีวิตการทำงาน.....	15
ความผูกพันต่อองค์กร.....	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	60
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	60
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	65
การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	65
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	67

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	89
สรุปผลการวิจัย.....	89
อภิปรายผล.....	93
ข้อเสนอแนะ.....	105
บรรณานุกรม.....	108
ภาคผนวก.....	121
ภาคผนวก ก.....	122
ภาคผนวก ข.....	126
ภาคผนวก ค.....	141
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	144

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	61
2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	72
3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมและรายข้อ.....	73
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมและรายข้อ.....	74
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล โดยรวมและรายข้อ.....	75
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยรวมและรายข้อ.....	76
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมและรายข้อ.....	77
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย โดยรวมและรายข้อ.....	78
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม โดยรวมและรายข้อ.....	79



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10	80
11	81
12	81
13	82
14	83
15	85
16	86
17	87
18	88

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
19	ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1... 142
20	ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ ครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1... 143

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ คือ ปัจจัยสำคัญในการนำพาประเทศสู่ความเจริญงอกงาม ดังนั้นในการที่จะพัฒนาประเทศได้นั้น จึงขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตของคนในประเทศ ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการศึกษา อันจะทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ความตอนหนึ่งว่า (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2543, หน้า 18-48) การศึกษาเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทัศนคติ ค่านิยม และคุณธรรมของบุคคล เพื่อให้พลเมืองดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพ เมื่อบ้านเมืองประกอบไปด้วยพลเมืองที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ การพัฒนาประเทศชาติก็ย่อมทำได้โดยสะดวกราบรื่น ได้ผลที่แน่นอนและรวดเร็ว จึงสามารถกล่าวได้ว่าการศึกษาเป็นกระบวนการและกลไกอันสำคัญที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีการเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน และบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาดังกล่าวก็คือ “ครู” เพราะครูเป็นผู้ที่มีหน้าที่สร้างประสบการณ์การเรียนรู้และการพัฒนาโดยรอบให้เกิดในตัวผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ทั้งในเชิงวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม นำไปสู่การมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี รวมทั้งการดำรงตนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ดังนั้น การจะสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพจึงต้องพึ่งพาอาศัยครูที่มีคุณภาพเช่นกัน ดังที่ จักรพรรดิ ะทา (2544, หน้า 17) กล่าวว่า ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมมนุษย์ให้เกิดความเรียบร้อย ก่อให้เกิดการพัฒนาชีวิตที่เจริญก้าวหน้าและมั่นคง ครูจึงถูกมองจากสังคมทั่วไปว่าเป็นผู้กำหนดคุณภาพชีวิตของคนในสังคมประเทศ

ครู เป็นอาชีพที่หลายคนยกย่องให้เกียรติ แต่ก็มีอีกหลายคนที่กล่าวว่า เป็นอาชีพสุดท้ายที่จะเลือกหากเลือกได้ เพราะครูทั้งจน ทั้งทำงานหนัก และเงินเดือนน้อย (ครูชน วงการครู, 2554) และยิ่งในสังคมปัจจุบันที่เป็นสังคมที่ขับเคลื่อนด้วยเงินตรา เงินเดือนอันน้อยนิดของบรรดาครูอาจจะไม่พอใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เมื่อรายรับไม่สมดุลกับรายจ่าย สิ่งที่มาตามก็คือการกู้หนี้ยืมสินนั่นเอง (สายพิน แก้วงามประเสริฐ, 2555) ในขณะที่เดียวกัน ครูถือว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาของประเทศ ทั้งในอดีตและปัจจุบัน หลายประเทศ

ที่พัฒนาแล้วได้ให้ความสำคัญกับครู โดยถือว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทในการสร้างอนาคตของชาติ (อรทัย ม่วงเพชร, 2553) อาชีพครูต้องทำงานและรับผิดชอบในตัวนักเรียน จึงมีความสัมพันธ์กับเด็ก ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทางตรง คือ การเรียนการสอน การปฏิบัติตนตามหน้าที่ และทางอ้อม คือ การถ่ายทอดวัฒนธรรม บุคลิกภาพ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน (เทพกร พิทยาภินันท์, 2545) ดังนั้น การเป็นครูนั้นไม่เพียงแต่จะต้องมีความรู้ทางวิชาการเพื่อจะสอนนักเรียนเท่านั้น แต่ครูยังต้องเป็นผู้ช่วยนักเรียนให้พัฒนาทั้งทางด้านสติปัญญา บุคลิกภาพ อารมณ์ และสังคมด้วย (วสิน มาเตียง, 2554) กล่าวคือ ในการเรียนการสอนนั้นครูต้องมีการจัดทำแผนการสอน การเตรียม อุปกรณ์ การดำเนินการสอน การออกข้อสอบ ดูแลควบคุมชั้นเรียนให้มีความเรียบร้อย ทั้งเรื่อง สุขลักษณะ และมาตรฐานห้องเรียน นอกจากงานทางด้านวิชาการที่ครูต้องทำแล้ว ครูยังต้องทำ หน้าที่อื่น ๆ อีกด้วย เช่น งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานพัสดุอาคารสถานที่ งานวัดและ ประเมินผล งานการเงินและสวัสดิการ งานอนามัย งานประชาสัมพันธ์ งานธุรการ โรงเรียน งานบรรณารักษ์ งานปกครอง งานอาหารกลางวัน การตรวจเวรยาม และการทำงานนอกสถานที่ เป็นต้น (ฐปทิพย์ โลกใหญ่, 2557) อีกทั้งครูยังต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเทคโนโลยีที่มีการนำเอาแท็บเล็ตมาใช้ ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผู้เรียนจะเรียนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย มีความก้าวหน้าและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้มากและรวดเร็วขึ้น เมื่อเป็นเช่นนี้ ครูจึงต้อง พร้อมที่จะปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ทันยุคที่เปลี่ยนไป (สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ, 2553)

จากบทบาทที่สำคัญข้างต้น ครูจึงต้องเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี โดยปัจจัยสำคัญ ในการส่งเสริมให้ครูมีพฤติกรรมการเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี คือ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตสำหรับครูเป็นลักษณะการดำเนินชีวิตที่มีความสอดคล้องกับระดับ ความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างมีคุณค่า โดยการดำเนินชีวิตที่มี การกินดีอยู่ดี ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ แข็งแรง มีงานทำที่สามารถเลี้ยง ตัวเองและครอบครัวได้ โดยไม่ต้องเป็นภาระของผู้ใด ทั้งเป็นพลเมืองดี มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม วัฒนธรรมอันดีงาม สำนึกในหน้าที่รับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม ส่งผลต่อการเสริมสร้าง การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมโดยส่วนรวมได้อย่างเต็มที่ ตามกำลังความสามารถและสถานภาพ ของตนเอง และสุดท้ายสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ แต่อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิต ของครู ก็ขึ้นอยู่กับปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ตามบทบาทและหน้าที่หรือกล่าวได้อีกอย่างหนึ่งก็คือ การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิต โดยที่ทุกคนไม่สามารถแยกกิจกรรม การทำงานออกจากการดำเนินชีวิตประจำวันได้ แนวคิดนี้จึงเรียกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เป็นแนวคิดในการทำงานที่บอกว่า งานและชีวิตจะเกี่ยวข้องผสมผสานกัน

อย่างกลมกลืน โดยคำนึงถึงรูปแบบงานที่ทำให้ครูมีการทำงานที่ดี มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข พร้อมทั้งมีการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดผลดีตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้ (วิจิต กิจชอบ, 2553)

สังคมไทยในปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ทำให้ต้องมีการปรับตัวตามสภาพแวดล้อม บทบาทภาระหน้าที่การทำงานที่รับผิดชอบ ยิ่งถ้าหน้าที่รับผิดชอบสูงก็ยิ่งเกิดความเครียดสูงมากตามมา และจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่โดยตรง โดยมีจุดหมายเพื่อต้องการพัฒนาการศึกษาของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ความเครียดนับว่ามีบทบาทสำคัญมากต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร องค์กรจะเจริญรุดหน้าเมื่อคนในองค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง แต่ถ้าองค์กรใดระบบการทำงานมีประสิทธิภาพต่ำย่อมเกิดปัญหาตามมา (เมตต์ เมตการุณจิตต์, 2553)

นอกจากนี้ ผลการวิจัยของศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตครู โดยคณะกรรมการการศึกษาวิจัย และประเมินของศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตครู ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง เหตุแห่งทุกข์ที่นำไปสู่ความสิ้นหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของครูไทย พบว่า เหตุแห่งทุกข์ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านชีวิตส่วนตัวและครอบครัว 3) ด้านสุขภาพ และ 4) ด้านศาสนาและความเชื่อส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสิ้นหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของครูไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากข้อค้นพบในส่วนนี้ ซึ่งสรุปได้ว่า เหตุแห่งทุกข์ด้านการงานสามารถอธิบายระดับความสิ้นหวังของครูไทยได้มากกว่าด้านอื่นและเมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายชื่อ สภาพปัญหาที่เป็นเหตุแห่งทุกข์ ด้านการงานเป็นด้านที่มีอิทธิพลสูงสุดในการอธิบายระดับความสิ้นหวังในการปฏิบัติ หน้าที่ครูตามที่พบในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ปัญหาจากภาระงาน โดยเฉพาะภาระงานอย่างอื่นนอกเหนือจากการสอนที่มากเกินไปจนทำให้ครูไม่สามารถปฏิบัติงานสอนได้อย่างเต็มที่และมีคุณภาพ ปัญหาจากตัวผู้เรียนและผู้ปกครอง ปัญหาจากการบริหารสถานศึกษาและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ได้บังคับบัญชา ปัญหาจากระบบเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในสังคมปัจจุบันและความไม่เท่าเทียมกันระหว่างครูแต่ละสังกัด ปัญหาจากระบบสวัสดิการที่ยังไม่น่าพอใจและไม่เท่าเทียมกันระหว่างครูแต่ละสังกัด ปัญหาเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครูที่ผูกโยงกับการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนระดับเงินเดือนหรือระดับวิทยฐานะที่ยังไม่น่าพอใจ ทั้งในตัวระบบ วิธีการ เกณฑ์ ผลลัพธ์และปัญหาเกี่ยวกับ

ความมั่นคงในอาชีพ โดยจะพบปัญหานี้เฉพาะกลุ่มครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน รวมทั้งกลุ่มครูพิเศษ และกลุ่มครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดหน่วยงานภาครัฐ (คุรุสภา, 2556)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าปัญหาสำคัญของครูที่มีการกล่าวถึงมาตลอด โดยเฉพาะปัญหา รายได้ที่ไม่เพียงพอกับรายจ่ายในปัจจุบัน ส่งผลไปสู่ปัญหาหนี้สินครู ปัญหาคุณภาพชีวิตและขวัญกำลังใจของครู ก่อให้เกิดปัญหาผลสัมฤทธิ์ในการเรียนการสอนที่ต่ำลง ปัญหาความศรัทธาในวิชาชีพครู และปัญหาภาระงานที่ครูส่วนใหญ่ต้องใช้เวลาส่วนหนึ่งของเวลาสอนตามปกติไปกับภาระงานพิเศษอย่างอื่นนอกเหนือจากการสอน ยังคงเป็นปัญหาสำหรับครูส่วนใหญ่และยังคงมิได้รับการแก้ไขให้หมดสิ้นไปจากการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบันและในปีงบประมาณ 2556 นี้เองก็มีบุคลากรในกระทรวงศึกษาธิการคือจำนวน 12,801 คน ซึ่งมากที่สุดที่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ประจำปีงบประมาณ 2556 รองลงมา คือ กระทรวงกลาโหม 4,784 คน และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 3,282 คน ตามลำดับ สำหรับในปีงบประมาณ 2555 มีข้าราชการที่มีสิทธิ์เข้าร่วมโครงการ 33,751 คน แต่มีผู้เข้าร่วมจำนวน 21,461 คน โดยกระทรวงศึกษาธิการ มีข้าราชการเข้าร่วมโครงการสูงสุด 9,118 คน (อิสราภรณ์ รัตนคช, 2555) จากข้อมูลเบื้องต้นทำให้เห็นว่ากระทรวงศึกษาธิการมีจำนวนข้าราชการครูที่ประสงค์ที่จะเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดเป็นจำนวนมาก ซึ่งได้รับจัดสรรคืนมาไม่ครบทำให้สูญเสียอัตราค่าจ้างไป ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนครู อีกทั้งส่วนใหญ่ครูที่อยู่โรงเรียนขนาดเล็กในถิ่นทุรกันดาร ขอย้ายออกจากพื้นที่ไปอยู่โรงเรียนที่อยู่ขนาดใหญ่หรือโรงเรียนที่อยู่ในเขตเมือง ซึ่งการย้ายที่ว่านี้ก็มีทั้งการขอไปช่วยราชการก่อน และการโยกย้ายปกติประจำปี จะเห็นได้ว่าครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเป็นปัจจัยที่มีค่าและมีความสำคัญที่สุดที่จะทำให้การจัดการศึกษา และสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น นอกจากความรู้ความสามารถของครูแล้วนั้น สิ่งที่ต้องคำนึงถึงก็คือ สร้างแรงจูงใจให้ครูพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจให้กับการทำงาน สร้างความรู้สึกรักของครูให้แสดงว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีทัศนคติที่ดี มีความศรัทธา มีความซื่อสัตย์และมีความภาคภูมิใจในโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ความพยายามที่จะทำงานเพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายพยายามทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนตลอดจนมีความปรารถนาที่แน่วแน่อันจะดำรงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียนนั้นตลอดไป

จากรายงานประจำปี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1, 2557, หน้า 37) พบว่า ปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 คือ ปัญหาจากโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ที่มีจำนวนของครูที่ไม่เพียงพอ เพราะนอกจากงานหลักที่เป็นงานสอนแล้ว ครูยังต้องรับทำภาระงานต่าง ๆ ที่มีมาก เช่น งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานพัสดุอาคารสถานที่ งานวัดและประเมินผล งานการเงินและสวัสดิการ งานอนามัย

งานประชาสัมพันธ์ งานธุรการโรงเรียน งานบรรณารักษ์ งานปกครอง งานอาหารกลางวัน การตรวจเวรยาม และการทำงานนอกสถานที่ เหมือนกับโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ ทำให้ครูที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กนี้ เกิดความท้อ และเหนื่อยหน่ายใจ ทำให้คุณภาพของชีวิตของครูแย่ลง ในหลาย ๆ ด้าน จนอยากที่จะลาออกหรือเกษียณอายุราชการก่อนเวลาอันเร็วขึ้น อีกทั้งด้วยความเหนื่อยในหลาย ๆ ด้าน ทำให้ครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กเกิดความไม่ผูกพันกับโรงเรียน ไม่มีความภาคภูมิใจในโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดการย้ายโรงเรียน หรือขอลาไปช่วยงานราชการที่อื่นบ่อยมากขึ้น ส่งผลให้โรงเรียนนั้น ๆ ขาดบุคลากรที่จะพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

จากปัญหาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียน มีความสนใจในข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารการศึกษานำไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู รวมถึงสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู ให้สอดคล้องกับพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ในการมุ่งมั่นพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครู และสถานศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

### คำถามของการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1



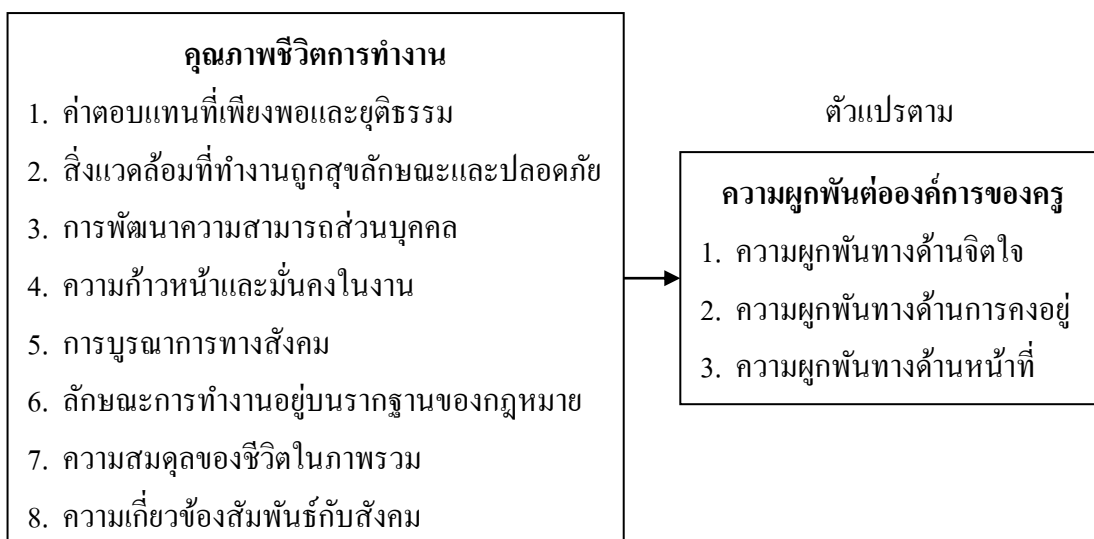
## สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Huse and Cummings (1985, pp. 198-200) มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางสังคม 6) ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย 7) ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Allen and Meyer (1990, pp. 1-18) ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความผูกพันทางด้านจิตใจ 2) ความผูกพันทางด้านการคงอยู่ 3) ความผูกพันทางด้านหน้าที่ เพื่อศึกษาผลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ซึ่งสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1

### ตัวแปรอิสระ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ครู ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกระดับ ดังนี้

1. ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบาย กำหนดมาตรฐาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครูและสถานศึกษาต่อไป
2. เพื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีขอบเขตเนื้อหา ดังต่อไปนี้

- 1.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้แนวคิดของ Huse and Cummings (1985, pp. 198-200)

ประกอบด้วย

- 1.1.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 1.1.2 สิ่งแวดล้อม ที่ทำงาน ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
- 1.1.3 การพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล
- 1.1.4 ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
- 1.1.5 การบูรณาการทางสังคม
- 1.1.6 ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย
- 1.1.7 ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม
- 1.1.8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

- 1.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครู ซึ่งใช้แนวคิด Allen and Meyer (1990, pp. 1-18)

ประกอบด้วย

- 1.2.1 ความผูกพันทางด้านจิตใจ
- 1.2.2 ความผูกพันทางการคงอยู่
- 1.2.3 ความผูกพันทางด้านหน้าที่

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 852 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 265 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วทำการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling) ตามรายอำเภอ แล้วจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

### 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

คุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้แนวคิดของ Huse and Cummings (1985, pp. 198-200) ประกอบด้วย

- 3.1.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 3.1.2 สิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
- 3.1.3 การพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล
- 3.1.4 ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
- 3.1.5 การบูรณาการทางสังคม
- 3.1.6 ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย
- 3.1.7 ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม
- 3.1.8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

### 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ซึ่งใช้แนวคิดของ Allen and Meyer (1990, pp. 1-18) ประกอบด้วย

- 3.2.1 ความผูกพันทางด้านจิตใจ
- 3.2.2 ความผูกพันทางการคงอยู่
- 3.2.3 ความผูกพันทางด้านหน้าที่

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการ ของครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

และชีวิตมีคุณค่าจากการทำงาน ได้รับการยอมรับจากสังคม มีความผูกพันกับงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถวัดได้จากความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามของครู ใน 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับการปฏิบัติงาน ซึ่งเพียงพอต่อการดำรงชีพและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นจะต้องมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

1.2 สิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สถานที่ทำงาน มีความสะอาด ปลอดภัย ปราศจากมลพิษทั้งทางเสียงและทางอากาศ มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เพียงพอต่อการใช้งาน และมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน รวมทั้งมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

1.3 การพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล หมายถึง การให้โอกาสแก่ข้าราชการครู ในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ในการศึกษาอบรม แสวงหาความรู้ใหม่ เพื่อจะนำความรู้ความสามารถออกมาใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์ และส่งผลให้ครูมีความรู้สึกรู้ว่าตนเองมีคุณค่า และมีความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ

1.4 ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หมายถึง การได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชาในการทำงาน มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีความก้าวหน้าของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หน่วยงานมีการวางแผนความก้าวหน้าของครู อย่างเป็นระบบ และยุติธรรม ตลอดจนมีความมั่นคงในอาชีพครู

1.5 การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การทำงานเป็นทีม ไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะในองค์กร ไม่ปิดกั้นข้อมูลข่าวสารที่เป็นผลประโยชน์ต่อกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ได้รับการยอมรับนับถือ การเอาใจใส่ต่อกันในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน มีการแสดงความคิดเห็นอย่างแท้จริงต่อกัน ไม่มีอคติต่อเพื่อนร่วมงาน สามารถให้ความช่วยเหลือและร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

1.6 ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย หมายถึง การมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน การมีอิสระในการพูดเสนอแนะความคิดเห็น มีความเสมอภาคในกฎระเบียบข้อบังคับการทำงาน สามารถระดมความคิดเห็นและตัดสินใจโดยใช้เกณฑ์จากเสียงข้างมากมีใช้อำนาจในที่ประชุม รวมถึงนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

1.7 ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม หมายถึง การกำหนดเวลาปฏิบัติงานตามเวลาราชการกำหนดได้อย่างเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ตามระยะเวลาหรือ

แผนงานที่กำหนดไว้ สามารถแบ่งเวลาในการทำงานและให้เวลาในการทำงานในแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม

1.8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง บทบาทของครูในการร่วมกิจกรรมต่างๆ ของสังคม การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม สามารถสร้างความเชื่อถือนั่นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีการอำนวยความสะดวกในการให้บริการต่าง ๆ สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปกครอง โรงเรียนและชุมชน ได้เป็นอย่างดี

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครู หมายถึง ความรู้สึก ทศนคติ ที่ครูมีต่อโรงเรียน ในเชิงบวก ซึ่งพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามที่โรงเรียนตั้งไว้ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรของครู สามารถวัดได้จากความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามของครู ใน 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

2.1 ความผูกพันทางด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีความเชื่อมั่น ศรัทธา ในโรงเรียน มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน กำหนดเป้าหมายในการทำงานสอดคล้องกับโรงเรียนและมีโอกาสมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในโรงเรียน

2.2 ความผูกพันทางการคงอยู่ หมายถึง การที่บุคคลแสดงความต้องการและตั้งใจ แน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน มีความสุข มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของโรงเรียน และพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นสมาชิกของโรงเรียน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน สนับสนุน และสร้างสรรค์โรงเรียนให้ดีขึ้น

2.3 ความผูกพันทางด้านหน้าที่ หมายถึง การที่บุคคลเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เต็มใจ และเต็มเวลางาน เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปของโรงเรียน

3. ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอน ส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนา ผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายทั้งที่เป็นครูประจำการ ครูผู้ช่วย ครูจ้างสอน ครูพี่เลี้ยง และครูวิทยากร

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 หมายถึง หน่วยงานการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบ กำกับดูแลการบริหารจัดการศึกษาในท้องที่จังหวัดเพชรบุรี มีโรงเรียนในสังกัดอยู่ 4 อำเภอ ได้แก่ 1) เขตอำเภอเมือง 2) เขตอำเภอเขาชัย 3) เขตอำเภอหนองหญ้าปล้อง 4) เขตอำเภอบ้านแหลม มีโรงเรียนทั้งหมด 102 โรงเรียน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาผลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ในการนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
2. คุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ความผูกพันต่อองค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1, 2557, หน้า 33-34) เป็นหน่วยงานการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบดูแลการบริหารจัดการศึกษาในท้องที่จังหวัดเพชรบุรี

#### วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เป็นองค์กรระดับชาติ  
ขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล

#### พันธกิจ

1. เป็นองค์กรทันสมัย บริหารจัดการคล่องตัว แบบ TQA เน้นการกระจายอำนาจตามหลักธรรมาภิบาล เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
2. ให้บริการด้านการศึกษาที่เป็นเลิศด้วยการพัฒนาคุณภาพพระคณาจารย์อย่างต่อเนื่อง
3. มุ่งมั่นพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร
4. สร้างนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
5. ให้การบริการด้วยความรวดเร็ว ด้วยความจริงใจ และมีมิตรไมตรี
6. สร้างภาคีเครือข่ายพัฒนาการศึกษาสู่ระดับชาติ
7. ส่งเสริม สนับสนุน นิเทศติดตามประเมินผลการบริหารองค์กรและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

### เป้าประสงค์

1. สร้างสรรค์นักเรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก (World citizen) เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีลักษณะความเป็นเลิศทางวิชาการตามหลัก โฮวาร์ด การ์ดเนอร์ (Gardner, 1993) การสื่อสารสองภาษาล้ำหน้าทางความคิด ผลงานอย่างสร้างสรรค์และความรับผิดชอบต่อสังคมโลก
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นคนดี มีจรรยาบรรณ เป็นคนเก่ง สอนอย่างมีคุณภาพ ใช้ภาษาเพื่อการสอนเป็นภาษาไทย คู่มีภาษาอังกฤษยึดผู้เรียนเป็นสำคัญมีขวัญและกำลังใจผ่านการประเมินในระดับชาติ
3. พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ สู่กลุ่มอาชีพเพื่อการมีงานทำ เทียบเคียงมาตรฐานสากล
4. สร้างองค์กรและโรงเรียนชั้นดีบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ TQA เป็นผู้นำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและใช้จัดการเรียนการสอน และผ่านการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา
5. โรงเรียนมีปัจจัยพื้นฐานตามเกณฑ์มาตรฐานสากลมีการพัฒนาบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในองค์กรและโรงเรียนให้มีความสะอาดร่มรื่น สวยงาม อบอุ่น ปลอดภัย ปลอดภัยปลอดสารเสพติด
6. ระดมสรรพกำลังภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาจัดการเรียนรู้และร่วมพัฒนากับสถานศึกษา ในระดับท้องถิ่น ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ และระหว่างประเทศ

### ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์พลิกกระบวนการจัดการประถมศึกษาและระบบการเรียนรู้ใหม่สู่คุณภาพมาตรฐานระดับสากล ที่มีใช้มุ่งแต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงคุณภาพในมิติการศึกษาเพื่อการมีงานทำ โดยส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนามิติคุณภาพเก่ง 8 ประการ ตามหลัก โฮวาร์ด การ์ดเนอร์ (Gardner, 1993) ดังนี้

1. เก่งภาษา เก่งในการใช้ถ้อยคำ มีความสามารถด้านการอ่านเขียน เช่น นักกฎหมาย นักเขียน นักหนังสือพิมพ์
2. เก่งตรรกะ-คณิตศาสตร์ มีความสามารถด้านตัวเลขและเหตุผลประดิษฐ์คิดค้น เช่น นักวิทยาศาสตร์ นักบัญชี โปรแกรมเมอร์
3. เก่งมิติด้านการคิดรูปภาพมองสิ่งต่าง ๆ ได้มากกว่าคนอื่น เขียนออกมาเป็นภาพได้ชัดเจน เช่น สถาปนิก ศิลปิน วิศวกร ช่างกล นักถ่ายภาพ

4. เก่งรายการการเคลื่อนไหว ความสามารถด้านพลังกำลังควบคุมการเคลื่อนไหวของร่างกาย เช่น นักกีฬา นักประดิษฐ์เหตุการณ์ นักแสดงกายกรรม
5. เก่งดนตรี มีความสามารถ ชื่นชมในเสียงทำนอง จังหวะ หูไวต่อเสียง และสามารถแยกเสียงเครื่องดนตรีได้ดี เช่น นักดนตรี นักประพันธ์เพลง
6. เก่งมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น สังเกตและรับรู้อารมณ์ เช่น นักบริหาร นักประสานงาน นักไกล่เกลี่ย และเป็นครูได้ดี
7. เก่งในการรู้จักใจตนเองเป็นผู้ที่ประเมินและเข้าใจอารมณ์ของตนเองได้ดี ชอบคิดไตร่ตรอง ชอบนั่งสมาธิ มีวินัยในตนเองสูง เช่น พระนักสอนศาสนา นักแนะแนว
8. เก่งการเป็นนักธรรมชาติ วิทยาการ สังเกต สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ การจำแนกแยกแยะจัดหมวดหมู่สิ่งต่าง ๆ รอบตัว เป็นผู้รักธรรมชาติเข้าใจธรรมชาติ ตระหนักในความสำคัญของสิ่งแวดล้อมรอบตัว

#### นโยบายการบริหารงานบุคคล

1. เร่งรัด ติดตามและตรวจสอบการจัดทำข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้ง ตลอดจนการเกลี่ยอัตรากำลังให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเป็นธรรม
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และความต้องการ
3. สร้างหลักเกณฑ์การเกลี่ยอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สถานศึกษาในสังกัดทุกแห่งมีอัตรากำลังในส่วนที่ใกล้เคียง เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษา
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าทางวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะทุกตำแหน่ง
5. กำกับ ติดตาม การประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่มีวิทยฐานะชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
6. ให้มีการสร้างหลักเกณฑ์การย้าย การคัดเลือก วิธีการและหลักสูตรในการคัดเลือกบุคคลหรือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งต่าง ๆ ด้วยความบริสุทธิ์และเป็นธรรม ตลอดจนให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546



7. ให้มีการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งต่าง ๆ มีความเหมาะสมและเป็นธรรม

8. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการบริหารบุคคล ได้ถูกต้อง รวดเร็ว และแม่นยำ

9. กำกับและติดตามให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จัดส่งเอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการพิจารณาเรื่องดำเนินการทางวินัย ออกจากราชการ อุทธรณ์ และร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทราบก่อนล่วงหน้าอย่างน้อยเจ็ดวันก่อนวันประชุมเว็นแต่มีข้อยกเว้นอื่น โดยคำนึงถึงการคุ้มครองพยานบุคคลและเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม

10. กำกับ ติดตามการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และพัฒนาวิชาชีพและจรรยาบรรณข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

11. กำหนดนโยบายอื่นเพิ่มเติมหรือแก้ไขนโยบายนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบและหลักเกณฑ์ที่แก้ไขเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสถานการณ์

12. กำกับ ติดตามการจัดทำรายงานการบริหารงานบุคคล เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการแก้ปัญหา ปรับปรุงวางแผน และพัฒนางานให้เกิดประโยชน์กับบุคลากรและหน่วยงาน รวมทั้งจัดซื้อจัดจ้างในหน่วยงาน

**นโยบายการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณ**

การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการเสริมสร้างความรู้ การปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ มีทักษะ มีความชำนาญ ทั้งทางกาย สติปัญญา สังคม อารมณ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้รับการยกย่องอย่างเชิดชูเกียรติ มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นผู้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมืออาชีพ การพัฒนาบุคลากร ได้ดำเนินงานตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการพัฒนาก่อนมอบหมายปฏิบัติหน้าที่ การพัฒนา ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมิน วิทยฐานะ โดยมีเครือข่ายองค์กรภาครัฐ สถาบันอุดมศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสำนักปฏิบัติธรรม สรุปผลการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. โครงการอบรมสัมมนาพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. โครงการประชุมรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (งานบริหารงานบุคคล) ขับเคลื่อนโรงเรียนคู่ W-CSS (World-class standard school)
3. โครงการอบรมเรื่องการออกข้อสอบวิชาภาษาอังกฤษและการจัดการเรียนการสอนทักษะวิชาฟัง-พูดภาษาอังกฤษ
4. โครงการปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา
6. โครงการอบรมครูวิทยาศาสตร์ “วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีล้ำยุค”
7. โครงการอบรมเรื่อง “การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน” (Classroom research for teaching development)
8. การฝึกประสบการณ์ในสถานศึกษาด้านแบบ ตามโครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา
9. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ
10. โครงการพัฒนาครูทั้งระบบหลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะสาระดนตรี ศึกษาศาสตร์ และโอกาส คณิตศาสตร์ ฟิสิกส์ คอมพิวเตอร์ เคมี กลุ่มสาระศิลปะ ทัศนศิลป์ นาฏศิลป์ การงานอาชีพและเทคโนโลยี งานธุรกิจ เทคโนโลยี งานช่าง งานบ้าน งานเกษตร สุขศึกษาพลศึกษา ภาษาไทย สังคมศึกษา เน้นแนว

### คุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า มีนักวิจัยได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้อย่างหลากหลายตามทัศนคติของนักวิจัย ซึ่งผู้วิจัยขอนำมาเสนอ ดังนี้

#### ความหมายของคุณภาพชีวิต

ความหมายของคุณภาพชีวิต ไม่ปรากฏชัดเจนว่าสังคมไทยรับถ้อยคำ “คุณภาพชีวิต” มาใช้ตั้งแต่เมื่อใด ปัจจุบันวลีดังกล่าวก็ได้รับความนิยมนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย วลีนี้ได้มาจากคำแปลภาษาอังกฤษที่เรียกว่า “Quality of work life” ส่วนถ้อยคำในภาษาไทยที่มีใช้อยู่เดิมใกล้เคียงกับวลีที่ว่า “กินดี อยู่ดี” หรือ “อยู่ดี มีสุข” การมีปัจจัยพื้นฐานที่แตกต่างกันอันเนื่องจากพื้นฐานความคิด ค่านิยม และสิ่งแวดล้อมที่ตนดำรงอยู่ คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อนต้องพิจารณาหลาย ๆ แง่มุม และมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล เป็นการยกระดับความสำคัญของบุคคลทั้งความสามารถ

ทางร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา อันนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีที่มนุษย์ทุกคนแสวงหา (ภคินี โอพารักษ์ชาติ, 2557, หน้า 22)

คำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) จากการศึกษาค้นคว้าทางด้าน คุณภาพชีวิตการทำงาน มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ทิพย์พรรณ นพวงษ์ ณ อยุธยา (2543, หน้า 9) คุณภาพชีวิต หมายถึง บุคคลที่สามารถ ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขตามฐานะสามารถพึ่งพาตนเองได้โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น แต่สามารถทำประโยชน์ให้ผู้อื่นได้ เป็นบุคคลที่รู้จักตัวเองบ้างแล้วจะมีความรักไว้เพื่อแผ่คนอื่น รู้จักเมตตา กรุณา และให้อภัยผู้อื่นได้ รู้จักมองโลกในแง่ดี ไม่คิดร้ายต่อผู้อื่น

กองสวัสดิการแรงงาน (2547, หน้า 18) กล่าวว่า มนุษย์ควรมีคุณภาพชีวิตขั้นพื้นฐาน ใน 4 มิติ ดังนี้

1. สุขภาวะทางกาย (Physical well-being) หมายถึง ภาวะการรับรู้และดำรงสุขภาพ ร่างกายให้มีความเข้มแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์

2. สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional well-being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพ ทางอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

3. สุขภาวะทางสังคม (Social well-being) หมายถึง ภาวะการรับรู้เรื่องการมีสัมพันธภาพ ของตนเองกับผู้อื่นทั้งในกลุ่มผู้ร่วมงานและต่อสาธารณชน

4. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual well-being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของความรู้สึก สุขสม มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติ และความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

ความสุขใน 4 มิติ เป็นแนวคิดพื้นฐานที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน หรือ Quality of work life (QWL)

จิรนนท์ เพ็ชรแก้ว (2544, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า หมายถึง ชีวิต ที่คุณภาพสูง ซึ่งอาจมองได้หลายด้าน และได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตของผู้ได้รับการศึกษาไว้ว่า หมายถึง บุคคลที่คิดเป็นทำเป็น รักการทำงาน รู้จักแก้ปัญหา และสนใจที่จะมีส่วนร่วมตามวิถีทาง ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความยึดมั่น ในสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ มีระเบียบวินัย มีวัฒนธรรมอันดีงาม รู้จักสิทธิหน้าที่ ภายในขอบเขตของกฎหมาย

เทเวศร์ พิริยะพจนท์ (2548, หน้า 18) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต (Quality of life) หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่ง ๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง ประชาชนมีหน้าที่พัฒนาตนเองและครอบครัวให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อพัฒนาให้ตนเองมีสุขภาพกายและจิตดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีที่อยู่อาศัย มีรายได้พอสมควร ประหยัด สร้างตนเองและครอบครัว

จรรยา นิพิฐพงษ์ (2550, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า การดำรงอยู่ของบุคคลในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานของสังคมหนึ่ง ๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง โดยใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมทั้งการทำให้ตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

นาตยา สมิตยฐเฐียร (2550, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า สิ่งที่ยังบอกถึงการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลที่แสดงถึงการมีชีวิตที่มีสุขภาพดีสังคมและปัจจัยรอบข้างที่สมดุลกัน ซึ่งเมื่อบุคคลมีคุณภาพที่ดีแล้วจะส่งผลให้เกิดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพในที่สุด

อรทัย ใจทหาร (2552, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า การที่บุคคลสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ตามความสามารถที่มีอยู่ รวมไปถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สามารถพึ่งพาตนเองได้โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่นและสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และบริบทของสังคมได้ตามสภาวะการณ์

กิริติกา ต่อพันธ์ (2553, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลสามารถมีชีวิตได้อย่างมีความสุขปรับตัวให้เหมาะสมกับสังคมและธรรมชาติสิ่งแวดล้อมพึ่งพาตนเองได้โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น ทำประโยชน์ให้ผู้อื่นได้ รวมทั้งมีสุขภาพที่ดีทางด้านร่างกาย จิตใจ รวมถึงความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สิน โดยได้รับการยอมรับจากสังคมที่ตนเป็นสมาชิก

ัชชวาล ทัดศิวัช (2553, หน้า 79) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีมีความสุข มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้อย่างดี ในขณะที่เดียวกันก็สามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถใช้ศักยภาพส่วนบุคคลสร้างสรรค์ผลงานตนเองและสังคมให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข

อัจฉริยา มาสูงเนิน (2554, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบในการเกื้อหนุนในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งมีความรู้สึกพึงพอใจ ปลอดภัย รวมถึงในการทำงานซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรนั้น ๆ เพราะเมื่อมนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมส่งผลต่อการทำงาน

กิตติยา โนยะราช (2555, หน้า 28) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทั้งภายในและภายนอกของมนุษย์ ได้แก่ ด้านจิตใจ สติปัญญา ความรู้ความสามารถ อารมณ์และความรู้สึก ด้านร่างกาย คือ การมีสุขภาพกายที่ดี สภาพความเป็นอยู่และการดำรงชีวิตที่ดีในสังคม ดังนั้น คุณภาพชีวิตที่ดีจึงเป็นชีวิตที่มีความสุขกาย สุขใจ และสามารถดำรงชีวิตด้วยการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และบริบทของสังคมได้ตามสภาวะและกาลเวลา

หทัยพันธ์ พูลสวัสดิ์ (2555, หน้า 13) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นการมองมนุษย์โดยภาพรวมเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทั้งภายในและภายนอก การที่บุคคลจะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้จะต้องได้รับความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน สามารถพึ่งตนเองได้โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น สามารถทำประโยชน์ให้ผู้อื่นได้ เป็นบุคคลที่รู้จักตนเอง มองโลกในแง่ดี ดังนั้น คุณภาพชีวิตที่ดี ก็คือ ความพึงพอใจในการดำเนินชีวิต สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

Wallace (1974, pp. 6-8) ได้กล่าวเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพแวดล้อมทั้งหลายซึ่งนำมาสู่ความพึงพอใจแก่บุคคล ทั้งด้านร่างกายและจิตใจในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

Fradier (1976, p. 234) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิต หมายถึง ความสัมพันธ์ในทุก ๆ ด้าน ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติที่บุคคลอาศัยอยู่ โดยแต่ละด้านจะมีลักษณะเฉพาะในการสนองความต้องการของบุคคล

George and Berson (1990, p. 24) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่า ประกอบไปด้วยความสุข ความพึงพอใจในชีวิต ความรับนับถือตนเอง มีสุขภาพกายที่ดีและสุขภาพจิตใจดี การได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ร่างกายและจิตใจต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ และสังคมที่ดี

UNESCO (1993, p. 40) ได้นิยามคำว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ในสังคมและระดับความพอใจในความต้องการส่วนหนึ่งของมนุษย์และได้นิยามโครงการปรับปรุง คุณภาพชีวิตว่าเป็นโครงการที่มีเป้าหมายเพื่อช่วยให้ผู้เรียน และชุมชนได้รับความรู้ เจตคติ ค่านิยม และทักษะที่จำเป็นให้กลุ่มเป้าหมายสามารถปรับปรุงคุณภาพชีวิต ทั้งในลักษณะปัจเจกบุคคลและในฐานะเป็นสมาชิกของชุมชน

Hass (1999, pp. 728-742) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตควรจัดการวัดในด้านอัตวิสัย (Subjective) ซึ่งครอบคลุมมิติด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต สังคม และสติปัญญา นอกจากนี้ เพื่อให้ครอบคลุมคุณภาพชีวิต ควรนำการวัดในด้านภาวะวิสัย (Objective) มาใช้ร่วมกันในการวัดคุณภาพชีวิต ในกรณีที่มีการวัดเชิงอัตวิสัยไม่สามารถดำเนินการวัดคุณภาพชีวิตได้อย่างครบถ้วน

Lewis (2001) ได้รวบรวมและแบ่งคำจำกัดความของคำว่า คุณภาพชีวิต เป็น 5 กลุ่ม ดังต่อไปนี้ 1) คุณภาพชีวิตที่จะใช้ชีวิตได้อย่างปกติ 2) คุณภาพชีวิต คือ ความสุขความพอใจ 3) คุณภาพชีวิต คือ ความสำเร็จและเป้าหมายส่วนบุคคล 4) คุณภาพชีวิต คือ สุขภาพและจิตใจที่ได้มาโดยธรรมชาติ 5) คุณภาพชีวิต คือ ความสามารถทางสังคม

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลในการดำเนินชีวิต สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขทั้งทางกายและทางจิตใจ ตามแต่อัธยาศัยและสภาวะ

### ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มาจากความหมายคำว่า “คุณภาพชีวิต” (Quality of work life) และ “การทำงาน” (Work) ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นองค์ประกอบหรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิตโดยรวม โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี จากการที่บุคลากรได้รับความพึงพอใจต่อการตอบสนองความต้องการที่สำคัญในการทำงาน อันจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (อรุณี สุมโนมหาอุดม, 2542, หน้า 23-24) นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Walton (1974, p. 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้กว้างที่ไม่ใช่แค่การกำหนดระยะเวลาของการทำงาน ค่าตอบแทน แต่ยังรวมถึงความต้องการหรือปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีคุณภาพสูงขึ้นด้วย

Bluestone (1977, p. 44) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นการสร้างบรรยากาศที่ทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจแก้ไขปัญหาขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ ได้หมายความรวมถึงการปรับปรุง การบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เพื่อเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกในองค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กรอย่างเต็มที่ สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรมากขึ้น

Dessler and Daves (1978 อ้างถึงใน เจษฎา ธรรมขันติพงษ์, 2544, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นการที่พนักงานในองค์กรได้รับการตอบสนอง

ความต้องการของตน จนเกิดความพึงพอใจระดับหนึ่งโดยประเมินจากประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรที่ผ่านมา

Huse and Cummings (1985, p. 198) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการหรือความปรารถนาในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงานด้วย ประการที่สาม คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Hodgetts (1993, p. 192) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การออกแบบงานที่จะช่วยปรับปรุงให้คนทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบของงานที่มีต่อประสิทธิผลขององค์กร และความพึงพอใจต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจภายในองค์กร

Quible (1996, p. 604) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าเป็นกระบวนการบริหาร มีผลต่อสิ่งที่ตามมาที่เป็นปัจจัยสำคัญของสภาพภาพของพนักงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน เงินค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสนับสนุนที่หลากหลายขององค์กร ผลของเทคนิคคุณภาพชีวิตการทำงาน ช่วยทำให้เจตคติและขวัญของพนักงานดีขึ้น ซึ่งจะมีผลทางบวกต่อผลผลิต เมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นพนักงานจะมีความรู้สึกทางบวกกับงาน และองค์กรที่เขาทำงานอยู่

Davis (1997, p. 53) ได้นิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยภาพรวมในการทำงาน โดยเน้นมิติเกี่ยวกับความเป็นมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยปัจจัยเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Casio (1998, p. 18) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 2 แนวทาง คือ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร (เช่น การส่งเสริมจากนโยบายภายใน การจัดการแบบประชาธิปไตย ความเกี่ยวพันของพนักงาน สภาพการทำงานที่ปลอดภัย) ส่วนอีกแนวทางหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวกับการรับรู้ของพนักงาน ความรู้สึกปลอดภัย สัมพันธภาพที่ดีมีโอกาสนเจริญก้าวหน้าและพัฒนางาน แนวทางเกี่ยวข้องกับระดับความมากน้อย ในความต้องการของมนุษย์

Marcel and Dupuis (2006, pp. 333-368) สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงานควรให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงาน ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน นอกจากนี้ จากการประชุมของ European council ซึ่งจัดขึ้น ณ กรุงบรัสเซล ในพ.ศ. 2548 ได้มีการกล่าวถึงคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานไว้เช่นกัน โดยมีการกำหนดกรอบ การวิเคราะห์ คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็น 10 มิติ โดยส่วนใหญ่เป็นการวัดในเชิงอัตวิสัย (Subjective) ดังนี้

1. คุณภาพที่แท้จริงของงานที่ทำ (Intrinsic job quality)
2. การพัฒนาทักษะ/ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และความก้าวหน้าในอาชีพ (Skills, life-long learning and career development)
3. ความเท่าเทียมทางเพศ (Gender equality)
4. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (Health and safety at work)
5. ความยืดหยุ่นและความมั่นคง (Flexibility and security)
6. การมีส่วนร่วมและการเข้าถึงตลาดแรงงาน (Inclusion and access to the labour market)
7. โครงสร้างการทำงานและความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work organization and work-life balance)
8. การสนทนาเชิงสังคมและการมีส่วนร่วมของคนทำงาน (Social dialogue and worker involvement)
9. ความหลากหลายและไม่แบ่งแยก (Diversity and nondiscrimination)
10. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม (Overall work performance)

ภัทรา เพ็ชรพันธ์ (2545, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง การทำงานเอียงมนุษย์ในองค์กรภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน สถานที่ทำงาน ชีวิตส่วนตัว และในขณะเดียวกันก็มีความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าด้วย

อนุชน ภวายน (2549, หน้า 22) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคลที่รับรู้ได้จากประสบการณ์การทำงานของตนเอง โดยมีการทำงานที่มีความหมาย มีคุณค่า บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างพอเพียงและยุติธรรม และมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

จรรยา นิพิฐพงษ์ (2550, หน้า 25) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตในการทำงานได้อย่างมีความสุข ในสภาพแวดล้อมที่สนอง



ความต้องการ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ตามความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทน ความปลอดภัย การมีสุขภาพที่ดี การพัฒนาความรู้ มีความก้าวหน้าด้วยอนาคตที่มั่นคงในสิทธิส่วนบุคคลที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และการยอมรับของสังคม

ประทุมพร ทองอิฐ (2551, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข สามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี ต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้น และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่สำคัญคือ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจและปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และการบริหารที่มีคุณธรรม

สุภาภรณ์ พลสงคราม (2553, หน้า 14) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้สึชอบในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่ท้าทาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน เพื่อร่วมงานที่ดี ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับไม่ถูกเอาเปรียบ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานและการทำงานนั้น มีผลต่อการดำเนินชีวิตในลักษณะที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคล เป็นการผสมผสานระหว่างงานกับผู้ปฏิบัติงาน และสามารถผสมผสานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างกลมกลืน มีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกมั่นคงและมีผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

กรรณทิพย์ คำบรรจง (2553, หน้า 25) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า การทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล การทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ และใช้เวลาว่างที่สอดคล้องระหว่างสังคมกับชีวิตการทำงานและการยอมรับของสังคม

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ถือเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาองค์กร เนื่องจากมีผลกระทบต่อตัวบุคคลและการดำเนินกิจกรรมขององค์กร เพราะสามารถตอบสนองต่อความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร เกิดความสุขทางกาย สุขใจ มีความมั่นคงก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงความมีประสิทธิภาพของผลงาน ผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

### องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Gilmer (1973, pp. 380-384) เสนอว่า ลักษณะการทำงานที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน มี 10 ด้าน ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอุ่นใจ และปลอดภัยที่ได้ทำงานในองค์กร ซึ่งคนที่มีความรู้น้อยย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญมาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่ามีไม่สำคัญมากนัก
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) ได้แก่ การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงานโดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับและยกย่องชมเชยพนักงานที่ปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น
3. องค์กรและการจัดการ (Company and management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบาย แนวทางปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงและการดำเนินงานขององค์กร
4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เสมอภาคและยุติธรรม
5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic aspects of the jobs) รู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่ให้คุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
6. การนิเทศงาน (Supervision) คือการได้รับความเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบผลการประเมินที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำ
7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social aspects of the jobs) คือ การที่ได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน ได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคี รู้จักหน้าที่ของตน เป็นกลุ่มคนทำงานที่ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่ และจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับบุคลากรและรายละเอียดของงาน

9. สภาพการทำงาน (Working conditions) คือ สภาพการทำงานที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักรจัดไว้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานในแต่ละวัน มีความเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

Walton (1973, pp. 12-16) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า ประกอบด้วย เงื่อนไขหรือองค์ประกอบต่าง ๆ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการที่พึงอาศัย และสวัสดิการอื่น ๆ ต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตเมื่อเทียบกับงานลักษณะอื่น ๆ

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งต่อร่างกายและจิตใจ การทำงานควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Opportunity of human capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตรงตามทักษะและความรู้ความสามารถ ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงานที่ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and security) คือ การให้ความสนใจให้พนักงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่จะต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต และต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

5. การบูรณาการทางสังคม หรือทำงานร่วมกัน (Social integration) การปฏิบัติงานที่รู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมิดชิดและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Contitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าความเคารพ

ในสิทธิส่วนตัวมากขึ้นเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานในผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล จัดเวลาการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

Huse and Cummings (1985) ได้กำหนดตัวประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย คุณสมบัติ 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and compensation) ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความเป็นธรรมหรือไม่ เมื่อเทียบกับตำแหน่งที่มีลักษณะงานคล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรที่จะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเสียง กลิ่น รบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) ควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อการมีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกทำทนายซึ่งเกิดจากการทำงานของตน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and security) ควรจะให้ความสำคัญต่อ

4.1 งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

4.2 ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

4.3 ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตนเอง

5. บูรณาการทางสังคม (Social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณค่าตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่า จะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความอิสระในความรู้สึกว่า

ชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล่าวเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกว่ามีภาระแบ่งชั้นในองค์กร และมีความรู้สึกว่างค์การมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไร คำตอบของคำถามนี้แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าจะให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเพียงใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (The total life space) งานของบุคคลกลุ่มหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้า และการได้รับความดีความชอบ

8. ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม (Social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะเป็นการก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่างค์การของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ เป็นต้น

Gordon (1991) กล่าวว่า ใ่วว่า หลักเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น มีองค์ประกอบมากมาย ทั้งการเพิ่มคุณค่าและรับผิดชอบต่อในงาน การออกแบบเทคโนโลยี เพื่อที่จะปรับปรุงสภาพการทำงาน ซึ่งจะคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ 7 ประการ ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
3. ความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา
4. ความพึงพอใจของสภาพสังคมในที่ทำงาน
5. มีสิทธิส่วนบุคคล
6. ความสอดคล้องระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
7. งานและประโยชน์ต่อสังคม

Kossen (1991, pp. 217-225) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบต่อในงาน (Jobenrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับ ประสพผลสำเร็จ เจริญก้าวหน้า

2. เพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (Getting loaded vertically and horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น
3. การสร้างสรรค์งาน (Creating whole job) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้น จะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาที่จะใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง
4. มีการหมุนเวียนงานมาก ฝึกรวมข้ามสายงานและใช้ทักษะหลากหลาย (Rotaiton job cross-training and multiskilling) จะช่วยให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาสที่จะได้ทักษะมากขึ้น
5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้องใจ (Do two “dulls” equal job enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีปรับปรุงงาน (Job enrichment)
6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (A liberal lacing of praise and recognition) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์อยู่แล้ว และสามารถทำได้หลายวิธีทั้งใช้คำพูด การสัมผัส การมองเห็นแล้วยิ้ม
7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing well pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ประพฤติปฏิบัติตนดี จะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงานและมาทำงานสายปฏิบัติตนใหม่
8. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับพนักงาน (Providing child care for employee’s children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และยังช่วยลดการขาดงานหรือการมาทำงานสายของพนักงานได้
9. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying work environment) เช่น สร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน โดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
10. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing wellness program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ และจะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียด ลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจ และทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

Kerce and Kewley (1993, p. 193) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความพึงพอใจในงาน โดยรวม (Job satisfaction total) หมายถึง ระดับความรู้สึกที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การต่อบทบาทงานไปในทางบวกที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล

2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (Job satisfaction of specific) หมายถึง ทักษะหน้าที่ที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การต่องานเฉพาะด้านไปในทางบวก ได้แก่ 1) กิจกรรม 2) ความเป็นอิสระ 3) ความหลากหลาย 4) สถานภาพทางสังคม 5) การบริหารงานของผู้บริหาร 6) มนุษยสัมพันธ์ 7) คุณธรรมในการทำงาน 8) ความมั่นคงในการทำงาน 9) การบริการสังคม 10) ความมีอำนาจหน้าที่ในส่วนงานของตน 11) โอกาสใช้ความรู้ความสามารถ 12) นโยบายและการปฏิบัติงาน 13) ผลตอบแทน 14) ความก้าวหน้า 15) ความรับผิดชอบ 16) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 17) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 18) เพื่อนร่วมงาน 19) การยอมรับรับผิดชอบ 20) ความสำเร็จในงาน

3. คุณลักษณะงาน (Job characteristic) หมายถึง งานที่บุคคลได้ใช้ทักษะความสามารถที่ทำท่ายอยู่เสมอ สามารถคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง ได้เริ่มต้นการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ เห็นความสำเร็จของผลงาน ผลงานมีความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งภายในและภายนอกองค์การ และรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของงานตลอดเวลา

4. ความผูกพันกับงาน (Job involvement) หมายถึง ความเกี่ยวข้องของบุคคลกับกระบวนการทำงานหรืออาจร่วมกันเป็นคนเดียวระหว่างคนกับงาน งานเป็นสิ่งสำคัญมีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ซึ่งจะทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

กนกพรรณ จันทร์วงษ์ (2550, หน้า 28-29) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้

1. การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน (New approach to traditional goals) เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลานาน และสภาพแรงงานในทุกยุคทุกสมัยพยายามที่จะให้ความช่วยเหลือ ได้แก่ ปัญหาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตราย ทั้งการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน โรคอันเนื่องมาจากการทำงาน และปัญหาระยะเวลาการทำงาน ที่ลูกจ้างถูกกำหนดให้ทำงานติดต่อกันเป็นเวลานาน ๆ โดยมีได้พัก ไม่มีเวลาส่วนตัว และปัญหาความไม่มั่นใจในการทำงาน กล่าวคือ ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือการป้องกันมิให้ต้องออกจากงานอย่างไรเหตุอันสมควรต้องขาดรายได้ไม่ว่าจะมาจากสาเหตุจากการประสบอุบัติเหตุ หรือการเจ็บป่วยทำงานไม่ได้เต็มที่

2. การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน (Fair treatment at work) คือ ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน ทั้งในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม คนทำงานจะไม่ถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม ไม่ว่าจะจากการเป็นกรรมการหรือเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน การใช้สิทธิตามกฎหมายเกี่ยวกับการเลิกจ้าง เพราะนายจ้างก่อกวนแกล้ง หรือการเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผล รวมทั้งมาตรการที่ไม่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานของนายจ้าง หรือการเลือกปฏิบัติต่อสตรี เช่น เงินเดือนต่ำกว่าบุรุษ สถานภาพการทำงานต่ำกว่าบุรุษ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อยกว่าบุรุษ เป็นต้น

3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Influence on decision) เป็นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจลงไปสู่พนักงานระดับล่าง ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ลูกจ้างได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น รู้สึกมีความสำคัญ เกิดความภาคภูมิใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ รักและทำเพื่อประโยชน์ขององค์กร

4. การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ (Challenge of work content) งานที่ท้าทายความสามารถเป็นงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกตื่นเต้นและสนใจทำงาน ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้จากการหมุนเวียนงาน การทำงานเป็นกลุ่ม การออกแบบงาน เช่น การขยายขอบเขตของงาน การเพิ่มเนื้อหาของงาน และการเพิ่มปริมาณงาน เพื่อให้พนักงานได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถมากขึ้นในการทำงาน เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคม การเป็นที่ยอมรับและประสบความสำเร็จในชีวิต

5. ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน (Work and life cycle) สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวันของลูกจ้าง โดยลูกจ้างมีเวลาและโอกาสใกล้ชิดกับสมาชิกในครอบครัวน้อยลง เนื่องมาจากปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ส่งผลให้ต้องทำงานมากขึ้น มีเวลาพักผ่อนน้อยลง หรือการทำงานที่มีการแบ่งชั้น เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง มีห้องทำงานส่วนตัว เป็นต้น ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความแตกต่างหรือความไม่เท่าเทียม จะเห็นได้ว่าชีวิตการทำงานมีผลต่อชีวิตประจำวัน

ซึ่งนฤทัย กาญจนะจิตตรา (2551, หน้า 6) คุณภาพชีวิตการทำงาน มีองค์ประกอบซึ่งเป็นตัวชี้วัด 5 มิติ ดังต่อไปนี้

1. มิติด้านผลประโยชน์การทำงาน ตัวชี้วัด ได้แก่ อัตราค่าจ้างเฉลี่ย สัดส่วนของลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ สัดส่วนของลูกจ้างที่ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างปกติ และการได้รับการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ

2. มิติด้านสภาพการทำงาน ตัวชี้วัดได้แก่ การปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของเจ้าของกิจการ อัตราการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน และการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน

3. มิติด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรแรงงาน ตัวชี้วัดได้แก่ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของลูกจ้าง

4. มิติด้านความมั่นคงในการทำงาน ตัวชี้วัดได้แก่ อัตราการว่างงาน และอัตราการเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม

5. ความสมดุลในการทำงาน ตัวชี้วัดได้แก่ อัตราการร้องทุกข์ของลูกจ้าง อัตราลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการพิพาทแรงงาน ข้อขัดแย้ง และอัตราวันทำงานสูญเสียนื่องจากการนัดหยุดงาน



เกรียงศักดิ์ เขียวขำ (2554, หน้า 38) ได้พูดถึงความคาดหวังของคนทำงานที่จะได้รับจากหน่วยงาน หรือองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่ามีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ คือ

1. ค่าตอบแทน คนทำงานมีความต้องการค่าตอบแทนเพื่อสนองความต้องการทางกายภาพ ความมั่นคงในชีวิต และความภูมิใจในตนเอง การจัดค่าตอบแทน จึงเป็นเรื่องสำคัญเนื่องจากมีคุณค่าต่อคนในหลายทัศนะ และมีอิทธิพลเป็นแรงจูงใจสำคัญให้คนทำงาน

2. ความมั่นคงในงาน เป็นความต้องการของคนทำงานเพื่อจะได้มีชีวิตอยู่รอดอย่างถาวร ไม่ต้องห่วงวันเกรงภัยที่จะมากระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของตนและครอบครัว

3. ความเป็นเพื่อน เป็นความต้องการทางสังคมที่ต้องการร่วมกลุ่มและเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม จึงต้องการความเป็นเพื่อนในชีวิตการทำงานและในชุมชน

4. การยอมรับผลงานเป็นความต้องการที่มาจากความภาคภูมิใจในตนเอง ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือและความสำเร็จในชีวิต

5. งานที่ดี เป็นความต้องการยอมรับว่างานของตนมีความสำคัญและเป็นพลังมุ่งไปสู่ความสำเร็จสมใจตนเอง และความสำเร็จในชีวิต

6. โอกาสก้าวหน้า เป็นความต้องการที่มาจากความต้องการเด่น ต้องการภูมิใจ เมื่อได้รับรู้ว่ามีโอกาสก้าวหน้าก็จะมีความหวังมีความมั่นคงในจิตใจ

7. สภาพการทำงานที่สะดวกสบายและปลอดภัย เป็นความต้องการความมั่นคง และเป็นส่วนเสริมความภูมิใจในตำแหน่งงาน

8. ภาวะผู้นำสามารถและเป็นธรรม เป็นความต้องการมาจากความต้องการความมั่นคงและความภาคภูมิใจเนื่องจากผู้นำที่สามารถจะนำกลุ่มหรือองค์การให้เจริญก้าวหน้าสำหรับผู้ตามจะมีความภาคภูมิใจ ที่มีผู้นำที่สามารถและเป็นธรรมและจะยอมรับผู้นำด้วยความศรัทธา

9. คำสั่งและกำหนดทิศทางที่มีเหตุผล เป็นความต้องการความมั่นคงในชีวิตการทำงาน และความต้องการภาคภูมิใจตนเองที่จะปฏิบัติตามคำสั่งที่มีความถูกต้องสมเหตุผล และปฏิบัติหน้าที่ในทิศทางที่ชอบธรรม

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการมีคุณภาพชีวิตของการทำงาน บุคคลต้องการมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และนอกจากบุคคลจะพอใจในค่าตอบแทนแล้วยังต้องการความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ได้รับ ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่ตรงตามความสามารถและหน้าที่การงาน เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง

มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีการพัฒนาความสามารถของบุคคลเพื่อพัฒนาองค์กร ได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งถ้าบุคคลได้รับปัจจัยเหล่านี้ จะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ดีขึ้น เพราะสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

### แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

“คุณภาพชีวิต” เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นมาช้านาน เพราะเมื่อมนุษย์เกิดมาธรรมชาติก็สอนมนุษย์ให้ต่อสู้ดิ้นรนกับสภาพแวดล้อม เพื่อการอยู่รอดของตัวมนุษย์และพยายามแสวงหาความสุขในชีวิต ซึ่งน่าจะเป็นจุดเริ่มต้นของการมีชีวิตที่ดีของมนุษย์ และในสังคมปัจจุบันมนุษย์ต้องทำงานเพื่อความอยู่รอด “คุณภาพชีวิตการทำงาน” จึงเข้ามามีบทบาทมากขึ้น

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) มาสโลว์เชื่อว่า ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดลำดับขั้นได้ และเชื่อว่าเมื่อความต้องการในลำดับใดบรรลุผลแล้วก็จะไม่เป็นตัวจูงใจอีก แต่ความต้องการในลำดับขั้นสูงขึ้นไปจะเป็นตัวจูงใจแทน โดยมาสโลว์ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการเป็น 5 ชั้น โดยแต่ละชั้นมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546, หน้า 156-157)

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) ความต้องการขั้นต่ำสุดของมนุษย์เป็นขั้นพื้นฐานที่ขาดไม่ได้ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัยและการพักผ่อน เป็นต้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านความจำเป็นขั้นพื้นฐานแล้วมนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไปอีก และความต้องการดังกล่าวจะเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการในระดับขั้นต่อมาเมื่อได้รับการตอบสนองจากขั้นแรกแล้วจนเป็นที่น่าพอใจก็จะเกิดความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการด้านนี้แบ่งเป็น 2 แบบ คือ ความปลอดภัยทางร่างกาย เช่น ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ โจรผู้ร้ายและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำหรือมีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงาน โดยมีบำนาญบำนาญ หรือได้รับเงินชดเชยในการเลี้ยงชีพ เป็นต้น

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social needs) ความต้องการระดับนี้จะมีลักษณะเป็นนามธรรมมากขึ้น ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าไปมีความผูกพันในสังคมต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม รวมถึงความต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้นด้วย เช่น ต้องการที่จะร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงาน หรือมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการด้านที่สองได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการยกย่องและยอมรับ (Esteem needs) ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศ ได้รับการเคารพยกย่องในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถ ต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญด้านต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกส่วนตัวหรือความรู้สึกภายในที่เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงควมมีชื่อเสียงเกียรติยศของตนเอง ความต้องการในขั้นนี้จะมีความเข้มข้นสูงกว่าความต้องการทางสังคม ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง (Self-actualization) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จหรือความสมหวังในชีวิต อยากทำ อยากเป็นในสิ่งที่ตนหวังไว้ ผืนไว้ได้ ทำอะไรตามที่ตนต้องการจะทำ และมีความสุขกับสิ่งที่ตนเองต้องการทำและหวังที่จะทำ ความต้องการขั้นนี้ถือเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว บุคคลที่จะเกิดความต้องการขั้นนี้จึงมีไม่มากเพราะปกติการที่คนเราจะได้รับการตอบสนองความต้องการในแต่ละขั้นอย่างพอเพียงนั้นยากและปกติคนส่วนใหญ่จะมีความต้องการเพียงขั้นที่สี่เท่านั้น ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลที่ได้รับการประสบความสำเร็จในการตอบสนองความต้องการลำดับขั้นต้น ๆ เป็นอย่างดีก็เกิดความพยายามและมองเห็นว่าความต้องการขั้นนี้เป็นสิ่งที่ทำทนายจะต้องเอาชนะ จึงเกิดความมุ่งมั่นที่จะหาทางตอบสนองความต้องการนี้ให้ได้

ทฤษฎีตามแนวคิดของ Walton (1973, pp. 12-16) กล่าวว่า ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งเป็น 8 ประการ คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่องความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้น เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมและความยุติธรรม ซึ่งจะประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน และพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานคล้าย ๆ กัน

2. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (Opportunity for developing and using human capacity) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำ เป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลนี้สามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง ทักษะที่ซับซ้อนเป็นการพิจารณาจากความยากน้อยของงานที่ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน พนักงานมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และเป็นที่ยอมรับทำให้พนักงานได้พัฒนาทักษะความรู้ใหม่ ๆ พนักงานสามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถของตนปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน พนักงานต้องมีการวางแผนที่ดีในการทำงาน

3. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ได้มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กร ธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้จะพิจารณาได้จากกรณีไม่มีอคติไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกัน ไม่มีการแบ่งชนชั้น วรรณะ ยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน มีลักษณะการทำงานร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย และพนักงานทุกคนมีความรู้สึกร่วมกันเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

4. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หรือสิทธิของพนักงาน (Employee rights) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากสิทธิในการให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการพูดและแสดงความคิดเห็น และความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ ในเรื่องของการปฏิบัติตามกฎระเบียบ การลงโทษ การได้รับค่าตอบแทน

5. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (Work and total life space) คือ การที่บุคคลจัดสรรเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง เพื่อให้เวลาตนเองกับการพักผ่อนกับครอบครัว และกับการทำกิจกรรมอื่น ๆ

6. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและควรจะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

7. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Opportunity for continued growth and security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ การมอบหมายงานให้รับผิดชอบมากขึ้น ทำงานมากขึ้น และมีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance of work life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับฝึชชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มพนักงานที่รับรู้ว่าจะองค้การของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

ทฤษฎีตามแนวคิดของ Dubrin (1984, pp. 514-515) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย

1. รายได้ คุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนจขงรายได้อยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งภายในและภายนอกองค์การ เชื่อว่าแรงจูงใจที่เกิดจขงรายได้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีความหมายต่อพนักงาน

2. ผลประโยชน์ของพนักงาน พนักงานมีความคาดหวังในการได้รับสิทธิประโยชน์ที่สูงขึ้น ซึ่งการได้รับผลประโยชน์ได้กลายเป็นข้อต่อรองระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหาร เนื่องจากฝ่ายบริหารต้องการที่จะควบคุมรายจ่าย และฝ่ายพนักงานก็ต้องการผลประโยชน์เพิ่มขึ้น

3. ความมั่นคงในการทำงาน พนักงานทุกคนต้องการทำงานที่มั่นคง การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในส่วนความมั่นคงในการทำงาน ต้องอาศัยการวางแผนการบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานต้องมีระบบที่ดีและทันสมัย

4. ทางเลือกในการทำงาน การให้พนักงานมีทางเลือกในเวลาทำงานที่สะดวกต่อตัวพนักงานเอง ได้แก่ การให้เข้างานและเลิกงานในเวลาทีพนักงานต้องการ การจ้างพนักงานชั่วคราว เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานได้สูงสุด

5. ความเครียดจากการทำงาน เป็นแง่มุมใหม่ที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต หากพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากความเครียดและความไม่สะดวกสบายจากการทำงาน จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานลดลง

6. การมีส่วนร่วมของพนักงาน พนักงานส่วนใหญ่ต่างมีความรู้สึกว่าคุณเองมีสิทธิในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อพนักงาน ซึ่งค่านิยมนี้ในวันจะได้รับความนิยมนำมาปฏิบัติ และยังเป็นผลดีต่อองค์กร

7. ระบอบประชาธิปไตยในการทำงาน แนวโน้มความต้องการของพนักงานในการนำระบอบประชาธิปไตยเข้ามาใช้ในสถานที่ทำงานสูงขึ้น แต่องค์กรจะต้องรับฟังความต้องการและความคิดเห็นของพนักงาน ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยมีผลต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบิร์ก (Two factor theory)

เฟรดเดอริค เฮอริซเบิร์ก (Frederick Herzberg) และเพื่อนได้นำเสนอผลงานการวิจัยในทฤษฎีที่ค้นพบว่า มีความเกี่ยวข้อง 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่มีต่องานความพอใจในงาน และแรงจูงใจในงาน (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2549, หน้า 205-206)

ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรง ได้แก่ ปัจจัยในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง (Intrinsic to the job) คือ

- การประสบความสำเร็จในงาน หรือได้ทำงานให้ประสบความสำเร็จ (Achievement)
- ได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) จากอาชีพการงานนั้น
- รับผิดชอบ (Responsibility) ในงาน
- โอกาสก้าวหน้าขึ้น (Advancement) โอกาสที่จะเติบโต รู้มากขึ้น เก่งมากขึ้นจากงานนั้น
- เองงาน (Work itself) เช่น ทำทนาย ไม่จำเจ หรือสนุกสนาน

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance หรือ Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยภายนอกต่องาน (Extrinsic to the job) ได้แก่

- กฎระเบียบ นโยบายบริษัท
- การบริหารจัดการ การบังคับบัญชา
- สภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
- ค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับ
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ปัจจัยในกลุ่มนี้จะช่วยป้องกันความไม่พอใจ ทำให้เกิดความรู้สึกเฉย ๆ หรือไม่รู้สึกรู้สา เป็นลบ ซึ่งปัจจัยในกลุ่มนี้จะปัจจัยที่จะช่วยตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงาน และปัจจัยในเรื่องค่าตอบแทนซึ่งอยู่ในกลุ่มปัจจัยค่าจ้างจะเป็นปัจจัยในกลุ่มจงใจด้วย แต่สัดส่วนของการอยู่ในกลุ่มค่าจ้างจะสูงกว่า

ทฤษฎีตามแนวคิดของ Delamote and Takezava (1994, pp. 2-3) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างและยังไม่ชัดเจน ทั้งสองท่านได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานในหลายแง่มุมไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ และการบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนทำงาน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเอียงมนุษย์ (Humanization of work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of working condition) ในประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส หรือการคุ้มครองแรงงาน (Worker's protection) ในประเทศสังคมนิยมหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสภาพที่ทำงาน (Democratization of the workplace) ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือ Hatarakigai ในญี่ปุ่น ซึ่งชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการหรือแนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ใช้ในการวิจัย คือ

ทฤษฎีตามแนวคิดของ Huse and Comming (1985, pp. 198-200) กล่าวว่า ได้กำหนดองค์ประกอบตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงาน ประกอบด้วย คุณสมบัติ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and compensation) ค่าจ้างที่รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะที่คล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรที่จะได้รับมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) งานควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกทำทนายซึ่งเกิดจากการทำงานของตน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and security) ควรจะได้ให้ความสำคัญต่อ 1) งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 2) ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ 3) ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงต่าง ๆ

5. บูรณาการทางสังคม (Social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่า จะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล้าเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกที่ไม่มีการแข่งขันในองค์กร และมีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไร คำตอบของคำถามนี้จะแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าจะให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด

7. ความสมดุลระหว่างอาชีพกับการทำงาน (The total life space) งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การปฏิบัติงานในสังคม (Social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะเป็นการให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการของของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ เป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สรุปได้ว่า บุคคลจะมีความพึงพอใจหรือมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้น บุคคลเหล่านั้นจะต้องได้รับการตอบสนอง



ความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้รับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และชีวิตมีคุณค่าจากการทำงาน ได้รับความยอมรับจากสังคม มีความผูกพันกับงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้รับความพัฒนาทักษะในการทำงาน ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

## ความผูกพันต่อองค์กร

### ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร นักวิชาการที่ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร จำนวนมาก ต่างก็ให้ความหมายที่มีความแตกต่างกันออกไปตามทรรศนะของนักวิชาการแต่ละท่าน อนันต์ชัย คงจันทร์ (2541, หน้า 38-39) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า การขาดความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่พฤติกรรมทางลบในการทำงาน เช่น การขาดงาน การมาสาย การไม่ตรงต่อเวลา และการ โยกย้าย เปลี่ยนงาน

ณรงค์ แยมชื่น (2546, หน้า 17) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกในความเชื่อมั่น และยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

จำแรง ฤทธิเรือง (2546, หน้า 9) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคล และพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์กรที่ตนอยู่ โดยยอมรับจุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ตลอดจนมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรตลอดไป

ธนนันท์ ทะสุใจ (2547, หน้า 9) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียดสีความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

วันชาติ แก้วคง (2548, หน้า 9) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความมากน้อย และความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กร และการประเมินองค์กรในทางที่ดี ระดับที่แสดงให้เห็นถึงความต้องการของบุคลากรที่จะคงอยู่ การมีส่วนร่วมในองค์กรและเป็นเครื่องวัดความตั้งใจของบุคลากรที่จะคงอยู่ต่อไปในอนาคต

รวมถึงทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์การเป็นการประเมินองค์การในด้านบวกและมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การต่อไป

ปรัชญา วัฒนกิจ (2549, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์การ ยิ่งบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การสูงมากเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์การไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น โดยมีแนวความคิดว่าความผูกพันต่อองค์การนั้น ประกอบด้วย 3 มิติ มิติแรก คือ ความผูกพันด้านจิตใจ มีมุมมองว่าคนอยู่ทำงานกับองค์การโดยไม่ลาออกไปเพราะความต้องการของเขาเอง (Want) ส่วนมิติที่สอง คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การนั้น มีมุมมองว่า คนต้องอยู่กับองค์การเพราะเขามีความจำเป็นต้องอยู่กับองค์การต่อไป (Needs to) ส่วนมิติที่สาม มีมุมมองว่า ความผูกพันหรือรักษาสมาชิกภาพกับองค์การไว้เพราะเขารู้สึกว่าเขาต้องอยู่ (Ought to) กับองค์การต่อไป

สฎายุ ธีระวิชิตระกุล (2549, หน้า 48) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์การ ด้วยความรู้สึกที่ดีและแสดงพฤติกรรมต่อองค์การในแง่ของการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจึงมีความศรัทธา มีความเกี่ยวพันและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ทัศนีย์ แก้วสมนึก (2550, หน้า 19) ได้สรุปความหมายของความผูกพันว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ โดยแสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ การใช้ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การต่อไป

ธนิต ณ เชียงใหม่ (2555, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถที่ตนเองมีอยู่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์การ และจงรักภักดีต่อองค์การไม่คิดจะย้ายไปจากองค์การ

นรินทร์สุดา พันธฤทธิ์ (2557, หน้า 43) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกอันดีของสมาชิกที่มีต่อองค์การ เป็นความรู้สึกที่ยึดติดอย่างแนบแน่น ซึ่งจะแสดงออกมาในลักษณะการแสดงตนเองยอมรับต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์การ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มีความเต็มใจที่จะเสียสละเวลา ตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำประโยชน์เต็มใจทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์การ และทำงานตามมาตรฐานขององค์การให้เกิดความสำเร็จเกิดความเจริญก้าวหน้าและประโยชน์ต่อองค์การ โดยสมาชิกคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก มีความรู้สึกศรัทธาเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์การมีความสัมพันธ์อันลึกซึ้ง ที่จะเข้าร่วมกิจกรรมและ

เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รวมทั้งปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ส่งผลให้สมาชิกปฏิบัติตามบทบาทของตน ด้วยการแสดงพฤติกรรมทำงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวพันของบุคคลเหล่านั้นต่อองค์การ

Becker (1960, p. 33) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นแนวโน้มที่บุคคลแต่ละคนจะกระทำพฤติกรรมอย่างสม่ำเสมอ โดยขึ้นอยู่กับภาระหนัก และรับรู้ของแต่ละคน ถึงการลงทุนที่จะต้องสูญเสียสิ่งต่าง ๆ หากตนเองต้องจากองค์การไป

Sheldon (1971, p. 143) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับเอกลักษณ์ของเขากับองค์การที่เขาอยู่ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การจะตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Hrebiniak and Alutto (1972, p. 556) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นปรากฏการณ์อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ ในรูปของการลงทุนทางกายและทางสติปัญญา ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์การ ถึงแม้จะได้รับข้อเสนอจากองค์การอื่นในรูปของค่าจ้าง สถานภาพและมิตรภาพที่สูงกว่าที่เป็นอยู่

Porter et al. (1974, p. 604) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ และมีความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป

Herbert (1976, pp. 416-417) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นการประสานพฤติกรรมของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์การ ที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมไว้แล้ว การเสนอแนวทางและการมีส่วนร่วม การที่สมาชิกแสดงตนว่าเห็นด้วยกับจุดประสงค์ขององค์การ พร้อมทั้งตั้งปณิธานที่จะยอมรับจุดมุ่งหมายนั้น

Franklin (1975, p. 153) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความตั้งใจที่จะทำตามมาตรฐานกฎเกณฑ์ขององค์การและเต็มใจที่จะอยู่ในองค์การ

March and Mannari (1977, pp. 51-57) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ รวมทั้งมีทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวกต่อองค์การ

Buchanan (1974, pp. 533-545) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรักใคร่ที่จะผูกติด และยึดมั่นกับเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร มี 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงตน เป็นความภาคภูมิใจ และการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร เป็นการทุ่มเทจิตใจเต็มที่ที่จะทำงานตามบทบาทและหน้าที่ของตนเอง เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร
3. ความภักดีในองค์กร เป็นการยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Mowday, Porter and Steers (1982, p. 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความภักดีตามปกติเพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีจะส่งผลให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ และบุคคลที่มีความผูกพันจะมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ

Northcraft and Neale (1990, pp. 464-465) ให้ความหมายว่า ความผูกพัน หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับองค์กรในองค์กรหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบทั่ว ๆ ไป 3 องค์ประกอบ คือ

1. มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. ความตั้งใจ และความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

Robbins (1994, p. 178) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรในแง่การยอมรับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภูมิใจ มีความเต็มใจที่จะทำงานในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ตลอดจนปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Steer (1997, p. 46) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่เป็นหนึ่งเดียวกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และอุทิศกำลังกาย และกำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรซึ่งสามารถแสดงลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจและสมัครใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร

### 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

Luthans (1998, p. 235) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นทัศนคติที่สะท้อนให้เห็นถึงความจงรักภักดี และกระบวนการแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์การอย่างต่อเนื่อง เพื่อความสำเร็จขององค์การ

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ทำงาน เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถที่ตนเองมีอยู่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์การ และไม่คิดจะย้ายไปจากองค์การ

#### ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันที่มีต่อองค์การของบุคคลถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะความผูกพันเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและการยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์การ อันเป็นเหตุผลให้บุคลากรที่มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกตลอดไป ด้วยเหตุนี้นักวิชาการจึงกล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ดังนี้

Buchanan (1974, pp. 533-545) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การไม่ว่าจะเป็นแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์กับอุดมการณ์ขององค์การ ซึ่งการเชื่อมโยงนี้สามารถแสดงออกได้ทางพฤติกรรมและความรู้สึก โดยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งที่ดีขององค์การ รวมทั้งลดการควบคุมหรือสิ่งที่จะมากระทบจากภายนอกอีกด้วย

Steers (1997, p. 48) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกขององค์การได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การ โดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างจะเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็จะอยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นเครื่องชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ

Fred (1981 อ้างถึงใน จิราวัฒน์ ศรีเจริญ, 2546, หน้า 23) พบว่า การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ จะมีผลในทางที่ดีต่อองค์การ ดังนี้

1. อัตราการลาออกของพนักงานต่ำ
2. การมาทำงานสายลดลง
3. อัตราการขาดงานลดลง
4. ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

Baron (1986, p. 165) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่ามีผลกระทบที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของคน ดังนี้

1. ถ้าบุคคลมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงระดับการขาดงานหรือเปลี่ยนงานก็มีน้อย
2. ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงบุคคลจะไม่พยายามหาโอกาสเปลี่ยนงานใหม่
3. ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะพยายามตั้งใจในการทำงานอุทิศกำลังกาย และกำลังสติปัญญาแก่องค์กรอย่างเต็มที่
4. ถ้ามีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมักมีผลมาจากความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง

Fazzi (1994, pp. 17-19) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กร และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงานเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์กรไป

สันสนีย์ เตชะลาภอำนวย (2544, หน้า 23) สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญต่อความคงอยู่ขององค์กร และสามารถนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และทุ่มเทกำลังกายกำลังใจด้วยความรู้สึกที่เป็นเจ้าขององค์กร แม้มีสภาพแวดล้อมภายนอกมากระทบจะไม่สามารถทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเปลี่ยนแปลงได้

จิรารัตน์ ศรีเจริญ (2546, หน้า 25) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยสรุปความสำคัญ ดังนี้

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก จากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน
2. เป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันของสมาชิก ทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่
3. เป็นตัวประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. มีส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของตนเอง

สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย (2549, หน้า 19) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกซึ่งแสดงถึงพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่มีต่อองค์การ คือ การยอมรับองค์การ การใช้ความสามารถเพื่อองค์การและความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ

อริยพร กาญจนวัฒน์ (2549, หน้า 23) สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจะแสดงออกถึงความเชื่อ และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ทัศนีย์ แก้วสมนึก (2550, หน้า 23) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่บุคคลเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งต่าง ๆ ที่ดีให้กับองค์การ เพื่อผลประโยชน์ขององค์การและของบุคคลที่ได้รับในสิ่งที่ต้องการเหมือนกัน และเชื่อว่าบุคคลจะคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์การต่อไป เพื่อความต้องการหรือเป้าหมาย ส่วนบุคคลได้รับการตอบสนองจากองค์การ หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การต่ำก็มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การและความผูกพันต่อองค์การเมื่อสร้างให้เกิดขึ้นแล้วย่อมฝังลึกในจิตใจของบุคลากร ดังนั้น จึงทำให้มีความพยายามที่จะสร้างทัศนคติผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การ แม้จะมีสภาพแวดล้อมภายนอกมากกระทบก็ไม่สามารถทำให้ความผูกพันต่อองค์การเปลี่ยนแปลงได้

ความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. การนำพาให้้องค์กรอยู่รอดและมีประสิทธิภาพ
2. การกระตุ้นให้สมาชิกใน้องค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การใช้ในการทำนายนการเข้าออกจากงาน การโอนย้าย และการขาดงาน
4. การใช้แรงผลักดันทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ด้วยความรู้สึก

ที่เป็นเจ้าของ้องค์การ

พิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 176) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อ้องค์การของพนักงานโดย้องค์การต่าง ๆ ต้องการให้พนักงานมีทั้งความผูกพันต่อ้องค์การและความผูกพันในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อ้องค์การจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการลาออก (Turnover rate) ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อ้องค์การสูง อัตราการลาออกก็จะต่ำ ในขณะที่ความผูกพันในงานของพนักงานจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ซึ่งถ้าพนักงานมีความผูกพันในงานสูง อัตราการขาดงานก็จะต่ำ ดังนั้น้องค์การจึงให้ความสำคัญกับความผูกพันใน 2 ลักษณะ ทั้งความผูกพัน

ในงาน (Employee engagements) และความผูกพันต่อองค์กร (Employee commitment) จากแนวคิดเรื่องความผูกพันของพนักงาน และได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันในงาน (Engaged) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กร
2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันในงาน (Not-engaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน หรือทำงานโดยไม่ตั้งใจ
3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันในงาน (Actively disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

หลิว ยู่ หง (2554, หน้า 14) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญอย่างมากต่อความคงอยู่ขององค์กร และสามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรเพิ่มขึ้น เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดี มีผลงานไม่ขาดงาน และส่งผลต่อความคงอยู่ของบุคคลในองค์กร

ธนิต ณ เชียงใหม่ (2555, หน้า 14) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงความทุ่มเทและความพยายามของพนักงานในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนเป็นตัวบ่งบอกถึงอัตราการลาออก การขาดงาน และการมาทำงานสายของพนักงานในองค์กรด้วย

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร นับเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างหนึ่งของบุคลากรในองค์กรที่จะนำพาให้องค์กรมีความอยู่รอด ความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งการเชื่อมโยงนี้สามารถแสดงออกได้ทางพฤติกรรมและความรู้สึก เป็นสิ่งที่บุคคลเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งต่าง ๆ ที่ดีให้กับองค์กร เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรและของบุคคลได้รับในสิ่งที่ต้องการเหมือนกัน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในองค์กร และนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้และการรักษาบุคคลให้คงอยู่กับองค์กร โดยการทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความปลอดภัยในการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ย่อมส่งผลดีต่อองค์กร ดังนั้น ความผูกพันองค์กรจึงเป็นเครื่องชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

#### ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การที่ผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความตั้งใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่าง ๆ ที่บุคลากรต้องการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยตระหนักว่าบุคคลแต่ละคนก็จะมีความต้องการ



ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบิร์ก

Herzberg (1959, pp. 113-115) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งได้สรุปว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว คือ

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการภายในของบุคคลประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อผลงานชิ้นนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชาหรือจากผู้ร่วมงาน การได้รับการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงาน

1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรืองานที่มีลักษณะความสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว รับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมมากจนเกินไป

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือการควบคุมใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้มีโอกาสศึกษาอบรมเพื่อแสวงหาความรู้ ความสามารถที่เพิ่มมากขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร ก็จะทำให้บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นมา ซึ่งปัจจัยค้ำจุนที่มาจากภายนอกประกอบด้วย

2.1 นโยบายการบริหารงานและการปฏิบัติ หมายถึง แผนการ หลักการหรือแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ นโยบายที่ด้อยกว่าทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการบริหารนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำว่ามีพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างไร เช่น ยึดประโยชน์ของหน่วยงานเป็นหลัก หรือคำนึงถึงตัวบุคคล หรือประสานผลประโยชน์ของหน่วยงานและบุคคลไปพร้อม ๆ กัน

2.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงาน การควบคุมกำกับดูแล การนิเทศและติดตามผล รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเริ่มต้นจากผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์กรนั้น ลดหลั่นลงมาตามตำแหน่ง เป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการติดต่อสื่อสาร

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เป็นความสัมพันธ์ที่บุคคลมีต่อกันและกัน รวมถึงการประสานข้อขัดข้อง การสร้างความเข้าใจอันดี ให้ความเป็นกันเอง

2.4 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ เช่น จำนวนคน ความสะดวกในการทำงาน ความเพียงพอและความเหมาะสมในเรื่องสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมถึงสถานที่พักผ่อน ออกกำลังกาย ห้องสมุดสำหรับค้นคว้า

2.5 รายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง สิ่งที่เป็นค่าจ้าง ค่าตอบแทนต่าง ๆ ทั้งที่เป็นเงินและในรูปของผลประโยชน์เกื้อกูลที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ เช่น การให้สวัสดิการที่พำนักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y

McGregor (1960) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎี X และทฤษฎี Y ในงานเขียน และสรุปพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาว่า ทำไมผู้บังคับบัญชาบางคนจึงมีพฤติกรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาต่างกัน มีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้ผู้บังคับบัญชาบางคนปกครองลูกน้องด้วยการ ข่มขู่ควบคุมใกล้ชิดตลอดเวลา และผู้บังคับบัญชาบางคนปกครองลูกน้องด้วยความเชื่อใจ โดยได้สรุปดังนี้

1. โดยสาระสำคัญแล้ว ทฤษฎี X ซึ่งให้เห็นว่า โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ไม่ชอบการทำงานพยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส ในขณะที่เดียวกันจะสนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้งผู้บริหารจึงต้องใช้การบังคับเพื่อให้เกิดความเกรงกลัว และให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ คือ ให้เงินเป็นสิ่งจูงใจ ถ้าทำงานได้ผลผลิตมาก ค่าจ้างก็จะได้มาก หรือมิฉะนั้นจะใช้การข่มขู่ให้ทำตามคำสั่งเพื่อมิให้ต้องออกจากงาน แบบขององค์กรการเช่นนี้จะเป็นการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นระบบของราชการ

2. โดยสาระสำคัญแล้ว ทฤษฎี Y มีสมมติฐานว่า มนุษย์เป็นผู้ที่ชอบสังคมมนุษย์อยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องการสังสรรค์กันและอยู่ในระบบสังคม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันการควบคุมจากบุคคลอื่น หรือการข่มขู่ ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ แต่ต้องได้รับความร่วมมืออย่างจริงจังและมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลอย่างเต็มที่บนพื้นฐานแห่งความพอใจ การจูงใจคนให้เกิดขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารต้องใช้ทฤษฎีและต้องมองคนในแง่ดี การใช้ทฤษฎี Y จะจูงใจคนได้มากกว่าทฤษฎี X แต่ไม่ได้หมายความว่า จะละเลยต่อการควบคุมงานอย่างสิ้นเชิง

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (McClelland's achievement motivation theory)

McClelland (1962, pp. 99-122) เป็นนักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ ได้สรุปผลการศึกษาไว้ในวารสาร Harvard business review โดยกล่าวว่า คนนั้นมีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement: n-Ach) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จล่วงหน้าไปด้วยดีพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จไม่สำเร็จ

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation: n-Affil) เป็นความต้องการร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น ความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือ ตลอดทั้งความต้องการที่จะได้รับการยกโทษจากบุคคลอื่นเมื่อกระทำผิดด้วย

3. ความต้องการมีอำนาจบารมี (Need for power: nPow) ได้แก่ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น รวมถึงการที่บุคคลแสดงออกซึ่งความรู้สึกต่าง ๆ ต่อการมีอิทธิพลเหนือสถานการณ์เหล่านั้นด้วย

อนึ่ง ความต้องการในด้านสัมฤทธิ์ผลนั้น McClelland พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. พวกเขาต้องการกำหนดเป้าหมายของพวกเขาเอง ไม่ต้องการความเลื่อนลอยไร้เป้าหมาย

2. พวกเขาจะไม่กำหนดเป้าหมายที่ยากหรือง่ายต่อความสำเร็จมากจนเกินไป

3. พวกเขาต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพวกเขา ซึ่งเขาต้องการรู้ว่าเขาทำงานได้ดีแค่ไหน สำหรับผู้บริหารแล้ว ความต้องการอำนาจบารมีเป็นความต้องการที่สูงกว่า ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล และความต้องการผูกพัน

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Vroom's expectancy theory)

Vroom (1964, p. 18) ได้อธิบายทฤษฎีความคาดหวังไว้ว่า แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับปริมาณความต้องการต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด และความคาดหวังต่อความน่าจะเป็นของการกระทำที่จะนำไปสู่สิ่งนั้น ซึ่งรูปแบบของแรงจูงใจ จะประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจ (Valence) หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะบรรลุเป้าหมายหรือผลลัพธ์ส่วนตัว (A personal goal or outcome)
2. การปฏิบัติ (Instrumentality: Performance-reward linkage) เป็นการรับรู้ถึงโอกาสที่จะได้รับรางวัล หรือผลลัพธ์ที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติ
3. ความคาดหวัง (Expectancy) เป็นความเชื่อว่าสิ่งที่ได้ปฏิบัตินั้น จะเป็นที่ยอมรับยกย่องจากองค์กร และคนรอบข้างแรงจูงใจ ทำให้เกิดความคาดหวัง (Expectancy) การปฏิบัติ (Instrumentality) และความพึงพอใจ (Valence) เท่า ๆ กัน

ทฤษฎี E.R.G. ของ Alderfer (Alderfer's existence relatedness growth theory)

Alderfer (1972, p. 33) ได้แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการดำรงอยู่ (Existence needs) เป็นความต้องการพื้นฐานและจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์ เป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการอื่น ๆ ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ความมั่นคงปลอดภัย การได้รับความคุ้มครอง การได้อยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบ มีกฎหมายที่จะช่วยคุ้มครองให้พ้นอันตรายต่าง ๆ
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม ต้องการให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิกได้มีส่วนร่วมในสังคมต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากคนในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง
3. ความต้องการความก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม ในด้านการยอมรับและส่งเสริมความคิดริเริ่ม การได้รับการสนับสนุน การได้รับความไว้วางใจ การได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความสามารถ การเป็นผู้นำ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และการได้รับความสำเร็จ

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรที่ใช้ในการวิจัย คือ

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990, pp. 1-18)

ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ประการ คือ

1. ความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective commitment) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในด้านที่พนักงานรู้สึกถึงการเป็นสมาชิกในองค์กร รู้สึกยึดมั่นกับองค์กร

เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และการเข้าไปมีส่วนร่วมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจเกิดจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์ในการทำกิจกรรมหลากหลายในการทำงานที่ตรงกับ ความคาดหวังของเขา ทำให้เขาต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

2. ความผูกพันทางด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อ องค์กรที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กรบุคคล แต่ละคน เป็นการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าเขาต้องออกจากองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือก ที่จะคงอยู่กับองค์กร รวมถึงการรับรู้ถึงความยากลำบากในการหางานใหม่ ทำให้บุคคลจำเป็นต้อง อยู่กับองค์กรต่อไป

3. ความผูกพันด้านหน้าที่ (Normative commitment) หมายถึง จิตสำนึกในการดำรงอยู่ เป็นสมาชิกขององค์กรนั้น คือ ความรู้สึกที่เมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว ก็ต้องมีความผูกพัน และจงรักภักดีต่อองค์กร อันเป็นสิ่งที่ถูกต้องและควรกระทำและถือเป็นพันธะผูกพันที่ต้องมี ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนั้น ๆ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่า ความผูกพัน ต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ความรู้สึก ทศนคติ ที่ครูมี ต่อโรงเรียนในเชิงบวก ซึ่งพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้ การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามที่โรงเรียนตั้งไว้ ถ้าสมาชิกในองค์กรยังมิ ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ก็มีแนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงเท่านั้น

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

รุจิ อุษคิลป์ศักดิ์ (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิต ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอ เมืองเชียงใหม่ และได้สร้างสมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร จากปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จำนวน 250 คน พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลาที่ทำงาน ในองค์กร และระดับเงินเดือนที่ได้รับมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และ ผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะ การบริหาร ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านความภูมิใจในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ซึ่งพยากรณ์ได้ร้อยละ 58

อรวรรณ คงอยู่ (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด จำนวน 11 บริษัท จำนวนทั้งสิ้น 261 คน พบว่า ปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่มีความก้าวหน้ามั่นคงของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานด้าน การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการฝึกอบรม ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และความน่าเชื่อถือขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นวรรตน์ ณ วันจันทร์ (2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลพบุรี ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูง

ภัทรา แสงอรุณ (2548) ได้สรุปผลการวิจัยว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในงาน สามารถทำนายความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจได้ร้อยละ 45 ซึ่งสอดคล้องกับภานุเพ็ญ โหมาศวิน (2548) ได้ทำการศึกษาความผูกพันของสมาชิกในองค์กรศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัด สำนักนายกรัฐมนตรี

ชนิษฐา ไตรย์ปักษ์ (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน การมีส่วนร่วม อยู่ในระดับสูง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก การมีส่วนร่วมของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 61.5

รัชนิวรรณ ไม้สุวรรณกุล (2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ อายุ และอายุงาน พนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิต

ในการทำงานทุกด้าน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยสามารถเรียงลำดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ละด้านจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านสภาพ ที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านการบริหารงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้า ในอาชีพ และด้านความมั่นคงในงาน พนักงานระดับปฏิบัติการมีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน และโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถเรียงความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านบรรทัดฐาน ด้านการคงอยู่ และด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน และโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน และโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ยกเว้น คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับ ความผูกพันต่อองค์กร

นวรรฐ สุขะมงคล และคณะ (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลชั้นนำของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน โดยรวมระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง มีผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงมาก ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพัน คือ อายุ อายุงาน และรายได้ คุณภาพชีวิต ในการทำงานความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถ ทำนายความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสามารถทำนาย ผลการปฏิบัติงานได้

สุธินี เตชะตา (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้ แนวคิดของ Richard E. Walton ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงาน อยู่ในระดับสูง จากจำนวนทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพแวดล้อม ความก้าวหน้า และมั่นคงด้าน โอกาสในการพัฒนา การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิ ส่วนบุคคล ด้านความสมดุลของชีวิต และด้านความเป็นประ โยชน์ต่อสังคม ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับจัดการ แตกต่างจากพนักงานระดับบังคับบัญชาและพนักงานระดับปฏิบัติการ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมีเพียง 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตน และด้านความเป็นประ โยชน์ต่อสังคม

สุปรียา เตชะอศวนันท์ (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 ที่มีผลการศึกษาว่า ระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

วรรณิ รัตนพันธ์ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความเห็นด้วยในระดับมาก ความสัมพันธ์ต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน โดยรวมพบว่า บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร

สุทธิลักษณ์ ศิลลา (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่พบว่า ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก ส่วนความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยองค์กรด้านประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร

กิจจา ดงดินอ่อน (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของพนักงานครู สังกัดเทศบาลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน ได้แก่ ด้านการยอมรับชื่นชมและภาคภูมิใจในโรงเรียนของตน ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน

เพลินจิตต์ นกสกุล (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้บรรยากาศ

วินนา แก้วงาม (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 6 จำนวน 166 คน ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton) ผลการวิจัย พบว่า ระดับตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวกำหนดคุณภาพชีวิต 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การจัดองค์กรและการบริหาร เวลาว่างของชีวิต การสื่อสารและการประสานงาน ระบบในสำนักงาน



การตอบแทนที่ยุติธรรม และการมีส่วนร่วมในองค์การ สำหรับการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า การปฏิบัติงานบริหารทั่วไปอยู่ในระดับมาก ส่วนตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวกำหนดคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ได้แก่ การสื่อสารและการประสานงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล เวลาว่างของชีวิต และระบบงานในสำนักงาน เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่องานบริหารทั่วไป ได้แก่ การสื่อสารและการประสานงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล การจัดการองค์การและการบริหาร เวลาว่างของชีวิต และระบบงานในสำนักงาน ส่วนงานแผนงานและพัฒนาชนบท ได้แก่ การสื่อสารและการประสานงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล และเวลาว่างของชีวิต ส่วนงานส่งเสริมการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรม ได้แก่ การสื่อสารและการประสานงาน การมีส่วนร่วมในองค์การ และการพัฒนาความสามารถของบุคคล

วรวรรณ ตอวิวัฒน์ (2554) ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์การ และอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมศุลกากร ที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 42.1 โดย 5 องค์ประกอบ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความภาคภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะการบริหาร ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ส่วนอีก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และความก้าวหน้ามั่นคง ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ขวัญตา พระธาตุ (2554) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอัยการ ตรีศึกษา: สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตส่วนตัวและด้านสังคมอยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน และด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกละอยู่ในระดับสูง ความผูกพันต่อเนื้อเรื่องและความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของบุคลากรอัยการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กอบสุข อินทโชติ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคม

อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อายุงานที่แตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สาวิตรี สร้อยสุดสวาท (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านจิตใจและด้านการคงอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เพศ อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานที่ต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน ส่วนตำแหน่งงานของพนักงาน และระดับการศึกษาที่ต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่อายุต่างกัน แตกต่างกัน ส่วนเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานที่ต่างกัน ตำแหน่งงานของพนักงาน และระดับการศึกษาที่ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

ฉันทพล โดบารมีกุล (2555) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3

วิลาสินี เจนวนิชสถาพร (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัท โทเรในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัท โทเรในประเทศไทย จำนวน 355 คน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัท โทเรในประเทศไทยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มบริษัท โทเรในประเทศไทยโดยรวม อยู่ในระดับสูง ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยรวมคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสรุป พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัท โทเรในประเทศไทย

ณัฐฐา ผุดผ่อง (2556, หน้า 108) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และกลุ่มเจเนอเรชั่นของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของทั้ง 3 กลุ่มเจเนอเรชั่น อยู่ในระดับสูง และกลุ่มเจเนอเรชั่นที่แตกต่างกัน พบว่ามีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ปัจจัยกลุ่มเจเนอเรชั่น และปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ ระดับการศึกษา และอายุงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รินดา ชันชรกรรม และจันทนา แสนสุข (2556, หน้า 38) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ปัจจัยด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถไม่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า ปฏิเสธกับสมมติฐาน เนื่องจากวิทยาลัยส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรม คุงานหรือทดลองงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานไม่ตรงหรือสอดคล้องกับสายงานในรายวิชาที่ครูรับผิดชอบ รวมถึงระยะเวลาในการอบรมมีระยะเวลาที่น้อย และหลังจากอบรมกลับมายังไม่ได้รับการสนับสนุนที่จะส่งเสริมในการพัฒนา หรือการอบรมในบางเรื่องไม่ได้ต่อเนื่อง รวมทั้งการสนับสนุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น แต่จำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อความต้องการของครู ซึ่งส่งผลให้ครูไม่เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร

#### งานวิจัยต่างประเทศ

Tausky (1982) ได้ศึกษาเรื่อง ผลผลิต แรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า การเพิ่มผลผลิตนั้น ต้องได้รับสิ่งจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานและค่าตอบแทน ซึ่งรวมทั้งค่าตอบแทนที่ได้จากผลกำไรของบริษัทที่ผู้ใช้แรงงานมีส่วนร่วมในการทำงาน นอกจากนี้ สิ่งจูงใจด้านความท้าทายในงาน รายได้และค่าตอบแทนที่เพียงพอ รวมทั้งค่าตอบแทนที่ได้จากการมีส่วนร่วมในผลกำไรและความมั่นคงในการทำงาน จะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย

Fukami and Larson (1984) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขนส่ง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทางบวกได้แก่ อายุและอายุงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทางลบคือ ระดับการศึกษาและความเครียดในงาน และเมื่อวิเคราะห์อิทธิพลในการพยากรณ์ พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรคือ อายุงานและระดับการศึกษา ความเครียดในงาน ตามลำดับ

Eisenberger (1990) ได้ศึกษาจากบุคคลอาชีพต่าง ๆ 6 อาชีพ คือ ครู โรงเรียนมัธยม เสมียน พนักงานผลิตรายชั่วโมง ตัวแทนประกันภัย อาจารย์มหาวิทยาลัย และตำรวจลาดตระเวน

พบว่า ความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการรับรู้ ความเกื้อกูล สนับสนุน ขององค์กรในด้านต่างๆ เช่น รายได้ ความก้าวหน้า ความมั่นคง และการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลที่ตามมา ในแง่อื่น ๆ ได้แก่ ความอดสาหะในการทำงาน ตลอดจนการมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยมิได้คาดหวังสิ่งตอบแทน

Huselid and Day (1991) ทำการสำรวจพนักงานระดับผู้จัดการร้านต่าง ๆ จำนวน 241 ราย และวิเคราะห์ด้วยค่าสหสัมพันธ์ พบว่า องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อ องค์กร ได้แก่ การได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน การรับรู้ความยุติธรรมของการได้รับรายได้และ การสมานฉันท์กับกลุ่มผู้จัดการด้วยกัน และ โอกาสก้าวหน้า ส่วนองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ระดับการศึกษา กล่าวคือ ระดับการศึกษาที่สูงระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการยิ่งต่ำลง ส่วนรายได้ เพศ และอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ การที่องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานและ โครงสร้าง ใหม่ อาจส่งผลให้มีการลาออกของเจ้าหน้าที่เป็นจำนวนมาก ซึ่งแม้ว่าเจ้าหน้าที่จะมีคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมสูง แต่ก็ได้ไม่ได้หมายรวมถึง การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในองค์กรจะทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ตามไปด้วย

Moorman (1991) ศึกษาตัวแปรระหว่างการรับรู้ของพนักงานว่าได้รับการปฏิบัติจาก องค์กรด้วยความยุติธรรม กับพฤติกรรมที่เขากระทำเพื่อองค์กร ซึ่งอยู่นอกเหนือจากหน้าที่และ กระทำโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทน ซึ่งเป็นพฤติกรรมตามกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยศึกษาจากพนักงาน 225 คน ของบริษัทขนาดกลาง 2 แห่ง การศึกษานี้เน้นถึงความเป็นธรรมชาติ ที่พนักงานได้รับจากผู้บังคับบัญชาและจากการได้รับค่าตอบแทน ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ คือการที่พนักงานรับรู้ว่าตนเองได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม สามารถทำนายพฤติกรรม เพื่อองค์กร ที่อยู่เหนือบทบาทหน้าที่ได้ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรนั่นเอง

Brockner (1992) ศึกษาจากพลเมืองชาวชิคาโก จำนวน 804 ราย จากการวิเคราะห์ผล ด้วยค่าสหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอย พบว่า การที่พนักงานรับรู้ว่าองค์กรปฏิบัติต่อเขา ด้วยความเป็นธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และผลจะเป็นไปตามหลัก กระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคม นอกจากนี้หากพนักงาน พบว่า ตนไม่ได้รับการปฏิบัติจาก องค์กรอย่างเป็นธรรม ระดับความผูกพันต่อองค์กรจะลดลงอย่างรวดเร็วส่งผลไปสู่การออกจาก องค์กรในที่สุด

Mathieu and Farr (1996) ซึ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถประจำทางจำนวน 194 คน และวิศวกรจำนวน 220 คน พบว่า ในกลุ่มพนักงานขับรถประจำทาง อายุการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ในกลุ่มวิศวกร อายุงานไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

Louis (1998) ได้ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมเกี่ยวกับความผูกพันและประสิทธิภาพแห่งตน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสนับสนุนความผูกพันต่องานและประสิทธิภาพแห่งตน ในโรงเรียน 8 แห่ง โดยแสดงให้เห็นว่ารูปแบบของความสัมพันธ์ของคุณลักษณะ ของสถานที่ทำงานกับอิทธิพลของพฤติกรรม ทัศนคติ และคุณลักษณะทางจิตใจ มีผลกระทบต่อการสอน จากการสังเกตในชั้นเรียน และข้อมูลจากการสำรวจ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถวัดได้ว่ามีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับความผูกพันของครูและประสิทธิภาพแห่งตน

George and Jones (1999) ศึกษาเรื่อง ความมั่นคงในงานพบว่า หากพนักงานเห็นว่าหน่วยงานที่เขาทำอยู่ ไม่ได้สร้างความมั่นใจว่าเขาถูกไล่ออกโดยไม่เป็นธรรม ก็จะมีผลทำให้พนักงานรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานกับองค์กร และขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแต่หากบุคคลรับรู้ว่าจะงานที่ทำมีความมั่นคง ทำให้รู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนเกื้อกูลต่อองค์กร

Tong (1999) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและวิชาชีพของพยาบาลสิงคโปร์จำนวน 2,424 คน พบว่า ปัจจัยบุคคลด้านอายุ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อายุจึงเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงาน

Wallace (2006) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของทนายความวิชาชีพ ในสำนักงานทนายความและในหน่วยงานทั่วไป พบว่า ทนายความในสำนักงานทนายความ ซึ่งมีมาตรฐานและเกณฑ์ในการพิจารณาที่ชัดเจน ในการจ่ายค่าจ้างเงินเดือนหรือขึ้นเงินเดือน รวมถึงการพิจารณาการให้โบนัส จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงกว่าทนายความในหน่วยงานทั่วไป

Outram (2008) ศึกษาเรื่อง ครูในโรงเรียนไฮสคูลกับความผูกพันต่อองค์กรและการเปลี่ยนแปลง เพื่อสำรวจความผูกพันต่อองค์กรและการเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียนไฮสคูลที่นิวยอร์ก พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรไม่สัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะของครู ทั้งด้าน อายุ เพศ สถานภาพสมรส เชื้อชาติ ตำแหน่ง หรือรายได้ ครูที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู เมื่อครูมีความพึงพอใจในการทำงานก็ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ความสำเร็จขององค์กรส่งผลให้ครูรู้สึกภาคภูมิใจ

รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ทำให้เกิดความผูกพันในโรงเรียนมากขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของตามแนวคิดของ Huse and Comings (1985) มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย การพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม การทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ความสมดุลของคุณภาพชีวิตในภาพรวม และ ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม และศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิด Allen and Meyer (1990, pp. 1-18) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันทางด้านจิตใจ ความผูกพันทางด้านการคงอยู่ และความผูกพันทางด้านหน้าที่ เพื่อใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบาย กำหนดมาตรฐานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครู และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ต่อไป

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 852 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 265 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วทำการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling) ตามรายอำเภอ แล้วจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 265 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ที่	โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
อำเภอเมือง			
1	วัดเขมาภิรตาคาร (เกษมราษฎร์บำรุง)	4	1
2	วัดหนองควง (ปริยัติพุทธสรราษฎร์นุเคราะห์)	3	1
3	วังตะโก (ซ้องประชาพิทักษ์)	7	2
4	วัดทองนพคุณ (เจริญราษฎร์วิทยาคาร)	6	2
5	วัดเวียงคอย (สว่างแสงวิทยา)	4	1
6	วัดคอนไก่เตี้ย	85	29
7	วัดอินทาราม	4	1
8	วัดบันไดทอง (วิเศษศึกษา)	5	2
9	อนุบาลเพชรบุรี	65	21
10	บ้านไร่ดอน (อินทโชติวิริยานุสรณ์)	4	1
11	วัดโรงเข้ (พุทธประชาสรรค์)	5	2
12	วัดใหม่ท่าศิริ (สุพรรณวิทยาคาร)	1	-
13	วัดเพ็รียง (วิเทศราษฎร์วัฒนา)	4	1
14	บ้านบ่อหวาย	3	1
15	หาดเจ้าสำราญ (พรหมานุกูล)	11	3
16	วัดบางทะเล (สุนทรธรรมานุสรณ์)	7	2
17	บ้านบางกุฬา	4	1
18	บ้านบ่อโพง	6	2
19	บ้านดอนนาคุ้ม	6	2
20	บ้านโตนดน้อย	3	1
21	วัดหนองหว่า (เสถียรสาทร)	4	1
22	วัดโพธิ์ทียมณี (ศิริพรรณพิทยา)	6	2
23	วัดสิงห์ (ขจิตพุทธสรศึกษา)	5	2
24	วัดนาค (แบ่งอุทิศวิทยาคาร)	1	-
25	บ้านพีเลี้ยง (อัมอุทิศ)	3	1
26	วัดพระรูป (จันทศรีสงเคราะห์)	4	1



## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
27	วัดไสกระดาน	2	1
28	วัดนาพรม (มนมหาวิริยาการ)	16	5
29	บ้านคอนมะขามช้าง (จรรยาภรณ์อุปถัมภ์)	9	3
30	วัดลาดโพธิ์ (รวมราษฎร์วิทยาการ)	4	1
31	วัดโพพระโน (รุ่งรังสฤษดิ์)	7	2
32	วัดหนองไม้เหลือง (ธรรมโชติประชาธร)	5	2
33	วัดถีนปุรา (เดชสมบูรณ์)	4	1
34	บ้านคอนยาง	4	1
35	บ้านหนองมะขาม	3	1
36	บ้านบ่อขม	4	1
37	บ้านหนองพลับ (อินทจิตบำรุง)	4	1
38	บ้านดอนอีกรอก	6	2
39	บ้านคีรีวงศ์	1	-
อำเภอเขาย้อย			
40	บ้านเนินรัก	10	3
41	วัดมณีเลื่อน	7	2
42	ไทรรัฐวิทยา 13 (บ้านพุ่มวง)	10	3
43	วัดทรงธรรม	6	2
44	บ้านหนองชุมพล	15	4
45	บ้านหนองประคู้	4	1
46	วัดห้วยโรง (หนึ่งนฤมิตรพิทยาการ)	16	5
47	วัดกุฎี (ชุ่มประชารังสรรค์)	15	4
48	วัดโพธิ์ (ชื่นศรีผดุง)	3	1
49	วัดหนองส้ม	8	2
50	บ้านสระพัง	3	1
51	บ้านเขาย้อย	11	3
52	วัดท้ายตลาด (วิวัฒน์เกษนราประชานุกุล)	7	2

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
53	วัดยาง (เขื่อนประชาสรรค)	11	3
54	บ้านวัง	3	1
55	วัดคอนทราย (สัมฤทธิ์ราษฎร์นุเคราะห์)	4	1
56	วัดเทพประชุมนิมิตร (สาครราษฎร์บำรุง)	5	2
57	วัดเขาสมอระบัง	7	2
58	วัดเวฬุวนาราม	2	1
59	วัดหนองปรัง (บุญมานุสรณ์)	15	4
60	วัดกุญชรวิชาราม (พัฒนาวิเทศประชาสรรค)	4	1
อำเภอบ้านแหลม			
61	วัดต้นสน (เชียรวิทยา)	19	7
62	บ้านแหลม	24	8
63	วัดในกลาง	10	3
64	วัดอุดมิงค์ (จันทสิริราษฎร์รังสรรค)	2	1
65	มิตรภาพที่ 34	6	2
66	บ้านท่าแร่ (สหราษฎร์)	15	4
67	บ้านคลองมอญ	6	2
68	วัดไทรทอง (สาครราษฎร์สงเคราะห์)	17	5
69	วัดกุฎี (นันทวิเทศประชาสรรค)	7	2
70	บ้านเหมืองไทร	9	3
71	วัดปากอ่าว (ญาณสาครวิทยาการ)	9	3
72	วัดเกาะแก้ว	13	4
73	วัดลัด (บางตะบูนวิทยาการ)	4	1
74	วัดคิ่งตำหนัก	1	-
75	บ้านสามแพรก	5	2
76	วัดปากคลอง (ศุขยาลัยอุทิศ)	11	3
77	วัดเขาตะเครา (ประสพประชาสรรค)	7	2
78	บ้านทุ่งเพ็ญ (เอมสะอาดอำนวย)	3	1

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
79	วัดบางลำภู	5	2
80	บ้านบางหอ (โสภณเชาวราษฎร์รังสรรค์)	5	2
81	วัดบางขุนไทร (ผดุงวิทยา)	17	5
82	วัดดอนผิงแคด (ผลสิริราษฎร์รังสรรค์)	11	3
83	วัดนอกปากทะเล	9	3
84	บ้านดอนมะขาม	4	1
85	บ้านบางแก้ว (สำนักงานสลากกินแบ่งสงเคราะห์ 44)	17	5
86	วัดราษฎร์ศรัทธา	5	2
87	วัดสมุทรโคดม	4	1
88	วัดสมุทรธาราม	6	2
89	บ้านท่าตะคร้อมิตรภาพที่ 192 (อนุสรณ์แด่พลเอกกฤษณ์)	16	5
อำเภอหนองหญ้าปล้อง			
90	บ้านหนองรี	9	3
91	บ้านสามเรือน	5	2
92	บ้านพุกูล	7	2
93	บ้านยางน้ำกักได้	16	5
94	บ้านป่ากรดน์	4	1
95	บ้านหนองหญ้าปล้อง (อุดมวนา)	12	4
96	บ้านจะโปรง	5	2
97	บ้านหนองไผ่	9	3
98	บ้านไทรงาม	3	1
99	บ้านอ่างศิลา	5	2
100	บ้านลิ้นช้าง	4	1
101	บ้านยางน้ำกักเหนือ	6	2
102	บ้านท่าเสลา	5	1
รวม		852	265

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 แยกเป็น 8 ด้าน ซึ่งดัดแปลงเครื่องมือวิจัยมาจากภัทร์ศยา จันทราวาศิกร (2557, หน้า 126-130) โดยประเภทของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ สูงที่สุด, สูง, ปานกลาง, ต่ำ, ต่ำที่สุด จำนวน 40 ข้อ จำแนกได้ดังนี้

- |  |             |
|--|-------------|
| 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม            | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. สิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. การพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล               | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน                | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. การบูรณาการทางสังคม                       | จำนวน 5 ข้อ |
| 6. ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย       | จำนวน 5 ข้อ |
| 7. ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม                 | จำนวน 5 ข้อ |
| 8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม            | จำนวน 5 ข้อ |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 แยกเป็น 3 ด้าน ซึ่งดัดแปลงเครื่องมือวิจัยมาจากปียาพร ห้องแซง (2555, หน้า 215-216) โดยประเภทของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย, น้อยที่สุด จำนวน 15 ข้อ จำแนกได้ดังนี้

- |                             |             |
|-----------------------------|-------------|
| 1. ความผูกพันทางด้านจิตใจ   | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ความผูกพันทางการคงอยู่   | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ความผูกพันทางด้านหน้าที่ | จำนวน 5 ข้อ |

### การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน

2. ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3. นำแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่าง ๆ มาสร้างเป็นแบบสอบถามเสนอต่อที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหาและภาษาที่ใช้

4. เสนอแบบสอบถามต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรง (Validity) ของเนื้อหาการใช้ภาษา และโครงสร้าง ประกอบด้วย

- |  |  |
|--|--|
| 4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นารี | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา<br>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.2 ดร.ชัยพจน์ รักราม                      | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา<br>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.3 ดร.ธนวิน ทองแพง                        | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา<br>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.4 นายวสันต์ บันลือทรัพย์                 | ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านบ่อโพง<br>จังหวัดเพชรบุรี                  |
| 4.5 นางสาวมาเรียม สามนคร                   | ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน<br>บ้านบ่อโพง จังหวัดเพชรบุรี            |

5. นำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) ซึ่งข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 คัดเลือกไว้สามารถใช้ได้

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว นำเสนอต่อ อาจารย์ที่ปรึกษาคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลอง (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เพื่อวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

7.1 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation) ระหว่างค่าเฉลี่ยรายข้อกับค่าเฉลี่ยรวมของแบบสอบถามแต่ละด้าน (Item-total correlation) คัดเลือกข้อที่มีอำนาจจำแนก  $r = .20$  ขึ้นไป เป็นแบบสอบถามที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้จริงในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 30-35) และได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ดังนี้

7.1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .30-.82

7.1.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .74-.87

7.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ซึ่งจะต้องมีค่าความเชื่อมั่น .85 ขึ้นไป และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละตอน ดังนี้

7.2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .95

7.2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .97

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือรับรองจากฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลของครูผู้สอนในโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้บรรจุซองแต่ละชุด พร้อมติดแสตมป์จำหน่ายซอง ถึงผู้วิจัยเพื่อให้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนตามกำหนด

2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามให้ครูผู้สอนในโรงเรียน 265 ฉบับ ได้รับคืนเป็นจำนวน 100 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 45 วัน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์
  2. นำแบบสอบถามที่มีคำตอบสมบูรณ์ทุกฉบับมาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักที่กำหนดไว้และบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
- เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนกำหนดได้โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นตัวชี้วัดและใช้เกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 22-25)

4.51-5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสูงที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสูง

2.51-3.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานของครูปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานของครูต่ำ

1.00-1.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานของครูต่ำที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของครู ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับความผูกพันของครูโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นตัวชี้วัดและใช้เกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 22-25)

4.51-5.00 หมายถึง มีความผูกพันมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีความผูกพันมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีความผูกพันปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีความผูกพันน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีความผูกพันน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของครู ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542, หน้า 111)

$r$  มีค่า มากกว่า 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

$r$  มีค่า 0.70-0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

$r$  มีค่า 0.30-0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

$r$  มีค่า ต่ำกว่า 0.29 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

4. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ  $k$  ตัว ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_k$ ) ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม  $Y$  โดยที่ความสัมพันธ์อยู่ในรูปเชิงเส้น จะได้สมการถดถอยพหุคูณ ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง  $Y$  และ  $X_1, X_2, X_3, \dots, X_k$  ดังนี้

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4 + b_5 x_5 + b_6 x_6 + b_7 x_7 + b_8 x_8$$

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมาย และทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 วิเคราะห์ผลของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 สถิติที่ใช้ คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. การศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 “วิเคราะห์ผลของความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1” สถิติที่ใช้ คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. การศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 “คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1” สถิติที่ใช้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation)
4. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ  $k$  ตัว ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_k$ ) ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม  $Y$  โดยที่ความสัมพันธ์อยู่ในรูปเชิงเส้น จะได้สมการถดถอยพหุคูณ ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง  $Y$  และ  $X_1, X_2, X_3, \dots, X_k$  (กัลยา วานิชย์ปัญญา, 2550, หน้า 292)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ประกอบด้วย กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอตามลำดับดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
$SD$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$n$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$r$	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$p$	แทน	ความน่าจะเป็น
$b$	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ตัวคูณ ซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
$S.E.b$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์
$S.E.est$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์
$R$	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน	ประสิทธิภาพในการพยากรณ์
$\beta$	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
$t$	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที ( $t$ -distribution)
$F$	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ ( $f$ -distribution)
$X$	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม
$X_1$	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
$X_2$	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
$X_3$	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล
$X_4$	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
$X_5$	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม

$X_6$	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย
$X_7$	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม
$X_8$	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม
$Y$	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวม
$Y_1$	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านความผูกพันของครูทางด้านจิตใจ
$Y_2$	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านความผูกพันของครูทางด้านการคงอยู่
$Y_3$	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านความผูกพันของครูต่อหน้าที่
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์แบ่งการนำเสนอเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1  
โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	n = 265		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.66	0.75	สูง	8
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.96	0.60	สูง	7
3. ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล	3.99	0.64	สูง	6
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	4.10	0.57	สูง	3
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.01	0.58	สูง	5
6. ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย	4.20	0.60	สูง	1
7. ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม	4.14	0.59	สูง	2
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	4.04	0.63	สูง	4
รวม	4.01	0.49	สูง	

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1  
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมและรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	n = 265		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.75	0.82	สูง	2
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.80	0.82	สูง	1
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพในแต่ละเดือน	3.46	0.95	ปานกลาง	5
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานระดับเดียวกับท่าน	3.72	0.83	สูง	3
5. ท่านได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปี	3.58	0.94	สูง	4
รวม	3.66	0.75	สูง	

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานระดับเดียวกับท่าน ลำดับสุดท้าย ได้แก่ เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพในแต่ละเดือน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1  
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมและรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	n = 265		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. อาคาร สถานที่ทำงาน สะอาดและสะดวกสบาย เหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน	4.01	0.75	สูง	3
2. อาคาร สถานที่ มีความมั่นคง และมีความปลอดภัย	4.05	0.75	สูง	1
3. วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับ ปฏิบัติงาน	3.80	0.76	สูง	5
4. ท่านรู้สึกปลอดภัยในการเดินทางไป-กลับ ระหว่างสถานที่ ทำงานกับที่พัก	3.95	0.76	สูง	4
5. บรรยากาศโดยรวมในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้ท่าน ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข	4.03	0.70	สูง	2
รวม	3.96	0.60	สูง	

จากตารางที่ 4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ  
ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านสิ่งแวดล้อม  
ที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับ  
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อาคาร สถานที่ มีความมั่นคงและมีความปลอดภัย บรรยากาศ  
โดยรวมในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข อาคาร สถานที่ทำงาน  
สะอาดและสะดวกสบาย เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ลำดับสุดท้าย ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์  
ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1  
ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล โดยรวมและรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล	n = 265		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ท่านได้รับการส่งเสริมฝึกอบรม ประชุม สัมมนาเพิ่มความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานและการพัฒนาวิชาชีพครู	4.00	0.77	สูง	4
2. ท่านสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมต่าง ๆ มาใช้ใน การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.00	0.71	สูง	3
3. ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างอิสระ	4.01	0.71	สูง	2
4. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นตัวแทน ในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ	4.02	0.77	สูง	1
5. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านปฏิบัติงานพิเศษอยู่เสมอ	3.94	0.77	สูง	5
รวม	3.99	0.64	สูง	

จากตารางที่ 5 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ  
ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒน  
ความสามารถส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก  
มากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วม  
กิจกรรมต่าง ๆ ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างอิสระ  
ท่านสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ  
ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านปฏิบัติงานพิเศษอยู่เสมอ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1  
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยรวมและรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	n = 265		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ท่านมีความภาคภูมิใจต่อหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	4.44	0.60	สูง	1
2. ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย หรือรางวัลจากผู้บริหาร เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี	3.94	0.75	สูง	4
3. ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.97	0.76	สูง	3
4. โรงเรียนของท่านเปิด โอกาสให้ครูทุกคนได้พัฒนาตนเอง โดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป	4.26	0.68	สูง	2
5. โรงเรียนของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวไปสู่ ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	3.94	0.80	สูง	5
รวม	4.10	0.57	สูง	

จากตารางที่ 6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ  
ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ความก้าวหน้า  
และความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก  
มากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจต่อหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้ โรงเรียนของท่าน  
เปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้พัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป และท่านได้รับ  
คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ลำดับสุดท้าย ได้แก่ โรงเรียนของท่านมีตำแหน่ง  
หน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1  
ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมและรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านการบูรณาการทางสังคม	n = 265		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	4.00	0.72	สูง	3
2. เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	3.97	0.65	สูง	5
3. ท่านทำงานในโรงเรียนที่มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ซึ่งกันและกัน	4.09	0.64	สูง	1
4. ท่านมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็น และแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	4.02	0.67	สูง	2
5. ท่านเคยได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาหรือ เพื่อนร่วมงาน เมื่อประสบปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.98	0.76	สูง	4
รวม	4.01	0.58	สูง	

จากตารางที่ 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ  
ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการบูรณาการ  
ทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย  
ได้แก่ ท่านทำงานในโรงเรียนที่มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน ท่านมีโอกาสร่วม  
แสดงความคิดเห็น และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ท่านได้รับความไว้วางใจจาก  
ผู้บังคับบัญชา ลำดับสุดท้ายได้แก่ เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ  
ในการปฏิบัติงาน



ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1  
ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย โดยรวมและรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย	n = 265		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. โรงเรียนของท่านมีระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน	4.16	0.70	สูง	4
2. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ ในกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน	4.25	0.65	สูง	2
3. ท่านทำงานตามระบบและวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาได้กำหนดไว้	4.26	0.63	สูง	1
4. ท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบข้อบังคับ	4.18	0.69	สูง	3
5. ท่านได้รับความเป็นธรรมในการร้องทุกข์ ร้องเรียนต่อ ผู้บังคับบัญชา	4.15	0.71	สูง	5
รวม	4.20	0.60	สูง	

จากตารางที่ 8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ  
ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านลักษณะ  
การทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับ  
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านทำงานตามระบบและวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาได้กำหนดไว้  
ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน ท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่อง  
กฎระเบียบข้อบังคับ ลำดับสุดท้ายได้แก่ ท่านได้รับความเป็นธรรมในการร้องทุกข์ ร้องเรียน  
ต่อผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1  
ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม โดยรวมและรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม	n = 265		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ท่านรู้สึกมีความสุขกับการใช้ชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน	4.19	0.69	สูง	1
2. ท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงานและการดูแลครอบครัวได้อย่าง เหมาะสม	4.12	0.70	สูง	4
3. ท่านมีความพึงพอใจกับตำแหน่ง หน้าที่การงานและสภาพ เป็นอยู่ในปัจจุบัน	4.17	0.69	สูง	2
4. ท่านใช้เวลาในการทำงานในแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม	4.16	0.66	สูง	3
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันเวลาและมีคุณภาพ	4.06	0.68	สูง	5
รวม	4.14	0.59	สูง	

จากตารางที่ 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ  
ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1  
ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับ  
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านรู้สึกมีความสุขกับการใช้ชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน  
ท่านมีความพึงพอใจกับตำแหน่ง หน้าที่การงานและสภาพเป็นอยู่ในปัจจุบัน ท่านใช้เวลา  
ในการทำงานในแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จ  
ทันเวลาและมีคุณภาพ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ  
ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1  
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยรวมและรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	n = 265		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ท่านมีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน	4.05	0.75	สูง	3
2. ท่านให้ความร่วมมือและประสานงานกับชุมชนและหน่วยงาน อื่นๆ อยู่เสมอ	4.09	0.68	สูง	2
3. ท่านได้รับการยอมรับจากชุมชนเสมอเมื่อมีการทำกิจกรรม ร่วมกันกับชุมชน	3.99	0.72	สูง	4
4. ท่านสร้างสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ปกครองกับ การปฏิบัติงานของท่าน	4.15	0.67	สูง	1
5. ท่านมีโอกาสเผยแพร่ ผลงานการปฏิบัติของโรงเรียนให้ชุมชน ทราบ	3.95	0.74	สูง	5
รวม	4.04	0.63	สูง	

จากตารางที่ 10 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ  
ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1  
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับ  
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านสร้างสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ปกครองกับ  
การปฏิบัติงานของท่าน ท่านให้ความร่วมมือและประสานงานกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ  
อยู่เสมอ ท่านมีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีโอกาส  
เผยแพร่ ผลงานการปฏิบัติของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กรของ  
ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1  
โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของครู	<i>n</i> = 265		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ความผูกพันของครูทางด้านจิตใจ	4.26	0.59	มาก	3
2. ความผูกพันของครูทางการคงอยู่	4.32	0.59	มาก	2
3. ความผูกพันของครูด้านหน้าที่	4.41	0.60	มาก	1
รวม	4.33	0.56	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน  
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความผูกพันของครูต่อหน้าที่ ความผูกพันของครู  
ทางการคงอยู่ ความผูกพันของครูทางด้านจิตใจ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กรของ  
ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1  
ด้านจิตใจ โดยรวมและรายข้อ

ความผูกพันต่อองค์กรของครูทางด้านจิตใจ	<i>n</i> = 265		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายงานที่ปฏิบัติอยู่	4.15	0.65	มาก	5
2. ท่านเชื่อมั่น ศรัทธาและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม นโยบาย เป้าหมาย ของทางโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้	4.21	0.66	มาก	4
3. ท่านรู้สึกยินดีที่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนและเป็น ส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้	4.29	0.64	มาก	2

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กรของครูทางด้านจิตใจ	<i>n</i> = 265		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
4. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นครูในโรงเรียนนี้	4.38	0.68	มาก	1
5. ท่านมักจะพูดให้เพื่อน ๆ ฟังเสมอว่าโรงเรียนนี้ดี เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานและตัดสินใจถูกต้องที่เลือกปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้	4.27	0.70	มาก	3
รวม	4.26	0.59	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านจิตใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นครูในโรงเรียนนี้ ท่านรู้สึกยินดีที่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้ ท่านมักจะพูดให้เพื่อน ๆ ฟังเสมอว่าโรงเรียนนี้ดี เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานและตัดสินใจถูกต้องที่เลือกปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้ ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายงานที่ปฏิบัติอยู่

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการคงอยู่ โดยรวมและรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กรของครูด้านการคงอยู่	<i>n</i> = 265		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ท่านชอบที่จะทำงานในโรงเรียนนี้มากกว่า ถึงแม้จะมีทางเลือกไปทำงานที่โรงเรียนอื่น	4.24	0.72	มาก	4
2. ท่านยินดีที่จะสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานในความรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมาย	4.38	0.63	มาก	2
3. ท่านอุทิศตนยอมเหน็ดเหนื่อยปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาโรงเรียน แม้บางครั้งต้องทำงานนอกเวลาราชการ	4.41	0.62	มาก	1

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กรของครูทางการคงอยู่	<i>n</i> = 265		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
4. ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานของหน่วยงาน จนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง	4.37	0.67	มาก	3
5. ถ้าท่านมีโอกาสจะแนะนำให้ผู้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในโรงเรียนนี้	4.20	0.74	มาก	5
รวม	4.32	0.59	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการคงอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านอุทิศตนยอมเหน็ดเหนื่อยปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาโรงเรียน แม้บางครั้งต้องทำงานนอกเวลาราชการ ท่านยินดีที่จะสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานในความรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมาย ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานของหน่วยงาน จนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ถ้าท่านมีโอกาสจะแนะนำให้ผู้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในโรงเรียนนี้

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านหน้าที่ โดยรวมและรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กรของครูด้านหน้าที่	<i>n</i> = 265		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงและความเป็นไปของโรงเรียนเสมอ	4.42	0.65	มาก	4
2. ท่านยินดีปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างเต็มความสามารถ	4.42	0.63	มาก	3
3. ท่านยินดีทำทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและสร้างสรรค์ให้โรงเรียนมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น	4.45	0.63	มาก	1

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กรของครูด้านหน้าที่	<i>n</i> = 265		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
4. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อสวมเสื้อที่มีตราสัญลักษณ์ของโรงเรียนที่แสดงความเป็นองค์กรหนึ่งเดียวกัน	4.45	0.65	มาก	2
5. ท่านคิดว่าโรงเรียนแห่งนี้เป็นสถานที่ปฏิบัติงานที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกปฏิบัติงานและคิดว่าอนาคตของโรงเรียน คือ อนาคตของท่าน	4.35	0.73	มาก	5
รวม	4.41	0.60	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านยินดีทำทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและสร้างสรรค์ให้โรงเรียนมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อสวมเสื้อที่มีตราสัญลักษณ์ของโรงเรียนที่แสดงความเป็นองค์กรหนึ่งเดียวกัน ท่านยินดีปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างเต็มความสามารถ ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านคิดว่าโรงเรียนแห่งนี้เป็นสถานที่ปฏิบัติงานที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกปฏิบัติงาน และคิดว่าอนาคตของโรงเรียน คือ อนาคตของท่าน

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างคุณภาพชีวิต  
การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ใน โรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

Correlations														
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	TotalX	Y1	Y2	Y3	TotalY
X1	Pearson Correlation	1	.474**	.484**	.430**	.410**	.344**	.357**	.282**	.612**	.352**	.345**	.314**	.358**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265
X2	Pearson Correlation	.474**	1	.682**	.612**	.595**	.587**	.611**	.543**	.795**	.579**	.590**	.550**	.609**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265
X3	Pearson Correlation	.484**	.682**	1	.773**	.735**	.621**	.576**	.583**	.850**	.589**	.594**	.593**	.630**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265
X4	Pearson Correlation	.430**	.612**	.773**	1	.821**	.708**	.671**	.609**	.869**	.660**	.663**	.664**	.704**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265
X5	Pearson Correlation	.410**	.595**	.735**	.821**	1	.768**	.692**	.664**	.878**	.686**	.676**	.655**	.714**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265
X6	Pearson Correlation	.344**	.587**	.621**	.708**	.768**	1	.699**	.607**	.822**	.710**	.714**	.696**	.751**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265
X7	Pearson Correlation	.357**	.611**	.576**	.671**	.692**	.699**	1	.731**	.824**	.682**	.706**	.685**	.735**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265
X8	Pearson Correlation	.282**	.543**	.583**	.609**	.664**	.607**	.731**	1	.777**	.617**	.640**	.660**	.679**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265
TotalX	Pearson Correlation	.612**	.795**	.850**	.869**	.878**	.822**	.824**	.777**	1	.754**	.762**	.744**	.801**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265
Y1	Pearson Correlation	.352**	.579**	.589**	.660**	.686**	.710**	.682**	.617**	.754**	1	.813**	.789**	.922**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265
Y2	Pearson Correlation	.345**	.590**	.594**	.663**	.676**	.714**	.706**	.640**	.762**	.813**	1	.878**	.954**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265
Y3	Pearson Correlation	.314**	.550**	.593**	.664**	.655**	.696**	.685**	.660**	.744**	.789**	.878**	1	.946**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265
TotalY	Pearson Correlation	.358**	.609**	.630**	.704**	.714**	.751**	.735**	.679**	.801**	.922**	.954**	.946**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

จากตารางที่ 15 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคุณภาพชีวิต  
การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กัน  
ในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  
ในแต่ละปัจจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ  
ครูผู้สอนที่มีความสัมพันธ์สูงสุด และมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับ “สูง” คือ ด้านลักษณะการทำงาน  
อยู่บนรากฐานของกฎหมาย ( $X_6$ ) ( $r = .751$ ) ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม ( $X_7$ ) ( $r = .735$ )  
ด้านการบูรณาการทางสังคม ( $X_8$ ) ( $r = .714$ ) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ( $X_4$ ) ( $r = .704$ )  
ปัจจัยด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนอยู่ในระดับ  
ปานกลาง ดังนี้ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ( $X_5$ ) ( $r = .679$ ) ด้านการพัฒนาความสามารถ



ส่วนบุคคล ( $X_3$ ) ( $r = .630$ ) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ( $X_2$ ) ( $r = .609$ ) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $X_1$ ) ( $r = .358$ ) ตามลำดับ

**ตอนที่ 4** การวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

ตารางที่ 16 อำนาจพยากรณ์ตามลำดับขั้นตอนของตัวพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

ขั้นตอน	ตัวพยากรณ์	$R$	$R^2$	ร้อยละการพยากรณ์
1.	$X_6$	.751	.565	56.50
2.	$X_6, X_7$	.806	.650	65.00
3.	$X_6, X_7, X_4$	.820	.673	67.30
4.	$X_6, X_7, X_4, X_8$	.830	.688	68.88

จากตารางที่ 16 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ขั้นตอนที่ 4 มีร้อยละของการพยากรณ์มากที่สุด แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 4 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน ได้ดีที่สุด โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R$ ) ของคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 4 ด้าน มีค่าเท่ากับ 0.830 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประกอบด้วยตัวพยากรณ์จำนวน 4 ตัว ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ( $X_6$ ) ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม ( $X_7$ ) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ( $X_4$ ) และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ( $X_8$ ) รวมกันสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน ( $Y$ ) โดยรวมได้ร้อยละ 68.88 ส่วนอีกร้อยละ 31.12 เป็นผลมาจากตัวแปรภายนอกอื่น ๆ

ตารางที่ 17 ค่าอิทธิพลของตัวพยากรณ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

ตัวพยากรณ์	<i>b</i>	<i>S.E.b</i>	$\beta$	<i>t</i>	<i>p</i>
1. $X_6$	.316	.051	.338	6.195*	.000
2. $X_7$	.217	.056	.230	3.890*	.000
3. $X_4$	.191	.052	.197	3.713*	.000
4. $X_8$	.164	.046	.186	3.548*	.000
ค่าคงที่ (a)	.660	.155		4.246*	.000

$R = 0.830, R^2 = 0.688, S.E._{est} = 0.683, F = 12.591$

\* $p < .05$

จากตารางที่ 17 พบว่า ค่าอิทธิพลของตัวพยากรณ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ( $X_6$ ) ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม ( $X_7$ ) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ( $X_4$ ) และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ( $X_8$ ) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้งสี่รวมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน ได้ร้อยละ 68.88 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ ( $S.E._{est}$ ) เท่ากับ 0.683 และตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดในสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ( $X_6$ ) เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ ( $\beta$ )

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
สมการถดถอย	4	57.219	14.305	143.396*	.000
ความคลาดเคลื่อน	260	25.937	.100		
รวม	264	83.156			

\* $p < .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า ค่า  $F$  มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ( $X_6$ ) ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม ( $X_7$ ) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ( $X_4$ ) และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ( $X_8$ ) ซึ่งเป็นตัวแปรที่ดีที่สุดเรียงลำดับตามตัวเกณฑ์ ( $R$ ) จากน้อยไปมาก ตามลำดับ ในการสร้างสมการพยากรณ์ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ในรูปคะแนนดิบและสมการ ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.660 + 0.316 (X_6) + 0.217 (X_7) + 0.191 (X_4) + 0.164 (X_8)$$

$$\hat{Z} = 0.338 (Z_6) + 0.230 (Z_7) + 0.197 (Z_4) + 0.186 (Z_8)$$

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ พบว่า ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ( $X_6$ ) ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม ( $X_7$ ) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ( $X_4$ ) และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ( $X_8$ ) ได้ร้อยละ 68.88 แสดงให้เห็นว่า ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า “คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1” โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ( $X_6$ ) ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม ( $X_7$ ) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ( $X_4$ ) และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ( $X_8$ ) สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 265 คน การสุ่มจากกลุ่มประชากร ด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling) โดยการใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-608) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับของ Likert (1961) แบ่งได้ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .30-.82 และค่าความเชื่อมั่น .95 จำนวน 40 ข้อ และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยมีอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .74-.87 และค่าความเชื่อมั่น .97 จำนวน 15 ข้อ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 สรุปผลได้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

1.1 คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ

ยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานระดับเดียวกับท่าน ลำดับสุดท้าย ได้แก่ เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพในแต่ละเดือน

1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อาคาร สถานที่ มีความมั่นคงและมีความปลอดภัย บรรยากาศโดยรวมในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข อาคาร สถานที่ทำงาน สะอาดและสะดวกสบายเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ลำดับสุดท้าย ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน

1.3 คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ท่านมีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างอิสระ ท่านสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านปฏิบัติงานพิเศษอยู่เสมอ

1.4 คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจต่อหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้ โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้พัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป และท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ลำดับสุดท้าย ได้แก่ โรงเรียนของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ

1.5 คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านทำงานในโรงเรียนที่มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน ท่านมีโอกาได้ร่วม

แสดงความคิดเห็น และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ท่านได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชา ลำดับสุดท้าย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.6 คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านลักษณะการทำงาน อยู่บนรากฐานของกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านทำงานตามระบบและวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาได้กำหนดไว้ ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ ในกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน ท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ ข้อบังคับ ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านได้รับความเป็นธรรมในการร้องทุกข์ ร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชา

1.7 คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านความสมดุล ของชีวิตในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านรู้สึกมีความสุขกับการใช้ชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน ท่านมีความพึงพอใจกับตำแหน่ง หน้าที่การงานและสภาพเป็นอยู่ในปัจจุบัน ท่านใช้เวลา ในการทำงานในแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันเวลาและมีคุณภาพ

1.8 คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านความเกี่ยวข้องกับสังคม โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านสร้างสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ปกครองกับการปฏิบัติงานของท่าน ท่านให้ความร่วมมือและประสานงานกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ อยู่เสมอ ท่านมีโอกาส ในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีโอกาสเผยแพร่ ผลงาน การปฏิบัติของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความผูกพันของครูต่อหน้าที่ ความผูกพันของครูทางด้านการคงอยู่ ความผูกพันของครูทางด้านจิตใจ

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นครู

ในโรงเรียนนี้ ท่านรู้สึกยินดีที่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้ ท่านมักจะพูดให้เพื่อน ๆ ฟังเสมอว่าโรงเรียนนี้ดี เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานและตัดสินใจถูกต้อง ที่เลือกปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้ ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายงาน ที่ปฏิบัติอยู่

2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการคงอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านอุทิศตนยอมเหน็ดเหนื่อยปฏิบัติงานเพื่อพัฒนา โรงเรียน แม้บางครั้งต้องทำงานนอกเวลาราชการ ท่านยินดีที่จะสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงาน ในความรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมาย ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน จนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ถ้าท่านมีโอกาสจะแนะนำ ให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในโรงเรียนนี้

2.3 ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านยินดีทำทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและสร้างสรรค์ ให้โรงเรียนมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อสวมเสื้อที่มีตราสัญลักษณ์ของโรงเรียน ที่แสดงความเป็นองค์กรหนึ่งเดียวกัน ท่านยินดีปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของโรงเรียนอย่างเต็มความสามารถ ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านคิดว่า โรงเรียนแห่งนี้ เป็นสถานที่ปฏิบัติงานที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกปฏิบัติงานและคิดว่าอนาคตของโรงเรียน คือ อนาคต ของท่าน

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนใน โรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในแต่ละปัจจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ ครูผู้สอนที่มีความสัมพันธ์สูงสุดและมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับ “สูง” คือ ด้านลักษณะการทำงาน อยู่บนรากฐานของกฎหมาย ( $X_6$ ) ( $r = .751$ ) ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม ( $X_7$ ) ( $r = .735$ ) ด้านการบูรณาการทางสังคม ( $X_5$ ) ( $r = .714$ ) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ( $X_4$ ) ( $r = .704$ ) ปัจจัยด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนใน โรงเรียนอยู่ในระดับ ปานกลาง ดังนี้ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ( $X_8$ ) ( $r = .679$ ) ด้านการพัฒนาความสามารถ ส่วนบุคคล ( $X_3$ ) ( $r = .630$ ) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ( $X_2$ ) ( $r = .609$ ) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $X_1$ ) ( $r = .358$ ) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 4 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนได้ดีที่สุด โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R$ ) ของคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 4 ด้าน มีค่าเท่ากับ 0.830 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประกอบด้วยตัวพยากรณ์จำนวน 4 ตัว ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ( $X_6$ ) ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม ( $X_7$ ) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ( $X_4$ ) และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ( $X_8$ ) รวมกันสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน ( $Y$ ) โดยรวมได้ร้อยละ 68.88 โดยตัวแปรที่ส่งอิทธิพลสูงสุดในสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ( $X_6$ ) เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ ( $\beta$ ) ส่วนอีกร้อยละ 31.12 เป็นผลมาจากตัวแปรภายนอกอื่น ๆ และแสดงสมการในรูปคะแนนดิบและสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.660 + 0.316 (X_6) + 0.217 (X_7) + 0.191 (X_4) + 0.164 (X_8)$$

$$\hat{Z} = 0.338 (Z_6) + 0.230 (Z_7) + 0.197 (Z_4) + 0.186 (Z_8)$$

## อภิปรายผล

จากการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนบริหารงานจากตามพันธกิจของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ที่กล่าวว่า มุ่งมั่นพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มืออาชีพ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร และส่งเสริม สนับสนุน นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการบริหารองค์กรและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1, 2557, หน้า 33-34) โดยผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถของครู และบนรากฐานของกฎหมาย จัดสวัสดิการให้กับครูทุกคนเท่าเทียมกัน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ทักษะในการทำงาน โดยการจัดอบรม สัมมนา และเปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความสามารถ



ด้วยความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ อีกทั้งมีการมอบหมายงานให้ครูที่พอเหมาะ ทำให้ครูมีเวลาที่เหมาะสมทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้ครูรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กรนี้ จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนีวรรณ ไม้สุวรรณกุล (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน โดยรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของถนอมศรี แดงศรี (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลชั้นนำของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมระดับดีมาก

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้รับเงินเดือนที่มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ และความรู้ความสามารถในการเลื่อนขั้นเงินเดือนก็ได้รับการพิจารณาตามความรู้ความสามารถ ทำให้ครูมีรายได้ที่เพิ่มขึ้นและเพียงพอต่อรายจ่าย จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนีวรรณ ไม้สุวรรณกุล (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยรวมอยู่ในระดับดีมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของวรวรรณ ตอวิวัฒน์ (2554) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับความผูกพันต่อองค์กร และอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมศุลกากรที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย) พบว่า องค์กรปกครองที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีที่ตั้งและบริเวณโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน อาคารสถานที่ที่ปฏิบัติงานมีความมั่นคงแข็งแรง ในโรงเรียนมีบรรยากาศที่ส่งผลในทางที่ดีต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ที่มุ่งพัฒนาโรงเรียนให้มีปัจจัยพื้นฐานตามเกณฑ์มาตรฐานสากล มีการพัฒนาบรรยากาศสภาพแวดล้อมในองค์กร และโรงเรียนให้มีความสะอาด ร่มรื่น สวยงาม อบอุ่น ปลอดภัย ปลอดภัย เสพติด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1, 2557) อีกทั้งยังสนับสนุนสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของครูให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน จากเหตุผลดังกล่าว ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนิวรรณ ไม้สุวรรณกุล (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของถนอมศรี แดงศรี (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลชั้นนำของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก

1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้เข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู เปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และมีความไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษให้ครูได้ปฏิบัติอยู่เสมอ ทำให้ครูมีความตั้งใจและใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างอิสระ จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนิวรรณ ไม้สุวรรณกุล (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชินี เดชะตา (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตน

1.4 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีความภูมิใจในหน้าที่การงาน ได้รับการมอบหมายงานพิเศษต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้รู้สึกมั่นคงในอาชีพ อีกทั้งผู้บริหารมีการเผยแพร่ผลงานของครูทั้งในและนอกสถานศึกษา จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้คุณภาพชีวิต

การทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของรุจิ อุศศิลป์ศักดิ์ (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเชียงใหม่ พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสาวิตรี สร้อยสุดสวาท (2554) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก

1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนเสมอ มีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ ทำให้ครูมีผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิ รัตนพันธ์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสาวิตรี สร้อยสุดสวาท (2554) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก

1.6 ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและส่งเสริมให้ครู ได้ปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนและข้อบังคับทางราชการ ได้อย่างถูกต้อง ซึ่งเป็นระเบียบแบบแผนและข้อบังคับที่ถูกต้องของทางราชการ สามารถนำไปปฏิบัติจนงานบรรลุตามเป้าหมาย อีกทั้งครูมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีความเสมอภาคในการมอบหมายงาน ทำให้สามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานชัดเจนทุกครั้ง และสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย จากเหตุผลดังกล่าว ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิ รัตนพันธ์ (2552) ศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสาวิตรี ศรีอยุธยา (2554) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก

1.7 ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากครูได้รับมอบหมายปริมาณงานที่พอเหมาะ สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด จึงรู้สึกภูมิใจและมีความสุขกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน มีความพอใจในชีวิตกับการทำงานและตำแหน่งที่ดำรงอยู่ จึงไม่มีความต้องการที่จะย้ายไปทำงานที่อื่น จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิ รัตนพันธ์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิ ตอวิวัฒน์ (2554) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับความผูกพันต่อองค์กร และอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมศุลกากรที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย) พบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

1.8 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากครูมีบทบาทในการปฏิบัติงานในสังคม เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ปกครองกับภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่ใกล้เคียงกับโรงเรียนอยู่เป็นประจำ ส่งผลให้ครูรู้สึกอบอุ่นที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาและชุมชนนี้ จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธินี เตะตะตา (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับ

ความผูกพันต่อองค์กรคือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมและสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิรัตน์พันธ์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานพิเศษที่สำคัญอยู่เสมอ ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพันและจงรักภักดีต่อตำแหน่งหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย และไม่ต้องการจะเปลี่ยนงานบ่อย ๆ เพราะตระหนักถึงความยากลำบากในการหางานใหม่ ทำให้รู้สึกว่าควรจะอยู่กับองค์กรต่อไป จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของรุจี อุศิสลิปศักดิ์ (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกอบสุข อินทโชติ (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.1 ด้านจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูรู้สึกมีความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางดำเนินงานของหน่วยงาน เพราะรูปแบบของการปฏิบัติของหน่วยงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานจนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายงานที่ปฏิบัติอยู่ และรู้สึกมีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงหน่วยงานของตนกับบุคคลภายนอก จากเหตุผลดังกล่าว ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของถนอมศรี แดงศรี (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลชั้นนำของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกอบสุข อินทโชติ (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต

การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ด้านจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการคงอยู่ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้องค์กรก้าวหน้ามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก แม้จะมีโอกาสได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่าหรือได้รับการโยกย้ายตำแหน่งแต่ครูก็มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงาน จนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง อีกทั้งเมื่อมีโอกาสได้แนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในหน่วยงานนี้ เพราะเกิดความผูกพันและภาคภูมิใจ จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้ความผูกพันของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการคงอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธินี เดชะตา (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ด้านการคงอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิจจา ดงดินอ่อน (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของพนักงานครู สังกัดเทศบาลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน ได้แก่ ด้านการยอมรับชื่นชมและภาคภูมิใจในโรงเรียนของตน ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน

2.3 ด้านหน้าที่ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูมีความเต็มใจในการใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงทันเวลา แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษหรือมีอุปสรรค เพื่อชื่อเสียงที่ดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ที่มุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1, 2557) ทำให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานจากองค์กรนี้ จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธินี เดชะตา (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ด้านหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

และสอดคล้องกับงานวิจัยของกอบสุข อินทโชติ (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ด้านหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงาน ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน ที่เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ครูได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของทางโรงเรียนสม่ำเสมอ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน มีการช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้ครูมีความรู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เนื่องจากครูมีโอกาสได้เข้าร่วมในการประชุมทำให้ทราบทั้งปัญหาและแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน ทำให้ครูมีความตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้องค์กรพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาสินี เจนวนิชสถาพร (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัทโทเรในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัทโทเรในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของถนอมศรี แดงศรี (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลชั้นนำของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูได้ดีที่สุด จำนวน 4 ตัว ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยมีรายละเอียดการอภิปรายรายด้าน ดังนี้

4.1 ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดในสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานหรือองค์การใด บริหารงานที่อยู่บนพื้นฐานของกฎ ระเบียบ ย่อมทำให้การปฏิบัติงานนั้นราบรื่น เหมือนมีทางเสื่อในการนำทาง ดังที่ อิศราภรณ์ รัตนคช (2555, หน้า 61) กล่าวว่า ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นระเบียบเรียบร้อยและเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ในการบริหารจัดการที่มีความยุติธรรม มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ทำให้สมาชิกขององค์การมีความพอใจในระบบการพิจารณาความดีความชอบหรือระบบการเลื่อนตำแหน่ง ก็มีแนวโน้มที่สมาชิกจะอยู่กับองค์การมากขึ้น จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของนวรรฐ์ สุขะมงคล และคณะ (2553) ศึกษาและพัฒนาความมุ่งมั่นและผูกพันของพนักงาน พบว่า การบริหารงานแบบเปิดเผยและซื่อสัตย์ การได้รับการสนับสนุนในความคิดใหม่ ๆ การสื่อสารระหว่างผู้นำและพนักงานจะทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การยอมรับกันและความรับผิดชอบต่อกัน ซึ่งทำให้เกิดความมุ่งมั่นและผูกพันต่อองค์การ และพนักงานจะมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างสุดความสามารถที่ตนมีอยู่

4.2 ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ทั้งนี้เนื่องจากคนวัยทำงานต้องการสร้างสมดุลภาพระหว่างชีวิตกับงาน เพื่อส่งผลให้ชีวิตของเราเป็นชีวิตที่มีคุณค่า เป็นที่แน่นอนว่าในด้านชีวิตส่วนตัว ทุกคนต่างมุ่งหวังจะอาศัยอยู่ในสังคมที่มีคุณภาพและมีมิตรภาพให้แก่กัน มีความอบอุ่น มีความปลอดภัย มีครอบครัวที่ดี มีความรัก มีเวลาให้แก่กัน ดังที่ ศิริภัสสร วงศ์ทองดี (2552, หน้า 1) กล่าวว่า สมดุลภาพระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานจะช่วยให้เกิดความอยู่ดีกินดี มีสุขภาวะในชีวิตซึ่งส่งผลและมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ความมั่นคง และความก้าวหน้าขององค์กรและสังคมในที่สุด นอกจากนี้งานและชีวิต เป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิตแบบมนุษย์ ทั้งงานและชีวิตเปรียบเสมือนหน้าทั้งสองด้านของเหรียญที่จะต้องเกิดควบคู่กันไปในเวลา 24 ชั่วโมง คนเราจะต้องจัดสรรแบ่งเวลาให้งานและชีวิตอย่างเหมาะสม ดังที่ Buchanan (1974, pp. 533-545) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การไม่ว่าจะเป็นแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์กับจุดมุ่งหมาย



ขององค์กร ซึ่งการเชื่อมโยงนี้สามารถแสดงออกได้ทางพฤติกรรมและความรู้สึก โดยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งที่ดีขององค์กร รวมทั้งลดการควบคุมหรือสิ่งที่จะมากระทบจากภายนอกอีกด้วย จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา ทองเกลี้ยง (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูอัตราจ้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ชลบุรี พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ทั้งนี้เนื่องจากทุกคนย่อมมีความต้องการที่จะเจริญเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ตนทำงานอยู่ ดังนั้น บุคลากรมีความต้องการอยู่เสมอและจะแสวงหาวิถีทางที่จะบรรลุความต้องการนั้น ความก้าวหน้าในงานเป็นความปรารถนาของผู้ปฏิบัติงานทุกคนที่อยากมีตำแหน่งสูงขึ้น รับผิดชอบมากขึ้น ดังนั้นสถานะและตำแหน่งงานในอนาคตก็เป็นสิ่งจูงใจอีกอย่างหนึ่ง ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ดังนั้นหน่วยงานหรือองค์กรใดที่ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากร โดยการจัดอบรม สัมมนา หรือเปิด โอกาสให้ศึกษาต่อ มีการประเมินความดีความชอบตามความรู้ความสามารถด้วยความเป็นธรรม ย่อมทำให้บุคลากรอยากทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ ต่อไป จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 สอดคล้องกับอิสราภรณ์ รัตนชข (2555, หน้า 60) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน ได้รับโอกาสในการขยายขีดความสามารถ การพัฒนาทักษะความรู้ ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร จะทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดี มีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัสวดี สุวรรณเวช (2549) ศึกษาการสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ไว้ว่า การที่องค์กรได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในงาน ทำให้พนักงานได้รับรู้ว่าตนเองนั้นมีจุดมุ่งหมายในงาน หรือเป็นการตั้งเป้าหมายให้กับพนักงาน หรืออาจกล่าวได้ว่าการที่องค์กรมีโอกาสด้านความก้าวหน้าในงานให้กับพนักงานนั้นเป็นการแสดงให้เห็นถึงอนาคตของพนักงานในการทำงาน อาชีพขณะที่ทำงานอยู่กับองค์กรนั้น สอดคล้องกับกริณชรักษ์ เต็มวิทย์ขจร และฉวีลย์ นิยมทรัพย์

(2553, หน้า 94) ที่พบว่า พนักงานได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ จะมองเห็นการเจริญเติบโตขององค์กรและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จนั้น

4.4 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ทั้งนี้เนื่องจากครูมีบทบาทในการปฏิบัติงานในสังคม เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ปกครองกับภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน หรือหน่วยงานที่ใกล้เคียงกับโรงเรียนอยู่เป็นประจำ ส่งผลให้ครูรู้สึกอบอุ่นที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาและชุมชน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธินี เชชะตา (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิ รัตนพันธ์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก สำหรับในประเด็นตัวแปรที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เนื่องจากไม่ได้อยู่ในสมการพยากรณ์ของงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายเป็นข้อ เริ่มตั้งแต่ข้อ 4.5-4.8 รายละเอียด ดังนี้

4.5 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ทั้งนี้ เนื่องจากครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ต่างได้รับเงินเดือนจากหน่วยงานภายใต้การดูแลของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และข้าราชการครู ไม่ว่าจะปฏิบัติงานในพื้นที่ใดย่อมได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนตามระเบียบของกระทรวงเหมือนกัน ทำให้ครูทุกเขตพื้นที่ย่อมได้รับความยุติธรรมและความเหมาะสมจากค่าตอบแทนที่ได้ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 สอดคล้องกับภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ (2553, หน้า 16) ที่กล่าวว่า ผลกระทบของการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานที่มีต่อการจูงใจคนทำงานนั้นสรุปได้ว่า ค่าตอบแทนจะจูงใจคนบางส่วนให้ทุ่มเททำงานมากขึ้น แต่คนส่วนใหญ่กลับไม่รู้สึกรู้ว่า

คำตอบแทนใจพวกเขาได้เท่าที่ควรเนื่องจาก เนื้องานและโอกาสก้าวหน้าเป็นสิ่งที่น่าสนใจมากกว่า ดังนั้น การนำคำตอบแทนมาล่อใจบุคลากรภาครัฐจึงไม่ได้ผลเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับจรรยาบรรณ (2549, หน้า 3) ที่พบว่า คำตอบแทนไม่ใช่ตัวแปรสำคัญ เป็นเพียงพื้นฐานมากกว่าคำตอบแทน ไม่ได้ทำให้คนผูกพันกับองค์กร

4.6 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ทั้งนี้เนื่องจากครูเกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัยในการเดินทางไป-กลับระหว่างสถานที่ทำงานกับที่พัก เพราะระยะทางจากบ้านสู่ที่พัก มีระยะทางที่ไกลพอสมควร ประกอบกับบางครั้งครูต้องทำงานเลยเวลาราชการ ทำให้เวลากลับถึงที่พักของครูช้ากว่าปกติ อีกทั้งบริบทแวดล้อมโรงเรียนเป็นชนบท ห่างไกลจากตัวเมือง พื้นที่บริเวณโรงเรียนส่วนใหญ่ เป็น ป่าเขา ถนนลูกรัง ไฟฟ้ายังไม่ติด ทำให้ครูรู้สึกกังวล หวาดกลัว และไม่มีความสุขกับการที่ต้องทำงานนอกเวลาราชการ พอโรงเรียนเลิก ก็รีบอยากจะเดินทางกลับที่พักให้เร็วที่สุด จากเหตุผลดังกล่าวทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของวรวรรณ ตอวิวัฒน์ (2554) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมศุลกากร ที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย) พบว่า องค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และความก้าวหน้า ความมั่นคง ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

4.7 ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ทั้งนี้เนื่องจากในสถานศึกษาทุกแห่ง มีนโยบายในการพัฒนาทักษะกระบวนการในการทำงานให้กับครูและบุคลากร ทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้ตามที่ได้รับมอบหมาย แม้จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ต่างกัน จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของวรวรรณ ตอวิวัฒน์ (2554) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมศุลกากร ที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย) พบว่า องค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และความก้าวหน้า ความมั่นคง ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ

องค์การ สอดคล้องกับบริบท ขั้นตอน และจรรยาบรรณ (2556, หน้า 381) ปัจจัยด้านการพัฒนา ความรู้ความสามารถไม่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า ปฏิเสธกับสมมติฐาน เนื่องจากวิทยาลัยส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรม ความ หรือทดลองงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานไม่ตรงหรือสอดคล้องกับสายงาน ในรายวิชาที่ครูรับผิดชอบ รวมถึงระยะเวลาในการอบรมมีระยเวลาน้อย และหลังจากอบรมกลับมา ยังไม่ได้รับการสนับสนุนที่จะส่งเสริมในการพัฒนา หรือการอบรมในบางเรื่องไม่ได้ต่อเนื่อง รวมทั้งการสนับสนุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น แต่จำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อความต้องการของครู ซึ่งส่งผลให้ครูไม่เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร

4.8 ด้านการบูรณาการทางสังคม ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียน เน้นการทำงานแบบคนเดี่ยว ไม่ได้เน้นการทำงานเป็นระบบทีม ครูต้องแบ่งพรรคแบ่งพวก เกิดการแก่งแย่งชิงดี ส่งผลให้ครูไม่มีความรัก ไม่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังไม่มี ความผูกพันทั้งต่อเพื่อนร่วมงานและโรงเรียน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนิวรรณ ไม่สุวรรณกุล (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน และโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ ความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน และโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น คุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร

### ข้อเสนอแนะ

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผู้บริหารควรเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ เกี่ยวกับการวางแผนด้านการเงินให้แก่ครูในโรงเรียน เพราะเงินเดือนที่ครูได้รับไม่เพียงพอสำหรับ ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพในแต่ละเดือน

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ผู้บริหารควรมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนในโรงเรียนทุกท่านได้ปฏิบัติงานพิเศษอยู่เสมอ ไม่เลือกเจาะจงแต่เพียงผู้เดียว

1.4 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ผู้บริหารควรมอบหมายตำแหน่งงานโดยคัดเลือกครูผู้สอนที่ทำงานดี มีความสามารถเพื่อให้ครูมีความภูมิใจ มั่นใจ และพร้อมที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ ตามลำดับ

1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม ผู้บริหารควรจัดรางวัลเชิดชูเกียรติให้แก่ครูผู้สอนที่ทำงานดี เป็นตัวอย่างแก่เพื่อนครูที่ทำงาน เพื่อที่จะให้เพื่อนครูที่ร่วมงาน เห็นว่าครูที่ได้รับรางวัลเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เหมาะสมที่ตนจะนำมาเป็นแบบอย่าง

1.6 ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ผู้บริหารควรมีความเป็นธรรมเป็นกลาง เมื่อมีครูได้รับความเดือนร้อน และเรียกร้องขอรับความเป็นธรรมในการร้องทุกข์ ร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชา

1.7 ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่เหมาะสม ทั้งปริมาณและเวลาแก่ครูผู้สอนไม่มากไม่น้อยจนเกินไป เพราะจะทำให้ครูปฏิบัติงานได้เสร็จทันเวลาและมีคุณภาพ

1.8 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้เผยแพร่ ผลงานการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ชุมชนมีความมั่นใจในตัวของครูผู้สอนแต่ละท่าน

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

2.1 ด้านจิตใจ ผู้บริหารมีควรพัฒนาระบบการบริหารงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้ครูมีความรู้สึกชื่นชอบระบบของหน่วยงาน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายงานที่ปฏิบัติอยู่

2.2 ด้านการคงอยู่ ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับครูผู้สอน หรือเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนให้กับครูผู้สอน เพื่อให้ครูมีความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร เพราะเมื่อครูมีโอกาสที่ก้าวหน้าเป็นที่รู้จัก ครูจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในโรงเรียนนี้

2.3 ด้านหน้าที่ ผู้บริหารควรสร้างความมั่นใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้กับครู ให้ครูคิดว่าโรงเรียนแห่งนี้เป็นสถานที่ปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ที่ครูจะเลือกปฏิบัติงาน และคิดว่าอนาคตของโรงเรียน คือ อนาคตของตัวเอง

3. จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน โดยเรียงลำดับค่าสูงสุด ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ผู้บริหารควรศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน เพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกรัก และต้องการทำงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุราชการ

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เรื่อง เงินเดือนที่ครูผู้สอนได้รับไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพในแต่ละเดือน

2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านจิตใจ เรื่อง ครูผู้สอนไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายงานที่ปฏิบัติอยู่

3. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

## บรรณานุกรม

- กนกพรธณ จันทร์วงษ์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการในสถานบริการน้ำมันในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- กรรณทิพย์ คำบรรจง. (2553). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรัณท์กรัณท์ เดิมวิทย์จักร และถวัลย์ เนียมทรัพย์. (2553). *คุณลักษณะงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน บุคลิกภาพห้องค้ประกอบ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง*. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 36(1), 86-97.
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)*. *อนุสารแรงงาน*, 11(4), 17-22.
- กอบสุข อินทโชติ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัลยา วานิชย์ปัญญา. (2550). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิจจา ดงดินอ่อน. (2553). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของพนักงานครูสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติยา โนยะราช. (2555). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- กิริติกา ต่อพันธ์. (2553). *ศึกษาปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). *จอมปราชญ์นักการศึกษา: สังเคราะห์ วิเคราะห์ และประยุกต์ แนวพระราชดำริสกับการศึกษาและการพัฒนาคน*. กรุงเทพฯ: ชัคเชสมิเดีย.
- ขนิษฐา ไตรย์ปักษ์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลความผูกพันต่อองค์การการมีส่วนร่วมในงานบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขวัญตา พระธาตุ. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอัยการกรณีศึกษา: สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ, คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ครูชน วงการครู. (2554). *อาชีพครู ผู้รับใช้ที่ถูกละเลย*. เข้าถึงได้จาก <http://www.seal2thai.org/kru/kru022.htm>
- ครูสภา. (2556). *เปิดผลวิจัย “ทุกข์ของครู” ปมสู่ความสิ้นหวัง*. เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=31203&Key=hotnews>.
- จรรยา นิพิฐพงษ์. (2550). *ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จักรพรรดิ วัฒนา. (2544). บทบาทของครูตามพระราชบัญญัติแห่งชาติ. *วารสารวิทยากร*, 100(2), 17.
- จำเริญ ฤทธิ์เรือง. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การศึกษากรณีพนักงานตำแหน่งช่างเทคนิค บริษัท อีทีเอ (ประเทศไทย) จำกัด*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรนนท์ เพ็ชรแก้ว. (2544). *การสำรวจคุณภาพชีวิตและความต้องการทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชากร: กรณีศึกษาอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพื้นฐานการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



- จิรประภา อัครบวร. (2549). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการสร้างคุณภาพในองค์กร. *วารสารข้าราชการ, 51(3)*, 1-8.
- จิรารัตน์ ศรีเจริญ. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เจษฎา ธรรมขันติพงศ์. (2544). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารนโยบายสวัสดิการสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชัชวาล ทัดศิวิช. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงาน: องค์ประกอบหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนขององค์กร. *วารสารรัฐสภาสาร, 58(3)*, 71-115.
- ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา. (2551). คุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. นครปฐม: ธรรมดาเพรส.
- ณรงค์ แยมชื่น. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐภา ผุดผ่อง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานและกลุ่มเงินเนอเรชั่นของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัทพล โดบารมีกุล. (2555). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ถนอมศรี แดงศรี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลชั้นนำของรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ทัศนีย์ แก้วสมนึก. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ทิพย์พรรณ นพวงศ์ ณ อยุธยา. (2543). คุณภาพชีวิตที่ดี. *วารสารประชากรศึกษา*, 12(1), 9-10.
- เทพกร พิทยาภินันท์. (2545). การพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ  
กรณีศึกษา: โรงเรียนทุ่งยางแดงพิทยาคม โรงเรียนศิริราษฎร์สามัคคี และ โรงเรียน  
สุวรรณไพบูลย์ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดปัตตานี. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ  
วิจัยแห่งชาติ.
- เทเวศร์ พิริยะพจน์ท์. (2548). *คุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนนันท์ ทะสุใจ. (2547). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5.  
งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและ  
สิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชนิด ณ เชียงใหม่. (2555). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล  
หน้าพระธาตุ อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัย  
บูรพา.
- ฐปทิพย์ โลกใหญ่. (2557). *หน้าที่และความรับผิดชอบของครู*. เข้าถึงได้จาก  
<https://sites.google.com/site/krutubtib/khru/hnathi-laea-khwam-rab-phid-chxb-khxng-wicha-khru>.
- นภาพัญญ โหมาศวิน. (2548). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ: ศึกษาเฉพาะ  
กรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นรินทร์สุดา พันธฤทธิ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร  
สถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตจังหวัด  
สระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7. งานนิพนธ์การศึกษา  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นวรรัฐ สุขะมงคล, ทองหล่อ วงษ์อินทร์, บุญเชิด ภิญญอนันตพงศ์ และสะอาด บรรณเจตฤทธิ.  
(2553). การศึกษาและพัฒนาความมั่นคงและความผูกพันของพนักงาน. *วารสารวิจัยและ  
พัฒนาไloydลองค์กร ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 5(1), 124-135.
- นวรรตน์ ณ วังจันทร์. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัด  
ลำพูน*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- นาคยา สมิติชเล็ชร. (2550). *ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประคอง วรรณสุต. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประทุมพร ทองอิฐ. (2551). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรัชญา วัฒนจัง. (2549). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทไทยพานิชย์ นิวยอร์กไลฟ์ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)*. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศักดิ์, คณะพัฒนาศักดิ์และสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปิยาพร ห้องแซง. (2555). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สาขานาการอมสินในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พงศ์เทพ จิระโร. (2559). *หลักการวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 6). ชลบุรี: บัณฑิตเอกสาร.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- เพลินจิตต์ นกสกุล. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภคินี โอปารักษาดี. (2547). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภัทร์ศยา จันทราวุฒิก. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ภัทรา เฟือกพันธ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหรือผู้ช่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ภัทรา แสงอรุณ. (2548). *การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ: กรณีศึกษาฐานทัพเรือพังงา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ภานุภาคย์ พงศ์ดิชาติ. (2553). การจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน: ประสิทธิภาพของประเทศ OECD. *วารสารข้าราชการ, 55(1), 12-17.*
- เมตต์ เมตการุณจิตต์. (2553). *การจัดการศึกษา: โดยชุมชน เพื่อชุมชน และสังคมไทย. กรุงเทพฯ: ไทยร่มเกล้า.*
- รัชนีวรรณ ไม้สุวรรณกุล. (2548). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา บริษัทผลิตและจัดจำหน่ายสินค้าบริ โภค. งานวิจัยศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- รินดา ชันชกรรรม และจันทนา แสนสุข. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง. เข้าถึงได้จาก [http://www.hu.ac.th/conference2013/proceedings2013/pdf/Book3/Poster2/320\\_376-385.pdf](http://www.hu.ac.th/conference2013/proceedings2013/pdf/Book3/Poster2/320_376-385.pdf).*
- รุจิ อุศศิลป์ศักดิ์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- วนิดา ทองเกลี้ยง. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูอัตราจ้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- วรรณิ รัตนพันธ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรวรรณ ตอวิวัฒน์. (2554). ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมศุลกากร ที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.
- วสิน มาเต็ยง. (2554). ความเป็นครู. เข้าถึงได้จาก <http://english2009.exteen.com/20110104/entry-1>.
- วันชะลี แก้วคง. (2548). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติหน้าที่ในพระราชวังบางปะอิน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิจิต กิจชอบ. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วินนา แก้วงาม. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). การบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิลาลินี เจนวนิชสถาพร. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มบริษัท โทเร ในประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประกอบการ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศันสนีย์ เตชะลากอานวย. (2544). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน โรงแรม โนมา กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริภัสสร วงศ์ทองดี. (2552). การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน. กรุงเทพฯ: สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.

สญา ชีระวนิชตระกูล. (2549). *แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุุณภูิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สายพิน แก้วงามประเสริฐ. (2555, 5 เมษายน). *คะแนนโอเน็ต ชีววัดคุณภาพการศึกษาได้จริงหรือ*. เข้าถึงได้จาก [http://www.matichon.co.th/news\\_detail.php?newsid=1333637741](http://www.matichon.co.th/news_detail.php?newsid=1333637741)

สาวิตรี สร้อยสุดสวาท. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. (2557). *รายงานประจำปี การบริหารงานบุคคล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2557*. เพชรบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1.

สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ. (2553). *การเปลี่ยนแปลงโลกของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาสู่ “ครูมืออาชีพ”*. ใน สุดาพร ลักษณ์ยนาวิน (บรรณาธิการ), *การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงสมาคมเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

สุทธิลักษณ์ ศิลลา. (2552). *ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุธินี เฉชะตา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน)*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุปรียา เฉชะสวนันท์. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุภาภรณ์ พลสงคราม. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่าย และนำเข้าสินค้าอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร. *วารสารข้าราชการ*, 51(3), 9-12.
- สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย. (2549). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- หทัยพันธ์ พูลสวัสดิ์. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หลิว ยู่ หง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2541). ความผูกพันต่อองค์กร. *วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 9(34).
- อนุชน ถวายน. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมเพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- อรทัย ไททหาร. (2552). *การศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรทัย ม่วงเพชร. (2553). *ครูกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง*. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/391555>.
- อรวรรณ คงอยู่. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อริยพร กาญจนวัฒน์. (2549). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัจฉริยา มาสูงเนิน. (2554). *ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิสราภรณ์ รัตนคช. (2555, 6-9 กันยายน). *ข้าราชการแห่งเออีซี 7.5 หมิ่นล้าน ถ่ายเลือด*. เข้าถึงได้จาก [http://www.prachachat.net/news\\_detail.php?newsid=1346897017](http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1346897017).
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence relatedness and growth*. New York: The Free Press.
- Allen, N. J., & Mayer, J. P. (1990). The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Baron, R. A. (1986). *Behavior in organization*. Boston: Allyn and Bacon.
- Becker, H. S. (1960). Note on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- Bluestone, I. (1977). Implementation quality of work life program. *Management Review*, 4(44), 234-236.
- Brockner, J. (1992). The influence of prior commitment to an institution on reaction to perceived unfairness. *Administrative Science Quarterly*, 37(1), 241-261.
- Buchanan, H. B. (1974). Building organization commitment the socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-545.
- Casio, W. F. (1998). *Managing human resource: Productivity quality of work life, profit* (5<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Davis, L. E. (1997). Enhancing quality of working Life. *International Labour Review*, 116(10), 53-65.
- Delamote, Y., & Takezava, S. C. (1994). *Quality of working life in international perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Dubrin, A. J. (1984). *Humanrelations a job oriented approach*. USA: Indiana University.



- Eisenberger, R. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation. *Journal of Applied Psychology, 71*(4), 51-59.
- Fazzi, R. A. (1994). *Management plus: Maximizing productivity through motivations, performance, and commitment*. New York: Irwin Professional.
- Fradier, G. (1976). Quality-of-work life UNESCO Luanne. *Perfected by Impieties Reunites de Luanne, 2*(3), 234.
- Franklin, J. L. (1975). Down the organization: Influence processes a cross levels of hierarchy. *Administrative Science Quarterly, 20*, 153-164.
- Fukami, C. V., & Larson, E. W. (1984). Commitment to company and uoion. *Journal of Applied Psychology, 69*, 367-371.
- Gardner, H. (1993). *Multiple intelligences: The theory in practice*. n.p.
- George, J. M., & Jones, G. R. (1999). *Understanding and managing organizational behavior*. Texas: Addison-Wesley.
- George, S., & Berson, K. (1990). *The nature of age administration*. New York: McGraw-Hill.
- Gilmer, B. V. H. (1973). *Applied psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Gordon, J. R. (1991). *A diagnostic approach to organizational behavior*. New York: McGraw-Hall.
- Hass, B. K. (1999). Amultidisciplinary concept analysis of quality of life. *Western Journal of Nursing Research, 21*(6), 728-742.
- Herbert, T. (1976). *Dimensions of organizational behavior*. New York: Macmillan.
- Herzberg, F. (1959). *Federick, mausner, bernard, and synderman, block the motivation to work*. New York: John Willey.
- Hodgetts, M. R. (1993). *Modern human relation at work* (5<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role related factors in the development of organization commitment. *Administrative science Quarterly, 17*(1), 555-573.
- Huse, E. F., & Cummings, E. A. (1985). *Behavior in organization: A systems approach to managing*. New York: West.
- Huse, E. F., & Cumming, T. G. (1985). *A organization development and change*. New York: West.

- Huselid, M. A., & Day, N. E. (1991). Career commitment job involvement and turnover: A substantive and methodological analysis. *Journal of Applied Psychology, 13*(2), 845-855.
- Kerce, E. W., & Kewley, S. B. (1993). Quality of life survey: New direction method and benefits. In *improving organization survey: New direction method and application*. California: Newbury Park.
- Kleinbaum, D. G., Kupper, L. L., Muller, K. E., & Nizam, A. (1998). *Applied regression analysis and other multivariable methods*. Pacific Grove: Duxbury Press.
- Kossen, S. (1991). *The human side of organization* (5<sup>th</sup> ed.). New York: Harper Collins.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-608.
- Lewis, D. (2001). *Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life*. Retrieved from <http://www.ingentaconnect.com/content/mcb/211;jsessionid=8hn251dwr814.alexandra>.
- Likert, S. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Louis, K. S. (1998). Effects of teacher quality of work life in secondary schools on commitment and sense of efficacy. *School Effectiveness and School Improvement, 20*(1), 1-27.
- Luthans, F. (1998). *Organizational behavior* (8<sup>th</sup> ed.). India: Thomson Press.
- Marcel, J. P., & Dupuis, G. (2006). Quality of work life: theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research, 28*(5), 333-368.
- March, R. M., & Manari, H. (1977). Organizational commitment and turnover: A prediction study. *Administrative science quarterly, 22*(1), 51-75.
- Mathieu, J. E., & Farr, J. L. (1996). Further evidences for the discriminant validity of measures of organization commitment, job involvement and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 76*(1), 127-133.
- McClelland, D. C. (1962). Business drive and national achievement. *Harvard Business Review, 40*(4), 99-112.
- McGregor, D. M. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of Applied Psychology, 13*(4), 165-170.

- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1990). *Organization behavior*. Chicago: The Dryden.
- Outram, P. O. (2008). *Public high school teachers: Organizational commitment and intent to turnover*. Retrieved from <http://proquest.umi.com/pqdweb?did=1251904021&Fmt=2&clientId=49111&RQT=309&VName=PQD>.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 7(5), 603-609.
- Quible, Z. K. (1996). *Administrative office management*. Singapore: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (1994). *Organizational behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Sheldon, M., E. (1971). Investment and involvement as mechanisms producing. *Administrative Science Quarterly*, 6(5), 142-150.
- Steers, R. M. (1997). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 8(1), 46-55.
- Tausky, C. (1982). *Productivity, incentives, and the quality of work life nation-form*. Massachusetts.
- Tong, C. (1999). A study of organization and professional commitment among nurses in Singapore. *Dissertation abstracts international*, 53, 320.
- UNESCO. (1993). Indicator of environment quality of life. *Research and Papers in Social Science*, 3(7), 11-12.
- Vroom, H. V. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley and Sons.
- Wallace, J. E. (2006). Organization and professional commitment in professional and nonprofessional organizations. *Administrative Science Quarterly*, 40, 250.
- Wallace, S. (1974). Quality of life. *Journal of Home Economics*, 7(7), 6-8.
- Walton, R. M. (1973). Quality of working life: What is it?. *Slone Management Review Journal*, 5(1), 11-21.
- Walton, R. M. (1974). *QWL indicator-prospects and problems*. Ottawa: Department of Labour.

ภาคผนวก

#### ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ ว 724

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

10 เมษายน 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายวิรุทธ โลมพันธ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.สมศรี ทองนุช เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

วิเชษฐ์ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชษฐ์ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3486

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ ว 1116

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

14 มิถุนายน 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เรียน

ด้วย นายวิรุทธ โลมพันธ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.สมศรี ทองนุช เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) วิเชษฐ์ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชษฐ์ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์. 0-3839-3486

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ว 1117

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

14 มิถุนายน 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นายวิรุทธ โลมพันธ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.สมศรี ทองนุช เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

วิเชษฐ์ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชษฐ์ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3486

โทรสาร 0-3874-5811



#### ภาคผนวก ข

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

1. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู

2. ใครขอความกรุณาจากท่านในฐานะที่เป็นครูผู้สอน ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน ได้โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะได้นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ในภาพรวม ผลการวิจัยจะไม่มีผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด แต่จะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี  
จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(นายวิรุทธ โลมพันธ์)

นิติปรัชญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

## ตอนที่ 1

### แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ

- คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลขตามการรับรู้ของท่าน
- ระดับ 5 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูสูงที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูสูง
- ระดับ 3 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูต่ำ
- ระดับ 1 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูต่ำที่สุด

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู	ระดับความคิดเห็น					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		สูง ที่สุด (5)	สูง (4)	ปาน กลาง (3)	ต่ำ (2)	ต่ำ ที่สุด (1)	
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม							
1.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่ง และปริมาณงานที่รับผิดชอบ						
2.	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน						
3.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย ในการดำรงชีพในแต่ละเดือน						
4.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ คนอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานระดับเดียวกับท่าน						
5.	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในแต่ละปี						
2. สิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย							
6.	อาคาร สถานที่ทำงาน สะอาด และสะดวกสบาย เหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน						

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ	ระดับความคิดเห็น					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		สูง ที่สุด (5)	สูง (4)	ปาน กลาง (3)	ต่ำ (2)	ต่ำ ที่สุด (1)	
7.	อาคาร สถานที่ มีความมั่นคง และมีความปลอดภัย						
8.	วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน						
9.	ท่านรู้สึกปลอดภัยในการเดินทางไป-กลับระหว่างสถานที่ทำงานกับที่พัก						
10.	บรรยากาศโดยรวมในสถานที่ทำงานของท่านทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข						
<b>3. การพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล</b>							
11.	ท่านได้รับการส่งเสริมฝึกอบรม ประชุม สัมมนา เพิ่มความรู้ทักษะการปฏิบัติงานและการพัฒนาวิชาชีพครู						
12.	ท่านสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ						
13.	ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างอิสระ						
14.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ						
15.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านปฏิบัติงานพิเศษ อยู่เสมอ						

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ	ระดับความคิดเห็น					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		สูง ที่สุด (5)	สูง (4)	ปาน กลาง (3)	ต่ำ (2)	ต่ำ ที่สุด (1)	
<b>4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน</b>							
16.	ท่านมีความภาคภูมิใจต่อหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้						
17.	ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย หรือรางวัลจากผู้บริหารเมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี						
18.	ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา						
19.	โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้พัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป						
20.	โรงเรียนของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ						
<b>5. การบูรณาการทางสังคม</b>							
21.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา						
22.	เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน						
23.	ท่านทำงานในโรงเรียนที่มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน						
24.	ท่านมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็น และแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน						
25.	ท่านเคยได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อประสบปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว						
<b>6. ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย</b>							
26.	โรงเรียนของท่านมีระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน						

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ	ระดับความคิดเห็น					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		สูง ที่สุด (5)	สูง (4)	ปาน กลาง (3)	ต่ำ (2)	ต่ำ ที่สุด (1)	
27.	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ ในกฎระเบียบข้อบังคับ ของโรงเรียน						
28.	ท่านทำงานตามระบบและวิธีการที่ผู้บังคับบัญชา ได้กำหนดไว้						
29.	ท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ ข้อบังคับ						
30.	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการร้องทุกข์ ร้องเรียน ต่อผู้บังคับบัญชา						
7. ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม							
31.	ท่านรู้สึกมีความสุขกับการใช้ชีวิตส่วนตัวกับชีวิต การทำงาน						
32.	ท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงานและการดูแล ครอบครัวได้อย่างเหมาะสม						
33.	ท่านมีความพึงพอใจกับตำแหน่ง หน้าที่การงาน และสภาพเป็นอยู่ในปัจจุบัน						
34.	ท่านใช้เวลาในการทำงานในแต่ละวันได้อย่าง เหมาะสม						
35.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันเวลาและ มีคุณภาพ						
8. ความเกี่ยวข้องกับสังคม							
36.	ท่านมีโอกาสนในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน						
37.	ท่านให้ความร่วมมือและประสานงานกับชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ อยู่เสมอ						
38.	ท่านได้รับการยอมรับจากชุมชนเสมอเมื่อมีการทำ กิจกรรมร่วมกับชุมชน						

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ	ระดับความคิดเห็น					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		สูง ที่สุด (5)	สูง (4)	ปาน กลาง (3)	ต่ำ (2)	ต่ำ ที่สุด (1)	
39.	ท่านสร้างสัมพันธและความเข้าใจอันดีระหว่าง ผู้ปกครองกับการปฏิบัติงานของท่าน						
40.	ท่านมีโอกาสนเผยแพร่ ผลงานการปฏิบัติของ โรงเรียนให้ชุมชนทราบ						

## ตอนที่ 2

### แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครู

- คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลขตามการรับรู้ของท่าน
- ระดับ 5 หมายถึง มีความผูกพันมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีความผูกพันมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีความผูกพันปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีความผูกพันน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีความผูกพันน้อยที่สุด

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การของครู	ระดับความคิดเห็น					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
1. ความผูกพันของครูทางด้านจิตใจ							
1.	ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายงาน ที่ปฏิบัติอยู่						
2.	ท่านเชื่อมั่น ศรัทธาและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม นโยบาย เป้าหมายของทางโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้						
3.	ท่านรู้สึกยินดีที่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน และเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้						
4.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นครู ในโรงเรียนนี้						
5.	ท่านมักจะพูดให้เพื่อน ๆ ฟังเสมอว่าโรงเรียนนี้ดี เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานและตัดสินใจถูกต้อง ที่เลือกปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้						
2. ความผูกพันของครูทางการคงอยู่							
6.	ท่านชอบที่จะทำงานในโรงเรียนนี้มากกว่า ถึงแม้ จะมีทางเลือกไปทำงานที่โรงเรียนอื่น						



ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของครู	ระดับความคิดเห็น					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
7.	ท่านยินดีที่จะสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงาน ในความรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมาย						
8.	ท่านอุทิศตนยอมเหน็ดเหนื่อยปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาโรงเรียน แม้บางครั้งต้องทำงาน นอกเวลาราชการ						
9.	ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากร ปฏิบัติงานของหน่วยงาน จนกว่าจะเกษียณอายุ งานหรือเลิกจ้าง						
10.	ถ้าท่านมีโอกาสจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามา ทำงานในโรงเรียนนี้						
<b>3. ความผูกพันของครูทางด้านหน้าที่</b>							
11.	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงและ ความเป็นไปของโรงเรียนเสมอ						
12.	ท่านยินดีปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างเต็ม ความสามารถ						
13.	ท่านยินดีทำทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและสร้างสรรค์ ให้โรงเรียนมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น						
14.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อสวมเสื้อที่มีตราสัญลักษณ์ ของโรงเรียนที่แสดงความเป็นองค์กรหนึ่งเดียวกัน						
15.	ท่านคิดว่าโรงเรียนแห่งนี้เป็นสถานที่ปฏิบัติงานที่ดี ที่สุดที่ท่านเลือกปฏิบัติงานและคิดว่าอนาคตของ โรงเรียน คือ อนาคตของท่าน						

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

## สรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC)

### ตอนที่ 1

#### แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>									
1.1	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
1.2	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
1.3	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพในแต่ละเดือน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
1.4	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานระดับเดียวกับท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
1.5	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในแต่ละปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
<b>2. สิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย</b>									
2.1	อาคาร สถานที่ทำงาน สะอาด และสะดวกสบาย เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2.2	อาคาร สถานที่ มีความมั่นคง และมีความปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2.3	วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2.4	ท่านรู้สึกปลอดภัยในการเดินทางไป-กลับระหว่างสถานที่ทำงานกับที่พัก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
2.5	บรรยากาศโดยรวมในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
<b>3. การพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล</b>									
3.1	ท่านได้รับการส่งเสริมฝึกอบรม ประชุมสัมมนาเพิ่มความรู้ทักษะการปฏิบัติงาน และการพัฒนาวิชาชีพครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3.2	ท่านสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3.3	ท่านมีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างอิสระ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3.4	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3.5	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านปฏิบัติงานพิเศษอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
<b>4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน</b>									
4.1	ท่านมีความภาคภูมิใจต่อหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4.2	ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยหรือรางวัลจากผู้บริหารเมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4.3	ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
4.4	โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้พัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4.5	โรงเรียนของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ ตามลำดับ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
<b>5. การบูรณาการทางสังคม</b>									
5.1	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
5.2	เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
5.3	ท่านทำงานในโรงเรียนที่มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
5.4	ท่านมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
5.5	ท่านเคยได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
<b>6. ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย</b>									
6.1	โรงเรียนของท่านมีระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
6.2	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
6.3	ท่านทำงานตามระบบและวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาได้กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
6.4	ท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบข้อบังคับ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
6.5	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการร้องทุกข์ ร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
<b>7. ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม</b>									
7.1	ท่านรู้สึกมีความสุขกับการใช้ชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
7.2	ท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงานและการดูแลครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
7.3	ท่านมีความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานและสภาพเป็นอยู่ในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
7.4	ท่านใช้เวลาในการทำงานในแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
7.5	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันเวลาและมีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
<b>8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม</b>									
8.1	ท่านมีโอกาสนในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
8.2	ท่านให้ความร่วมมือและประสานงานกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
8.3	ท่านได้รับการยอมรับจากชุมชนเสมอเมื่อมีการทำกิจกรรมร่วมกันกับชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
8.4	ท่านสร้างสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ปกครองกับการปฏิบัติงานของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
8.5	ท่านมีโอกาสนเผยแพร่ ผลงานการปฏิบัติของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

## สรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC)

### ตอนที่ 2

#### แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>1. ความผูกพันของครูทางด้านจิตใจ</b>									
1.1	ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายงานที่ปฏิบัติอยู่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
1.2	ท่านเชื่อมั่น ศรัทธาและพร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบาย เป้าหมายของทางโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
1.3	ท่านรู้สึกยินดีที่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
1.4	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นครูในโรงเรียนนี้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
1.5	ท่านมักจะพูดให้เพื่อน ๆ ฟังเสมอว่าโรงเรียนนี้ดี เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานและตัดสินใจถูกต้องที่เลือกปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
<b>2. ความผูกพันของครูทางการคงอยู่</b>									
2.1	ท่านชอบที่จะทำงานในโรงเรียนนี้มากกว่า ถึงแม้จะมีทางเลือกไปทำงานที่โรงเรียนอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2.2	ท่านยินดีที่จะสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานในความรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
2.3	ท่านอุทิศตนยอมเหน็ดเหนื่อยปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาโรงเรียน แม้บางครั้งต้องทำงานนอกเวลาราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2.4	ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานของหน่วยงาน จนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2.5	ถ้าท่านมีโอกาสจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในโรงเรียนนี้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
<b>3. ความผูกพันของครูทางด้านหน้าที่</b>									
3.1	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงและความเป็นไปของโรงเรียนเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3.2	ท่านยินดีปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3.3	ท่านยินดีทำทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและสร้างสรรค์ให้โรงเรียนมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3.4	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อสวมเสื้อที่มีตราสัญลักษณ์ของโรงเรียนที่แสดงความเป็นองค์กรหนึ่งเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3.5	ท่านคิดว่าโรงเรียนแห่งนี้เป็นสถานที่ปฏิบัติงานที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกปฏิบัติงาน และคิดว่าอนาคตของโรงเรียน คือ อนาคตของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

**ภาคผนวก ค**

**ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม**



ตารางที่ 19 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
1.	.39	21.	.82
2.	.46	22.	.70
3.	.30	23.	.79
4.	.53	24.	.73
5.	.45	25.	.44
6.	.57	26.	.62
7.	.63	27.	.60
8.	.68	28.	.61
9.	.55	29.	.64
10.	.49	30.	.65
11.	.42	31.	.67
12.	.36	32.	.76
13.	.69	33.	.68
14.	.61	34.	.73
15.	.59	35.	.70
16.	.62	36.	.53
17.	.66	37.	.58
18.	.53	38.	.52
19.	.52	39.	.62
20.	.44	40.	.59

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู = .95

ตารางที่ 20 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ  
ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
1.	.79
2.	.80
3.	.79
4.	.84
5.	.82
6.	.74
7.	.84
8.	.84
9.	.84
10.	.80
11.	.85
12.	.87
13.	.86
14.	.84
15.	.80

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู = .97

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายวิริยยุทธ โลมพันธ์
วัน เดือน ปีเกิด	24 กรกฎาคม พ.ศ. 2534
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 1/3 หมู่ที่ 6 ตำบลบ้านแหลม อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2557-2559	ครูผู้ช่วยโรงเรียนบ้านบ่อโพง จังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1
พ.ศ. 2559-ปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านบ่อโพง จังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2557	การศึกษาระดับบัณฑิต (การสอนนาฏยสังคีต) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา