

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดตาก

THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORKING LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS IN BASIC EDUCATION SCHOOLS IN TAK PROVINCE

กัญจน์ชัยญา สัมมาทรัพย์^{1*} อรรณพ จินะวัฒน์² และรัตนา ดวงแก้ว³
Kanchanya Summasub^{1*} Annop Jeenawathana² and Ratana Daungkaw³

^{1,2,3}สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

^{1,2,3}School of Educational Studies, Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi 11120, Thailand

*Corresponding Author, E-mail: ongsa201@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก จำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า แบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานและข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.91 และ 0.86 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the level of quality of working life of teachers in basic education schools in Tak Province, 2) to study the level of organizational commitment of teachers in basic education schools in Tak Province, and 3) to explore the relationship between the quality of working life and organizational commitment of teachers in basic education schools in Tak Province.

The sample consisted of 338 teachers in basic education schools in Tak Province. The employed research instrument was a rating scale questionnaire, dealing with data on quality of working life of teachers and organizational commitment of teachers, with reliability coefficient of 0.91 and 0.86, respectively. Statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product-moment Correlation Coefficient.

The research findings were as follows: 1) the overall quality of working life of teachers in basic education schools in Tak Province was at the high level, 2) the overall organizational commitment of teachers in basic education schools in Tak Province was at the high level, and 3) The relationship between the quality of working life and organizational commitment of teachers in basic education schools in Tak Province was positive at the high level and statistically significant at 0.01 level.

Keywords: Quality of working life, Organizational commitment, Basic education schools

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อทุกองค์การ เนื่องจากเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้องค์การดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ในการจัดการศึกษา ครูเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเอาใจใส่และช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์การ เพราะครูจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลา ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุดในการแก้ปัญหาเรื่องการขาดแคลนบุคลากรที่มีประสบการณ์มีความชำนาญในแต่ละสาขาที่โรงเรียนต้องการ โรงเรียนจึงต้องหาแนวทางให้ครูมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และปฏิบัติตามบทบาทของตนด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ มีความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) (Muchinsky, 1996)

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยในตัวครูหลายอย่างและปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ ความผูกพันต่อองค์การของครู กล่าวคือ ความผูกพันต่อโรงเรียน ความผูกพันต่ออาชีพ ความผูกพันต่อการสอนและความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ในปัจจุบัน พบว่า การปฏิบัติงานของครูยังไม่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ได้ทั้งหมด ซึ่งอาจเนื่องมาจากครูยังไม่เกิดความรู้สึกที่แนบแน่นต่อองค์การหรือกล่าวได้ว่าครูยังขาดความผูกพันต่อองค์การอย่างจริงจัง ดังนั้นการแก้ปัญหาที่แท้จริงจึงอยู่ที่ว่าทำอย่างไรครูจะอุทิศตนทั้งด้านร่างกาย จิตใจอย่างเต็มที่เสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์การมีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์การอย่างแท้จริงหรือมีความผูกพันต่อองค์การนั่นเอง

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของจังหวัดตากในอดีตที่ผ่านมา ครูในสถานศึกษามีความผูกพันต่อองค์การเป็นอย่างมาก และมีสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งหมายถึง ลักษณะสภาพชีวิตที่ดีมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจของบุคคลในขณะที่ทำงาน และมีสัมพันธภาพที่สอดคล้องกันระหว่างงานกับชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีการดำเนินชีวิตอย่าง

เป็นสุข มองเห็นว่างานมีความสำคัญ มีความกระตือรือร้นยินดีที่จะทำงาน และเกิดความภูมิใจ รู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Rattanakot, 2008, p.24) ต่อมาสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ครูมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น และมีการปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งต่างๆ มากขึ้น ครูมีความสนิทสนมคุ้นเคยกันน้อยลง ซึ่งหากครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรลดลงแล้ว ก็อาจจะส่งผลให้เกิดปัญหาอื่นในองค์กรตามมา ซึ่งก็ถือว่าเป็นปัญหาสำคัญและเกี่ยวข้องกับครูในสถานศึกษาของจังหวัดตาก เนื่องมาจากข้อมูลความเคลื่อนไหวของครูในสถานศึกษาของจังหวัดตาก ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 – 2557) พบว่า ครูในสถานศึกษาของจังหวัดตาก ขอโอน(ย้าย) ในปีงบประมาณ 2555-2557 คือ 25 คน 28 คน และ 35 คน ตามลำดับ รวมทั้งสิ้น 88 คน โดยจะเห็นได้ว่าจำนวนครูที่ขอโอน(ย้าย) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี ลักษณะของการโอนย้ายดังกล่าวหากยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องย่อมจะส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาในจังหวัดตากได้ในอนาคต

จากความสำคัญดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก เพราะข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงาน การวางแผนการดำเนินงาน การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรักและผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก อันเป็นแนวทางสำคัญประการหนึ่งต่อการพัฒนาโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีโดยตรงต่อตัวนักเรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก

ขอบเขตของการวิจัย

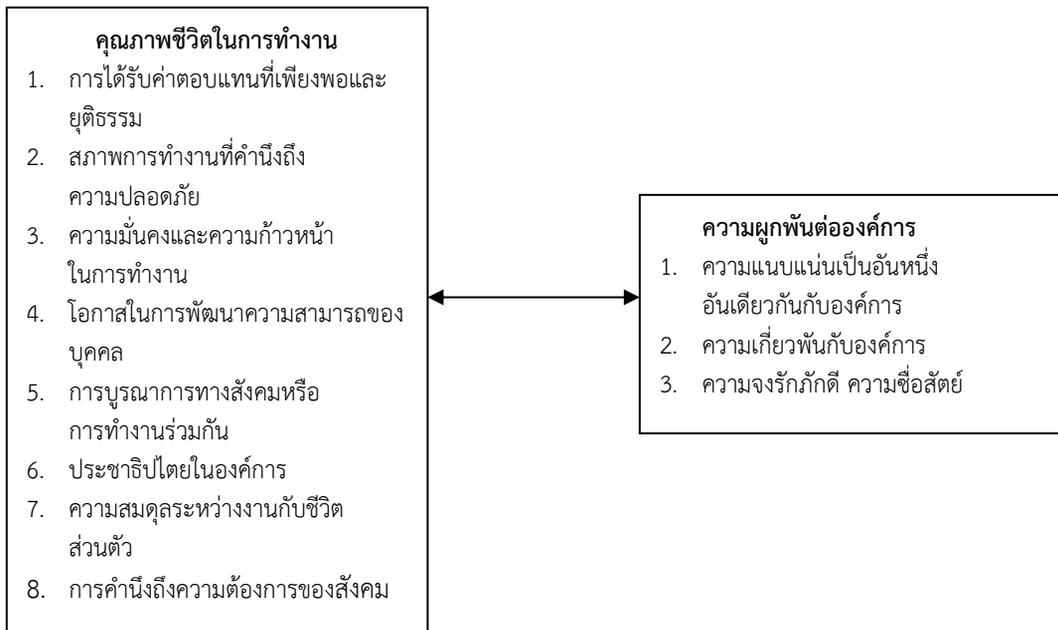
1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นข้าราชการครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก ปีการศึกษา 2557 จำนวน 338 คน จากประชากรทั้งหมด 2,649 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973) เป็นองค์ประกอบการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) การคำนึงถึงความต้องการของสังคมและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของ Buchanan (1974) ได้แก่ 1) ความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร 2) ความเกี่ยวข้องกันกับองค์กร และ 3) ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973) และใช้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Buchanan (1974) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อสถานศึกษาดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) ประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก จำนวน 2,649 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก จำนวน 338 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 จำแนกโรงเรียนตามที่ตั้ง โดยแบ่งเป็น 9 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองตาก บ้านตาก สามเงา วังเจ้า แม่สอด แม่ระมาด ท่าสองยาง อุ่มผาง และพบพระ

ขั้นที่ 2 กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูตามอำเภอต่างๆ ของจังหวัดตาก โดยวิธีเทียบสัดส่วนของประชากร จำนวน 2,649 คน ให้ได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอ รวมจำนวน 338 คน

ขั้นที่ 3 สุ่มโรงเรียนของแต่ละอำเภอ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู เป็นการเลือกสุ่มโรงเรียนในแต่ละอำเภอแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) กำหนดเก็บรวบรวมจากข้าราชการครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนโรงเรียนละไม่เกิน 10 คน สำหรับการเก็บรวบรวมจากครูในแต่ละโรงเรียนใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เช่นกัน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 8 ด้าน และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) รวมจำนวน 62 ข้อ ซึ่งมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 และมีค่าความเที่ยงแบบอัลฟา (Alpha-reliability Coefficient) เท่ากับ 0.91 และเท่ากับ 0.86

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามถามกับข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก ในเดือนกันยายน พ.ศ. 2558 และได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 329 ฉบับ จากทั้งหมด 338 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.34

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และแปลความหมายข้อมูลตามเกณฑ์ที่กำหนด

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตากพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.53) รองลงมาคือด้านที่ 7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.47) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น คือ ด้านที่ 8 การคำนึงถึงความต้องการของสังคม (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.15)

2. ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 3 ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.42) รองลงมาคือด้านที่ 1 ความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.40) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นคือ ด้านที่ 2 ความเกี่ยวพันกับองค์กร (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.24)

3. ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตากมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .74 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อ

พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก เป็นรายด้าน พบว่าแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .34 - .64

อภิปรายผลการวิจัย

1. **คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก** จากผลการวิจัย พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.53) รองลงมาคือด้านที่ 7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.47) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (as cited in Ditcharoen, 1995, p.21) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลโดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม สังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ และผลการวิจัยในครั้งนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Srijumnonng (2006) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ความสามารถเชิงวิชาชีพ การรับรู้รูปแบบการบริหาร เจตคติต่อวิชาชีพ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมของชุมชน โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การได้รับการอบรม ภาระหนี้สิน และการอยู่ร่วมกับครอบครัว การศึกษาของ Kaewpom (2012) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก การศึกษาของ Phung-ngern (2013) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยในต่างประเทศ ได้แก่ การศึกษาของ Moorman (1991) ที่ศึกษาตัวแปรระหว่างการรับรู้ของพนักงาน พบว่า ได้รับการปฏิบัติจากองค์กรด้วยความยุติธรรมกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมตามกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange) โดยศึกษาจากพนักงาน 255 คน ของบริษัทขนาดกลาง 2 แห่ง การศึกษาเน้นถึงความเป็นธรรมที่พนักงานได้รับจากผู้บังคับบัญชา และจากการได้รับค่าตอบแทน พบว่า การรับรู้ว่าตนเองถูกปฏิบัติอย่างยุติธรรม สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ และการศึกษาของ Smith (as cited in Rayubsri, 2003, p.65) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยสัมภาษณ์ครู จำนวน 82 คน จากโรงเรียนที่จัดสรรโครงสร้างใหม่จำนวน 8 แห่ง เพื่อนำไปพัฒนา มโนทัศน์ของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า สภาพองค์กรที่มีผลต่อการทำงานของครู ได้แก่ สภาพที่เพื่อนครูที่มุ่งหวังจากกันและกัน สภาพที่ครูและผู้บริหารร่วมกันสร้างสรรค์ขึ้น สภาพที่ครูพัฒนาตนเองและบำรุงรักษาไว้ บ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถและความรับผิดชอบของครู

2. **ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก** ซึ่งจากการวิจัย พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 3 ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.42) รองลงมา คือ ด้านที่ 1 ความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอัน

เดียวกันกับองค์การ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.40) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mitchell and Larson (1987, p.44) ที่ระบุว่าความผูกพันต่อองค์การคือเจตคติที่คนๆหนึ่งมีต่อองค์การที่จะมีส่วนร่วมในองค์การต่อไปมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจึงแสดงพฤติกรรมมารเป็นเจ้าขององค์การดังนั้นความผูกพันจึงสามารถทำนายพฤติกรรมในอนาคตที่บุคคลจะปฏิบัติต่อองค์การรวมทั้งสามารถทำนายการเปลี่ยนงานของลูกจ้างได้แนวคิดของ Buchanan (1974, p.533) อธิบายความผูกพันต่อองค์การหมายถึงความเป็นพวกเดียวกัน (partisan) เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การซึ่งประกอบไปด้วยสามส่วน คือ 1) ความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) เป็นการแสดงออกซึ่งเป้าหมายและค่านิยมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 2) ความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่ 3) ความจงรักภักดีความซื่อสัตย์ (Loyalty) รวมทั้งความผูกพันต่อองค์การ แนวคิดของ Porter, et al. (1975, pp. 603-609) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกต่อองค์การซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบ ดังนี้ 1) สมาชิกมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การ 2) สมาชิกมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่ 3) สมาชิกมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์การนั้นต่อไปแนวคิดของ Steers (1977, p.576) ได้อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์การหมายถึงการแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของบุคคลที่มีเกี่ยวพันและยึดถึงองค์การซึ่งประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และ 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การแนวคิดของ Marsh and Mannari (1979, p.57) มีความเห็นว่าความผูกพันเป็นระดับความมากน้อยของความเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่บุคคลมีต่อหน่วยงานที่ตนทำอยู่เป็นการยอมรับเป้าหมายหลักขององค์การ รวมถึงแนวคิดของ Eisenberger, et al. (1990, pp. 51-59) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นเจตคติซึ่งแสดงถึงร่วมเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์การเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์การกับผลที่ตามมาคือความอุทิศของสมาชิก และความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานที่องค์การ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดตาก มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) = .74 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Jantarakul (2002) ที่วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการส่งเสริมบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนในด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งหากพิจารณาจำแนกตามสายงานบังคับบัญชา ประเภทของพนักงาน สถานที่ปฏิบัติงาน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานหลักและสายงานสนับสนุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่นเดียวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้านของผู้ชำนาญการหรือผู้จัดการที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการนั้นมีเพียง 7 ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการ

ปฏิบัติงาน ยกเว้นแต่คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อีกทั้งพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่อาคารชินวัตร ทาวเวอร์ 1, ทาวเวอร์ 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานบริหารสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีเพียง 6 ด้านเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ยกเว้นคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และในด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ Thongthavee (2001) ที่ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันบรมราชชนก เพื่อศึกษาหาระดับความผูกพันต่อองค์กรและศึกษาหาความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร และประชากรที่ศึกษาคือเจ้าหน้าที่สถาบันบรมราชชนก สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 124 คน ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่สถาบันบรมราชชนก มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ตัวแปรลักษณะงาน คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่มีความสำคัญ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน คือ ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ทัศนคติต่องาน ระบบการพิจารณาความดีความชอบจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา พบว่า งานที่ติดต่อกับผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Rattanakot (2008) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพ ชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน และด้านลักษณะการบริหารบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส หน่วยงานที่ปฏิบัติได้รับเกียรติบัตร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ภูมิฐานะ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการได้รับการพัฒนาศึกษาอบรมดูงานเพิ่มเติม ด้านวิชาชีพที่อยู่ปัจจุบัน ประสบการณ์ก่อนมาทำงาน การเป็นศิษย์เก่า และการมีอาชีพเสริม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรธำรงรักษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก โดยเฉพาะด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยผู้บริหารอาจเข้าไปมีส่วนช่วยเหลือในการบริหารจัดการเงินเดือนที่ครูได้รับให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน กำหนดปริมาณงานกับเงินเดือนที่ครูได้รับให้มีความเหมาะสม ให้ความสำคัญในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีแก่ครู ส่งเสริมในด้านการศึกษาต่อของครู และการเลื่อนวิทยฐานะของครู ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญและคำนึงถึงสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ครูควรได้รับ

1.2 ด้านความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะด้านความจงรักภักดีและความซื่อสัตย์ ซึ่งอาจทำโดยการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นของตนเองที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการปฏิบัติงาน เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยลดช่องว่าง ทำให้ครูเกิดความสุขและรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อสถานศึกษาจนเกิดความผูกพันกับสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารควรแสดงความยินดี ช่วยเหลือสนับสนุน และเอื้ออำนวยเมื่อรู้ว่างานที่ครูปฏิบัติอยู่สามารถสร้างชื่อเสียงให้กับผู้เรียนและสถานศึกษาได้ หรือมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยกระชับความสัมพันธ์ เสริมสร้างสายใยให้เกิดความรัก ความแน่นแฟ้นในสถานศึกษามากยิ่งขึ้น อาทิเช่น กิจกรรมกีฬาระหว่างเพื่อนครู กิจกรรมสายใยรักระหว่างครูและนักเรียน มีการจัดเลี้ยงสังสรรค์หรือมอบรางวัลดีเด่นประจำปีในด้านต่างๆ ให้แก่ครู ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะช่วยสร้างเสริมให้ครูได้เกิดความรัก ความผูกพัน ความจริงใจและอยากปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานี้ต่อไปจนครบอายุราชการ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ร่วมมือร่วมใจกันประสานความคิด กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยสร้างความรู้สึกที่ตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามีส่วนร่วมในความสำเร็จของสถานศึกษาในด้านต่างๆ ซึ่งอาจให้ครูได้มีส่วนร่วมในโครงการที่สำคัญต่างๆ ของสถานศึกษา รวมถึงการมอบหมายงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจเพื่อทำให้ครูรู้สึกถึงศักยภาพของตนเอง ตลอดจนผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นในสถานศึกษาและปฏิบัติงานอย่างจริงจัง เพื่อให้ครูเห็นว่าการปฏิบัติงานกับสถานศึกษาแห่งนี้ถือเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องแล้วแม้ว่าจะต้องทำงานหนักก็ตาม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งต่อไป ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังกลุ่มเป้าหมายอื่นๆ อาทิเช่น ครูอัตราจ้าง ข้าราชการครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานครูเทศบาล เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูล จะทำให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการบริหารบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ

2.2 ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาในเชิงคุณภาพ หรือใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพิ่มเติม

2.3 ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตากเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครู อาทิเช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทักษะติดต่อวิชาชีพครู ภาระหนี้สินของครู หรือปัจจัยทางชีวสังคมในด้านต่างๆ เป็นต้น ทั้งนี้อาจต้องนำไปปรับใช้ให้เกิดความเหมาะสม

References

- Buchanan, Bruce. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work. *Administrative science quarterly*, 533-546.
- Ditcharoen, K. (1995). *Quality of life in workplace of middle class employees in medium scale industry in Bangkok* (Master thesis). Bangkok: National Institute of Development Administration. (in Thai)
- Eisenberger, R., et al. (1990). Perceived organization support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 11.
- Jantarakul, J. (2002). *Relationship between quality of life in workplace and work efficiency: A case study of Advanced Info Service Company in Bangkok* (Master thesis). Bangkok: Suan Dusit Rajabhat University. (in Thai)
- Kaewpom, P. (2012). *Quality of life in workplace of teachers under Chantaburi primary educational service office 2 in amphoe Pongnamron* (Master thesis). Chonburi: Burapha University. (in Thai)
- Marsh, Robert, & Mannari, Hiroshi. (1979). Organizational commitment and turnover: A prediction study. *Administrative Science Quarterly*, 22, 8.
- Moorman, R. (1991). Relationship between organization justice and citizenship behavior: Daffiness perceptions influence employee citizenship *Journal of Applied Psychology*, 29 (30), 845.
- Mitchell. Terrence R., & Larson, Jane R., Jr. (1987). *People in Organization: An Introduction to Organization Behavior* (3rd ed.). Singapore: McGraw-Hill international Editions.
- Muchinsky, P. M. (1996). *Psychology applied to work* (5th ed.). New York: Books Cole Publishing Company.
- Phung-ngern, C. (2013). *Quality of life in workplace of teachers under Pattaya education office in Chonburi province* (Master thesis). Chonburi: Burapha University. (in Thai)
- Porter, L. W., Lawer, Edward E., & Hackman, Richard M. (1975). *Behavior in organization*. New York: McGraw-Hill.
- Rattanakot, I. (2008). *The relationship between demographic factors and quality of working of life and organization commitment of supporting staff at Prince of Songkla University, Pattani Campus* (Research report). Pattani: Prince of Songkla University, Pattani Campus. (in Thai)
- Rayubsri, W. (2003). *Quality of life in workplace of teachers in industrial area: a case study of office of the primary education in Samut Prakan province* (Master thesis). Bangkok: Srinakharinwirot University. (in Thai)
- Richard E. Walton. (1973). Quality of Working Life: What is It? *Stone Management Review*, 15 (September), 12-16.

- Srijumnong, J. (2006). *A study of factors affecting the quality of work life of teachers under Loei education service area office* (Master thesis). Loei: Loei Rajabhat University. (in Thai)
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Thongthavee, W. (2001). *Factors Related to the Commitment of Praboromarajchanok Institute Personnel* (Master thesis). Bangkok: Kasetsart University. (in Thai)