

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

**The quality of work life affecting the organizational commitment of
teachers under Samut Sakhon primary education service area office**

ศศิธร กุณัย,

สมชัย ขวลิทธาดา และ วิเชียร อินทรสมพันธ์

มหาวิทยาลัยธนบุรี

Sasithon Kunai,

Somchai Chavalitthada and Wichian Intarasompun

Thonburi University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: Sasithon1.kunai@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครู 3) คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใช้ในการวิจัยเป็นครู จำนวน 337 คน จากประชากร 2,147 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .955 ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายสูงสุด คือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 91.10

* วันที่รับบทความ : 6 ธันวาคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 15 ธันวาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ : 18 ธันวาคม 2566

Received: December 6, 2023; Revised: December 15, 2023; Accepted: December 18, 2023

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงานของครู; ความผูกพันต่อองค์กรของครู; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรสาคร

Abstract

This research is descriptive. The objectives of this research were 1) the quality of work life of teachers, 2) the organizational commitment of teachers and 3) relationship between the quality of work life and the organizational commitment of teachers under Samut Sakhon primary education service area office. The samples used in the study were 337 people from a population of 2,147 people by stratified random sampling of the population. The researcher instruments were a questionnaire. The statistics used in the data analysis were percentage, mean and standard deviation and multiple regression analysis.

The results indicated that 1) the quality of work life level of teachers under Samut Sakhon primary educational service area office was at a high level, 2) the organizational commitment level of teachers under Samut Sakhon primary educational service area office was at a high level and 3) the quality of work life and the organizational commitment of teachers under Samut Sakhon primary educational service area office has statistical significance at the 0.1 level and multiple correlations equal .955. The data revealed that the most influential variables in the research are adequate and fair compensation, safe and healthy work environment, development of human capacities, constitutionalism, and social integration. The factors mentioned above are considered factors that affect the organizational commitment of teachers under Samut Sakhon primary educational service area office has statistical significance at the 0.1 and can extrapolate teachers's organizational commitment under Samut Sakhon primary educational service area office is 91.10 percent.

Keywords: Quality of Work Life; Organizational Commitment; Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office

บทนำ

ในปัจจุบันเป็นยุค VUCA WORLD ซึ่งเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านการศึกษาและด้านสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งสามารถเชื่อมโยงประเทศต่างๆ ในภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกันทำให้การสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็วเหมือนโลกไร้พรมแดน ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างขีดความสามารถในการพึ่งตนเองและการแข่งขันที่รุนแรงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการอยู่รอดขององค์กร ถ้าหากองค์กรใดที่สามารถยืนหยัดได้ องค์กรจะต้องมีผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เพื่อจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกันคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ

มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547) ซึ่งจะเห็นได้ว่าการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของคนทำงาน จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของหน่วยงานที่จะต้องส่งเสริมให้คนทำงาน มีสุขภาวะดี ซึ่งคุณภาพ ชีวิตการทำงานจะบอกถึงความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกัน เพราะต่างมีพื้นฐานที่แตกต่างกัน บางคนก็สนใจในเนื้อหา งาน บางคนก็สนใจค่าตอบแทน บางคนก็สนใจความก้าวหน้าในอาชีพ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรจะต้องค้นหาการรับรู้ร่วมกันของบุคคลในองค์กร

นอกจากนี้มีผลการวิจัยของศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตครูโดยคณะกรรมการการศึกษาวิจัยและประเมินของศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตครูได้ศึกษาวิจัยเรื่อง เหตุแห่งทุกข์ที่นำไปสู่ความสิ้นหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของครูไทย พบว่า เหตุแห่งทุกข์ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านชีวิตส่วนตัวและครอบครัว 3) ด้านสุขภาพ และ 4) ด้านศาสนาและความเชื่อส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสิ้นหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของครูไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดร.จันทร์แรม เรือแบน, 2556) จากข้อค้นพบในส่วนนี้ซึ่งสรุปได้ว่า เหตุแห่งทุกข์ด้านการงานสามารถอธิบายระดับความสิ้นหวังของครูไทยได้มากกว่าด้านอื่นและเมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายข้อ สภาพปัญหาที่เป็นเหตุแห่งทุกข์ด้านการงาน เป็นด้านที่มีอิทธิพลสูงสุดในการอธิบายระดับความสิ้นหวังในการปฏิบัติหน้าที่ครูตามที่พบ ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ปัญหาจากภาระงานโดยเฉพาะภาระงานอย่างอื่นนอกเหนือจากการสอน ที่มากเกินไปจนทำให้ครูไม่สามารถปฏิบัติงานสอนได้อย่างเต็มที่และมีคุณภาพ ปัญหาจากตัวผู้เรียน และผู้ปกครอง ปัญหาจากการบริหารสถานศึกษาและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ปัญหาจากระบบเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในสังคมปัจจุบันและความไม่เท่าเทียมกันระหว่างครูแต่ละสังกัด ปัญหาจากระบบสวัสดิการที่ยังไม่น่าพอใจและไม่เท่าเทียมกันระหว่างครูแต่ละสังกัด ปัญหาเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครูที่ผูกโยงกับการทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับเงินเดือน หรือระดับวิทยฐานะที่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ทั้งในตัวยุทธวิธี การเกณฑ์ ผลลัพธ์และปัญหาเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ โดยจะพบปัญหานี้เฉพาะกลุ่มครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน รวมทั้งกลุ่มครูพิเศษ และกลุ่มครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดหน่วยงานภาครัฐ (คุรุสภา, 2556)

สำหรับในโรงเรียนนั้น “ครู” ก็นับได้ว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนองค์กร ให้ไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งจากการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีความผูกพันในงานสูง จะมีความกระตือรือร้นในการทำงานสูง และแสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานในระดับสูง และมีผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ที่ดีกว่า (Bakker, Schaufeli, Leiter, and Taris, 2008) ดังนั้นความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งความผูกพันของบุคลากร จะมากขึ้นน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้บริหารจะสามารถทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและการรับรู้ถึงเป้าหมายขององค์กรที่มีร่วมกันได้มากขึ้นน้อยเพียงใด โดยผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นในองค์กร และเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการ

ทำงานต้องให้ความสำคัญและใส่ใจเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าผู้บริหารไม่ได้ทอดทิ้งเมื่อเกิดปัญหาในองค์กร มีความสามัคคีคอยช่วยเหลือกันจะทำให้บุคลากรอยากจะทำมาทำงานและอยากเพิ่มขีดความสามารถของตนให้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ โดยองค์กรในอนาคตจะไม่ใช่เพียงสถานที่ที่ผู้คนก้มหน้าก้มตาทำงาน แลกกับค่าตอบแทนเท่านั้นแต่ควรจะเป็นสถานที่ที่มีความหมายต่อจิตใจของบุคลากรที่ซึ่งจะให้ทั้งความรัก ความสามัคคี ความอบอุ่นในการทำงาน ความเอื้ออาทรที่มีต่อกันเหมือนบ้านหลังที่สองซึ่งเป็นที่รวมของจิตวิญญาณของบุคลากรเพื่อให้ที่ทำงานเป็นสถานที่บุคลากรรู้สึกผูกพันและทำงานอย่างมีความสุข (Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010))

ครูต้องเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดีโดยปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้ครูมีพฤติกรรมการเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดีคือการมีคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งอาจกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตสำหรับครูเป็นลักษณะการดำเนินชีวิตที่มีความสอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างมีคุณค่า โดยการดำเนินชีวิตที่ดี การกินอยู่ดีถูกต้องตามสุขลักษณะ มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรง มีงานทำที่สามารถเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้โดยไม่ต้องเป็นภาระของผู้ใด ทั้งเป็นพลเมืองดี มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม วัฒนธรรมอันดีงาม สำนึกในหน้าที่รับผิดชอบต่อตนเองครอบครัวและสังคม ส่งผลต่อการเสริมสร้าง การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมได้อย่างเต็มที่ ตามกำลังความสามารถและสถานภาพ ของตนเองและสุดท้ายสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ แต่อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตของครูก็ขึ้นอยู่กับกาปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ตามบทบาทและหน้าที่หรือกล่าวได้อีกอย่างหนึ่งก็คือ การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิต โดยที่ทุกคนไม่สามารถแยกกิจกรรมการทำงานออกจากการดำเนินชีวิตประจำวันได้ แนวคิดนี้จึงเรียกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เป็นแนวคิดในการทำงานที่บอกว่า งานและชีวิตจะเกี่ยวข้องผสมผสานกันอย่างกลมกลืน โดยคำนึงถึงรูปแบบงานที่ทำให้ครูมีการทำงานที่ดี มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข พร้อมทั้งมีการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดผลดีตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้ (วิจิต กิจชอบ, 2553)

การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของครูนั้นเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยที่หลากหลาย เช่น อังคณา สุวรีนนท์ (2558) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานีอยู่ใน ระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี อยู่ใน ระดับมาก เช่นเดียวกับ วีรยุทธ โลมพันธ์ (2560) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วน ประวิทย์ ศรีดาพันธ์ (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ

องค์การของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตในการทำงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านภาวะอิสระจากงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่น การยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ และความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป จะเห็นได้ว่าการศึกษาดังกล่าวทำให้ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของครูในแต่ละสถานศึกษา เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษา ให้มีการบริหารจัดการศึกษาให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ พัฒนาและปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยมีนโยบายสร้างความผูกพันในองค์การ การสร้างความผูกพันในองค์การ เป็นหนึ่งนโยบายที่ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากความผูกพันเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ช่วยรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์การไปอย่างยาวนาน รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร ดังนั้น จึงกำหนดนโยบายการสร้าง ความผูกพันในองค์การเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การและลดปัญหาการบริหารงานภายในองค์การ เช่น การขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน การสรรหาบุคลากรทดแทนบุคลากรที่โอน ย้าย หรือลาออกไป นอกจากนี้ยังดำเนินกิจกรรม **Organization development** การพัฒนาบุคลากร ตามแนวทาง **SAMART** ซึ่ง จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ เพื่อสร้างความสุขให้กับบุคลากรในองค์การและการวิจัยนี้จะช่วยให้มีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษาและมีประสิทธิภาพ เพราะผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยส่วนมากแล้วจะเป็นผู้ที่เพิ่งเข้ารับตำแหน่งใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์ในการบริหารมาก่อนจึงขาดทักษะภาวะผู้นำในการบริหารงานบริหารคนในองค์การเป็นอย่างยิ่งอันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2565)

จากความเป็นมาความสำคัญของปัญหาและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของครู ทั้งนี้ผู้วิจัยในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารจัดการให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตของครู ในสถานศึกษามากน้อยเพียงใด และคุณภาพชีวิตของครูด้านใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู เพราะผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ จึงส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ระเบียบการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 102 โรงเรียน ซึ่งจำนวนครูทั้งหมด 2,147 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2565 : 1 มีนาคม 2565) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ใช้ระดับอำเภอของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973 : 1088) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 337 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 337 ชุด ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มี 3 ขั้นตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งและวิทยฐานะ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามแนวคิดของ Huse & Cummings ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) ด้านการพัฒนาความสามารถส่วน

บุคคล 4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) ด้านการบูรณาการทางสังคม 6) ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย 7) ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม 8) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามแนวคิดของ Allen and Meyer ประกอบด้วย 1) ความผูกพันทางด้านจิตใจ 2) ความผูกพันทางด้านการคงอยู่ 3) ความผูกพันทางด้านหน้าที่

ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งแต่ละท่านมีความเชี่ยวชาญในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และความผูกพันต่อองค์กรของครู ตรวจสอบเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรง (Validity) ความถูกต้องของเนื้อหา (Content) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์มาวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of item Objective Congruence) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1 แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด เพื่อมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) เท่ากับ .984

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

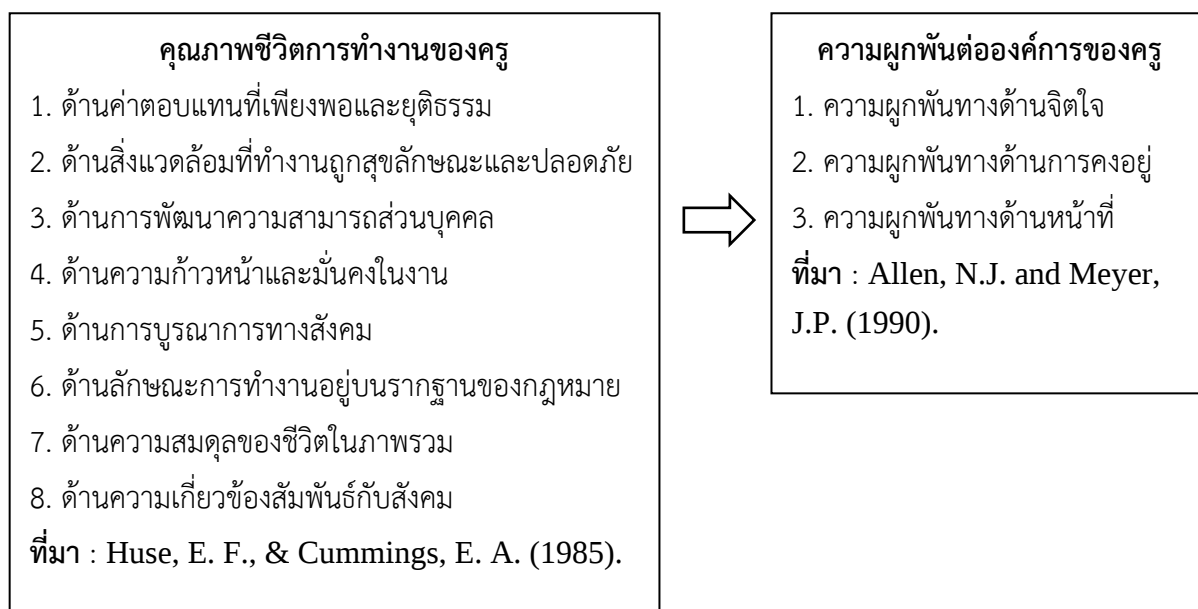
1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) โดยการคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครู และความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Huse and Cumming ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล 4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) ด้านการบูรณาการทางสังคม 6) ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย 7) ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม 8) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่วนความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Allen and Meyer ประกอบด้วย 1) ความผูกพันทางด้านจิตใจ 2) ความผูกพันทางด้านการคงอยู่ 3) ความผูกพันทางด้านหน้าที่

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม

(n = 337)				
คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.33	0.72	มาก	5
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	4.35	0.69	มาก	1
3. ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล	4.34	0.63	มาก	3
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	4.35	0.69	มาก	2
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.30	0.70	มาก	8

6. ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย	4.31	0.62	มาก	7
7. ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม	4.32	0.65	มาก	6
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	4.33	0.65	มาก	4
รวม	4.33	0.67	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.69) รองลงมาได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.69) ส่วนด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.70)

2. ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม

(n = 337)				
ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	4.31	0.58	มาก	3
2. ความผูกพันทางด้านการคงอยู่	4.33	0.72	มาก	2
3. ความผูกพันทางด้านหน้าที่	4.35	0.69	มาก	1
รวม	4.33	0.66	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันทางด้านหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.69) รองลงมาได้แก่ ความผูกพันทางด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.72) ส่วน ความผูกพันด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.58)

3. คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยแสดงได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์อำนาจทำนายของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

(n = 337)				
ตัวแปรทำนาย	b	β	t	p
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม X_1	1.123	.505	23.565	0.00
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย X_2	1.121	.447	19.473	0.00
3. ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล X_3	.157	.058	2.847	0.05
4. ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย X_6	.290	.094	4.511	0.00
5. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม X_8	.212	.080	3.773	0.00
6. ค่าคงที่ (Constant)	6.860		5.301	
R = 0.955, $R^2 = 0.912$, $R^2_{adj} = 0.911$, F = 14.232, df1 = 1, df2 = 331, Sig. < 0.01, SE _{est.} = 1.343, a = 6.860				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดของงานวิจัย ด้าน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (X_2) ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล (X_3) ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย (X_6) และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (X_8) สามารถร่วมกันทำนายตัว ความผูกพันต่อองค์กรของครู ได้ร้อยละ 91.20 ($R^2 = 0.912$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อปรับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ที่มีค่าเท่ากับ 1.343 (SE_{est} = 1.343) พบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครู ได้ถึงร้อยละ 91.10 ($R^2_{adj} = 0.911$) ส่วนอีกร้อยละ 8.9 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นที่ไม่นำมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายสูงสุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\beta = 0.505$) รองลงมา ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($\beta = 0.447$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายตามลำดับของสรุปผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่สูงที่สุดคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากคุณภาพชีวิตการทำงานของครูมีความสำคัญที่สุดในความผูกพันต่อองค์กรของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบราชการที่มีการพัฒนาบุคลากร และการเสริมประสิทธิภาพในการทำงานด้วยการส่งเสริมให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) ได้ทำการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกสามด้านคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านธรรมณูญในองค์กร ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านพัฒนาศักยภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ตามลำดับ เช่นเดียวกับ ประวิทย์ ศรีดาพันธ์ (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า 1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก 3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านภาวะอิสระจากงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และความปรารถนา ที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้น ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงาน ปิยฉัตร มั่นจิตร (2559) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่าอยู่ในระดับมากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจาก

มากไปหาน้อยดังนี้ ด้านระบบข้อบังคับในการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะของและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับสุดท้าย และ ญิณีมณีวรรณ (2563) ศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การบูรณาการทางสังคม การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การปฏิบัติงานในสังคม ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

2. จากผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียด พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความผูกพันต่อหน้าที่ รองลงมาคือ ความผูกพันทางด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโครงสร้างการบริหารการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ในด้านการบริหารงานบุคคลมีการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล การวางแผน อัตรากำลัง การบรรจุและแต่งตั้งมีการตั้งคณะกรรมการในการพิจารณา และการบริหารงานในโรงเรียนใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้ผู้ร่วมงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร การปฏิบัติงานในโรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมัยสิริ มูลทองทิพย์ (2556) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทม โดยผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 8 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม และด้านการบูรณาการทางสังคม นอกจากนั้นจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กร ชุมชน

(องค์การมหาชน) โดยผลการวิจัยพบว่าโดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 91.10 ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่ส่งผลสะท้อนต่อความผูกพันต่อองค์กร ทำให้ครูมีความจงรักภักดี ทุ่มเททำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถให้กับโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอ ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและช่วยเสริมสร้างประสิทธิผลในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีนโยบายเกี่ยวกับการรักษาความสะอาดและความปลอดภัยของสถานที่ทำงานทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน มีการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเองและเพิ่มพูนความสามารถให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานจนครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิริยยุทธ โลมนันท์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยปรากฏว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ลำดับสุดท้ายได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม นอกจากนั้นผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรศยา จันทราวุฒิกร (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานในการสร้างสัมพันธ์ของสถานศึกษาร่วมกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดี อยู่ในสังคมและสามารถเผชิญปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรและเต็มใจที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่นๆ
2. ควรศึกษาแนวทางที่ทำให้ครูในสถานศึกษาเกิดความผูกพันต่อองค์กร ให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาแนวทางคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้มีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี

เอกสารอ้างอิง

- กัญจน์ชัยญา สัมมาทรัพย์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ครุสภา. (2556). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่งคณะกรรมการ
- ชินกร น้อยคำยาง. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทัศนีย์ ขาดไทย. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์*. รายงานผลการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ประวิทย์ ศรีดาพันธ์. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พูนพงษ์ คุนา. (2561). *คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี*. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ภัทร์ศยา จันทราวุฒิก. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*. งานวิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12* (พ.ศ. 2560 - 2564) *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*.
- วีรยุทธ โลมพันธ์. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1*. งานวิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาพรณ ทิพย์โอสถ. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุภาพรณ สุขทอง. (2559). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนุรักษ วัฒนธรรวรงค์. (2558). *ค่านิยมเกี่ยวกับงานและความพึงพอใจในงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์ในแต่ละชนรุ่น*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อังคณา สุริยนนท์. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี*. งานวิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63, 1-18.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M.P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22 (3), 187-200.
- Bluestone, I. (1977). Implementation quality of work life program. *Management Review*, 4 (44), 234-236.
- Huse, E.F. & T.G. Cummings. (1985). *Organization and Development and Change*. Minnesota: West Publishing.

- Huse, E.F., & Cumming, T. G. (1985). *A organization development and change*. New York: West.
- Huse, E. F., & Cummings, E. A. (1985). *Behavior in organization: A systems approach to managing*. New York: West.
- Herzberg, F. (1959). *Federick, mausner, bernard, and synderman, block the motivation to work*. New York: John Willey.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human resource management* (13th ed.). Mason: South-Western Cengage Learning.
- Steers, R. M. (1997). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 8 (1), 46-55.
- Walton, R. M. (1973). Quality of working life: What is it?. *Slone Management Review Journal*, 5 (1), 11-21.