

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1*

The Quality of work life Affecting the Organizational Commitment of School
Teacher Under The Office of Phetchaburi Primary Educational Service Area 1

วีรยุทธ โลมพันธ์**
สมศรี ทองนุช***
สุรัตน์ ไชยขมภู****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 จำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน มีอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .30-.82 และค่าความเชื่อมั่น .95 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .74 - .87 และค่าความเชื่อมั่น .97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณและสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรตามโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง
2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน

พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .801 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานจำนวน 4 ตัวแปร ประกอบด้วย ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนได้ร้อยละ 68.88 โดยสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

*วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

***อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

****อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

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

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.338 (Z_6) + 0.230 (Z_7) + 0.197 (X_4) + 0.186 (X_8)$$

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน/ ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน/ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

Abstract

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 were 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 Raw 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:

$$\hat{Z} = 0.338 (Z_6) + 0.230 (Z_7) + 0.197 (X_4) + 0.186 (X_8)$$

บทนำ

ครู เป็นอาชีพที่หลายคนยกย่องให้เกียรติ แต่ก็มีอีกหลายคนที่กำลังคิดว่า เป็นอาชีพสุดท้ายที่จะเลือกหากเลือกได้ เพราะครูทั้งจน ทั้งทำงานหนัก และเงินเดือนน้อย (ครูชน วงการครู, 2554, บทความย่อ) และยิ่งในสังคมปัจจุบันที่เป็นสังคมที่ขับเคลื่อนด้วยเงินตรา เงินเดือนอันน้อยนิดของบรรดาครูอาจจะไม่พอใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เมื่อรายรับไม่สมดุลกับรายจ่าย สิ่งตามมาคือภาระหนี้สินนี้ยืมสินนั่นเอง (สายพิน แก้วงามประเสริฐ, 2555) ในขณะเดียวกัน ครู ถือว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาของประเทศ ทั้งในอดีตและปัจจุบัน หลายประเทศที่พัฒนาแล้วได้ให้ความสำคัญกับครู โดยถือว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทในการสร้างอนาคตของชาติ (อรทัย ม่วงเพชร, 2553) อาชีพครูต้องทำงานและรับผิดชอบในตัวนักเรียน จึงมีความสัมพันธ์กับเด็กทั้งทางตรงและทางอ้อม ทางตรง คือ การเรียนการสอน การปฏิบัติตนตามหน้าที่ และทางอ้อม คือ การถ่ายทอดวัฒนธรรม บุคลิกภาพ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน (เทพกร พิทยาภินันท์, 2545) ดังนั้น การเป็นครูนั้นไม่เพียงแต่จะต้องมีความรู้ทางวิชาการเพื่อจะสอนนักเรียนเท่านั้นแต่ครูยังจะต้องเป็นผู้ช่วยนักเรียนให้พัฒนาทั้งทางด้านสติปัญญา บุคลิกภาพ อารมณ์ และสังคมด้วย (วศิน มาเตียง, 2554) อีกทั้งครูยังต้องพัฒนานตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเทคโนโลยีที่มีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผู้เรียนจะเรียนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย มีความก้าวหน้าและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้มากและรวดเร็วขึ้น เมื่อเป็นเช่นนี้ ครูจึงต้องพร้อมที่จะปรับตัวและพัฒนานตนเองให้ทันยุคที่เปลี่ยนไป (สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ, 2553)

สภาพปัญหาดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าปัญหาสำคัญของครูที่มีการกล่าวถึงมาตลอดโดยเฉพาะปัญหา รายได้ที่ไม่เพียงพอกับรายจ่ายในปัจจุบัน ส่งผลไปสู่ปัญหาหนี้สินครู ปัญหาคุณภาพชีวิต และขวัญกำลังใจของครู ก่อให้เกิดปัญหาผลสัมฤทธิ์ในการเรียนการสอนที่ต่ำลง ปัญหาความศรัทธาในวิชาชีพครูและปัญหาภาระงานที่ครูส่วนใหญ่ต้องใช้เวลาร่วมหนึ่งของเวลาสอนตามปกติไปกับภาระงานพิเศษอย่างอื่นนอกเหนือจากการสอน ยังคงเป็นปัญหาสำหรับครูส่วนใหญ่และยังคงได้รับการแก้ไขให้หมดสิ้นไปจากการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบันและในปีงบประมาณ 2556 ได้มีบุคลากรในกระทรวงศึกษาธิการจำนวน 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 ซึ่งได้รับจัดสรรคืนมาไม่ครบทำให้สูญเสียอัตรากำลังไปทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนครู อีกทั้งส่วนใหญ่ครูที่อยู่โรงเรียนขนาดเล็กในถิ่นทุรกันดาร ขอย้ายออกจากพื้นที่ไปอยู่โรงเรียนที่อยู่ขนาดใหญ่หรือโรงเรียนที่อยู่ในเขตเมืองซึ่งการย้ายที่วุ่นวายนี้ก็มีทั้ง การขอไปช่วยราชการก่อน และการโยกย้ายปกติประจำปี จะเห็นได้ว่า ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเป็นปัจจัยที่มีค่าและมีความสำคัญที่สุดที่จะทำให้การจัดการศึกษา และสิ่งสำคัญที่จะทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น นอกจากความรู้ความสามารถของครูแล้วนั้นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงก็คือสร้างแรงจูงใจให้ครูพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจให้กับการทำงาน สร้างความรู้สึกของครูให้แสดงว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีทัศนคติที่ดี มีความศรัทธา มีความซื่อสัตย์และมีความภาคภูมิใจในโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ความพยายามที่จะทำงานเพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย พยายามทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน ตลอดจนมีความปรารถนาที่แน่วแน่อันจะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียนนั้นตลอดไป

รายงานประจำปี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 (2557, หน้า 37) พบว่า ปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 คือ ปัญหาจากโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก มีจำนวนของครูที่ไม่เพียงพอ เพราะนอกจากงานหลักที่เป็นงานสอนแล้ว ครูยังต้องรับทำภาระงานต่าง ๆ ที่มีมาก เช่น งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานพัสดุอาคารสถานที่ งานวัดและประเมินผล งานการเงินและสวัสดิการ งานอนามัย งานประชาสัมพันธ์ งานธุรการโรงเรียน งานบรรณารักษ์ งานปกครอง งานอาหารกลางวัน การตรวจเวรยาม และการทำงานนอกสถานที่ เหมือนกับโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ ทำให้ครูที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กนี้ เกิดความท้อ และเหนื่อยหน่ายใจ ทำให้คุณภาพของชีวิตของครูแย่ลงในหลาย ๆ ด้าน จนอยากที่จะลาออก หรือเกษียณอายุราชการก่อนเวลาอันเร็วขึ้น อีกทั้งด้วยความเหนื่อยในหลาย ๆ ด้าน ทำให้ครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กเกิดความไม่ผูกพันกับโรงเรียน ไม่มีความภาคภูมิใจในโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดการย้ายโรงเรียน หรือขอลาไปช่วยงานราชการที่อื่นบ่อยมากขึ้น ส่งผลให้โรงเรียนนั้น ๆ ขาดบุคลากรที่จะพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

จากปัญหาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียน มีความสนใจในข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารศึกษานำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู รวมถึงสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู ให้สอดคล้องกับพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ในการมุ่งมั่นพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครู และสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

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

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีขอบเขตเนื้อหา ดังต่อไปนี้ 1) คุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้แนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, pp. 198-200) ประกอบด้วย 1.1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 1.2) สิ่งแวดล้อม ที่ทำงาน ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 1.3) การพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล 1.4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 1.5) การบูรณาการทางสังคม 1.6) ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย 1.7) ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม 1.8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครู ซึ่งใช้แนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990, pp. 1-18) ประกอบด้วย 2.1) ความผูกพันทางด้านจิตใจ 2.2) ความผูกพันทางด้านภารกิจอยู่ 2.3) ความผูกพันทางด้านหน้าที่

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 852 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 265 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วทำการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling) ตามรายอำเภอ แล้วจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 แยกเป็น 8 ด้าน ซึ่งดัดแปลงเครื่องมือวิจัยมาจาก ภัทรศยา จันทราวุฒิกกร (2557, หน้า 126-130) โดยประเภทของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ สูงที่สุด สูง ปานกลาง ต่ำ และต่ำที่สุด จำนวน 40 ข้อ

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

ขั้นตอนการสร้างและหาค่าคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีลำดับขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน
2. ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรทั้งในประเทศและต่างประเทศ
3. นำแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่าง ๆ มาสร้างเป็นแบบสอบถามเสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหาและภาษาที่ใช้
4. เสนอแบบสอบถามต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรง (Validity) ของเนื้อหาการใช้ภาษา และโครงสร้าง
5. นำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 คัดเลือกไว้สามารถใช้ได้
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

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 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .30 - .82

7.1.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .74 - .87

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

7.2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .95

7.2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .97

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือรับรองจากฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง 265 ฉบับ ได้รับคืนทั้งสิ้น 265 ฉบับ
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนแต่ละฉบับเพื่อนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 วิเคราะห์ผลของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 สถิติที่ใช้คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. การศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 วิเคราะห์ผลของความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 สถิติที่ใช้คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. การศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 “คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1” สถิติที่ใช้คือ 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 วานิชย์ ปัญญา, 2550, หน้า 292)

สรุป

การวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 สรุปผลได้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับสูง
2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ผลการวิเคราะห์หัตถิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 4 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนได้ดีที่สุด โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ของคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 4 ด้าน มีค่าเท่ากับ 0.830 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

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

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.338 (Z_6) + 0.230 (Z_7) + 0.197 (X_4) + 0.186 (X_8)$$

อภิปรายผล

จากการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนบริหารงานตามพันธกิจของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ที่กล่าวว่า มุ่งมั่นพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร และส่งเสริม สนับสนุน นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการบริหารองค์กรและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1, 2557, หน้า 33-34) โดยผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถของครูและบนรากฐานของกฎหมาย จัดสวัสดิการให้กับครูทุกคนเท่าเทียมกัน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ทักษะในการทำงานโดยการจัดอบรม สัมมนา และเปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความสามารถด้วยความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ อีกทั้งมีการมอบหมายงานให้ครูที่พอเหมาะ ทำให้ครูมีเวลาที่เหมาะสมทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้ครูรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กรนี้ จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ งานวิจัยของรัชนิวรรณ ไม้สุวรรณกุล (2548) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน โดยรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของถนอมศรี แดงศรี (2551) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและผลการ

ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลชั้นนำของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมระดับดีมาก

2. ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากครูได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานพิเศษที่สำคัญอยู่เสมอ ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความผูกพันและจงรักภักดีต่อตำแหน่งหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายและไม่ต้องการจะเปลี่ยนงานบ่อย ๆ เพราะตระหนักถึงความยากลำบากในการหางานใหม่ ทำให้รู้สึกว่าควรจะอยู่กับองค์กรต่อไป จากเหตุผลดังกล่าว ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจี อูศศิลป์ศักดิ์ (2546) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความภูมิใจในองค์กรคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกอบสุข อินทโชติ (2554) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงาน ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน ที่เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ครูได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของทางโรงเรียนสม่ำเสมอ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน มีการช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้ครูมีความรู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เนื่องจากครูมีโอกาสได้เข้าร่วมในการประชุมทำให้ทราบทั้งปัญหาและแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน ทำให้ครูมีความตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้องค์การพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาสินี เจนวณิชสถาพร (2555) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัทโทรคมนาคมในประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัทโทรคมนาคมในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของถนอมศรี แดงศรี (2551) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลชั้นนำของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูได้ดีที่สุด จำนวน 4 ตัว ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของ

กฎหมาย ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยมีรายละเอียดการอภิปรายรายด้าน ดังนี้

4.1 ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดในสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน ทั้งนี้ เนื่องจากหน่วยงานหรือองค์กรใดบริหารงานที่อยู่บนพื้นฐานของกฎ ระเบียบ ย่อมทำให้การปฏิบัติงานนั้นราบรื่น เหมือนมีทางเสื่อในการนำทางดังที่อิสราเอล รัตนคช (2551, หน้า 61) กล่าวว่า ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นระเบียบเรียบร้อยและเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ในการบริหารจัดการที่มีความยุติธรรม มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ทำให้สมาชิกขององค์กรมีความพอใจในระบบการพิจารณาความดีความชอบหรือระบบการเลื่อนตำแหน่ง ก็มีแนวโน้มที่สมาชิกจะอยู่กับองค์กรมากขึ้น จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

4.2 ด้านความสมดุลของชีวิต ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ทั้งนี้ เนื่องจากคนวัยทำงานต้องการสร้างสมดุลภาพระหว่างชีวิตกับงาน เพื่อส่งผลให้ชีวิตของเราเป็นชีวิตที่มีคุณค่า เป็นที่แน่นอนว่าในด้านชีวิตส่วนตัว ทุกคนต่างมุ่งหวังจะอาศัยอยู่ในสังคมที่มีคุณภาพและมีมิตรภาพให้แกกัน มีความอบอุ่น มีความปลอดภัย มีครอบครัวที่ดี มีความรัก มีเวลาให้แกกัน ดังที่ ศิริภัสสร วงศ์ทองดี (2552, หน้า 1) กล่าวว่า สมดุลภาพระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานจะช่วยให้เกิดความอยู่ดีกินดี มีสุขภาวะในชีวิตซึ่งส่งผลและมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ความมั่นคง และความก้าวหน้าขององค์กรและสังคมในที่สุด นอกจากนี้งานและชีวิต เป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิตแบบมนุษย์ ทั้งงานและชีวิตเปรียบเสมือนหน้าทั้งสองด้านของเหรียญที่จะต้องเกิดควบคู่กันไป ในเวลา 24 ชั่วโมง คนเราจะต้องจัดสรรแบ่งเวลาให้งานและชีวิตอย่างเหมาะสม ดังที่บูแคนัน (Buchanan, 1974, pp. 533-545) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งการเชื่อมโยงนี้สามารถแสดงออกได้ทางพฤติกรรมและความรู้สึกโดยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งที่ดีขององค์กร รวมทั้งลดการควบคุมหรือสิ่งที่จะมากระทบจากภายนอกอีกด้วย จากเหตุผลดังกล่าวทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

4.3 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ทั้งนี้ เนื่องจากทุกคนย่อมมีความต้องการที่จะเจริญเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ตนทำงานอยู่ ดังนั้น บุคลากรมีความต้องการอยู่เสมอและจะแสวงหาวิถีทางที่จะบรรลุความต้องการนั้น ความก้าวหน้าในงานเป็นความปรารถนาของผู้ปฏิบัติงานทุกคนที่อยากมีตำแหน่งสูงขึ้น รับผิดชอบมากขึ้น ดังนั้น สถานะและตำแหน่งงานในอนาคตก็เป็นสิ่งจูงใจอีกอย่างหนึ่ง ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ดังนั้น หน่วยงานหรือองค์กรใดที่ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากร โดยการจัดอบรม สัมมนา หรือเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อ มีการประเมินความดีความชอบตามความรู้ความสามารถด้วยความเป็นธรรม ย่อมทำให้บุคลากรอยากทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ ต่อไป จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 สอดคล้องกับอิสราเอล รัตนคช (2555) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน ได้รับโอกาสในการขยายขีดความสามารถ การพัฒนาทักษะความรู้ ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร จะทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดี มีความผูกพันต่อองค์กร

4.4 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ทั้งนี้ เนื่องจากครูมีบทบาทในการปฏิบัติงานในสังคม เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ปกครองกับภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน หรือหน่วยงานที่ใกล้เคียงกับโรงเรียนอยู่เป็นประจำ ส่งผลให้ครูรู้สึกอบอุ่นที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาและชุมชน จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธินี เดชะตา (2551) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผู้บริหารควรเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับวางแผนด้านการเงินให้แก่ครูในโรงเรียน เพราะเงินเดือนที่ครูได้รับไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพในแต่ละเดือน

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ผู้บริหารควรมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนในโรงเรียน ทุกท่านได้ปฏิบัติงานพิเศษอยู่เสมอ ไม่เลือกเจาะจงแต่เพียงผู้เดียว

1.4 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ผู้บริหารควรมอบหมายตำแหน่งงานโดยคัดเลือกครูผู้สอนที่ทำงานดี มีความสามารถเพื่อให้ครูมีความภูมิใจ มั่นใจ และพร้อมที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ

1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม ผู้บริหารควรจัดรางวัลเชิดชูเกียรติให้แก่ครูผู้สอนที่ทำงานดี เป็นตัวอย่างแก่เพื่อนครูที่ทำงาน เพื่อที่จะให้เพื่อนครูที่ร่วมงาน เห็นว่าครูที่ทำได้รับรางวัลเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เหมาะสมที่ตนจะนำมาเป็นแบบอย่าง

1.6 ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ผู้บริหารควรมีความเป็นธรรมเป็นกลางเมื่อมีครูได้รับความเดือดร้อน และเรียกร้องขอรับความเป็นธรรมในการร้องทุกข์ ร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชา

1.7 ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่เหมาะสมทั้งปริมาณและเวลา แก่ครูผู้สอน ไม่มากไม่น้อยจนเกินไป เพราะจะทำให้ครูปฏิบัติงานได้เสร็จทันเวลาและมีคุณภาพ

1.8 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้เผยแพร่ ผลงานการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ชุมชน มีความมั่นใจในตัวของคุณครูผู้สอนแต่ละท่าน

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

2.1 ด้านจิตใจ ผู้บริหารมีควรพัฒนาระบบการบริหารงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้ครูมีความรู้สึกชื่นชอบระบบของหน่วยงาน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายงานที่ปฏิบัติอยู่

2.2 ด้านการคงอยู่ ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับครูผู้สอน หรือเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนให้กับครูผู้สอน เพื่อให้ครูมีความรู้สึกรัก และผูกพันกับองค์กร เพราะ เมื่อครูมีโอกาสที่ก้าวหน้าเป็นที่รู้จัก ครูจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในโรงเรียนนี้

2.3 ด้านหน้าที่ ผู้บริหารควรสร้างความมั่นใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้กับครู ให้ครูคิดว่าโรงเรียนแห่งนี้เป็นสถานที่ปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ที่ครูจะเลือกปฏิบัติงานและคิดว่าอนาคตของโรงเรียน คือ อนาคตของตัวครู

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

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เรื่อง เงินเดือนที่ครูผู้สอนได้รับไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพในแต่ละเดือน

2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านจิตใจ เรื่อง ครูผู้สอนไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายงานที่ปฏิบัติอยู่

3. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์ปัญญา. (2550). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 10).

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กอบสุข อินทโชติ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*.

งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ครุชน วงการครู. (2554). *อาชีพครู ผู้รับใช้ที่ถูกละเลย*. เข้าถึงได้จาก

<http://www.seal2thai.org/kru/kru022.htm>.

- ถนอมศรี แดงศรี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและ ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลชั้นนำของรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เทพกร พิทยาภินันท์. (2545). การพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กรณีศึกษา : โรงเรียนทุ่งยางแดงพิทยาคม โรงเรียนศิริราชวรวิหารสามัคคี และโรงเรียนสุวรรณไพบูลย์ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดปัตตานี. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปิยาพร ห่องแสง. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สาขารณการ ออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภัทร์ศยา จันทราวุฒิก. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชนีวรรณ ไฉ้สุวรรณกุล. (2548). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา บริษัทผลิตและจัดจำหน่ายสินค้าบริโภค. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รุจี อุกศิลป์ศักดิ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วศิน มาเตียง. (2554). ความเป็นครู. เข้าถึงได้จาก <http://english2009.exteen.com/0110104/entry-1>
- วิลาสินี เจนวนิชสถาพร. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มบริษัทโทรคมนาคมในประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประกอบการ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริภัสสร วงศ์ทองดี. (2552). การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน. กรุงเทพฯ: สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- สายพิน แก้วงามประเสริฐ. (2555). คะแนนไอเน็ต ชีวิตคุณภาพการศึกษาได้จริงหรือ. เข้าถึงได้จาก http://www.matichon.co.th/news_detail.php?newsid=1333637741.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. (2557). รายงานประจำปี การบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2557. เพชรบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1.
- สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ. (2553). การเปลี่ยนแปลงโลกของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาสู่ “ครูมืออาชีพ” ใน สุดาพร ลักษณะินาวิณ (บรรณาธิการ) การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงสมาคมเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุธินี เดชะตา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- อรรถัย ม่วงเพชร. (2553). *ครูกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง*. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/391555>
- อิสราภรณ์ รัตนคช. (2555). *ข้าราชการแท่เออร์รี่ไทร์คั้งเท 7.5 หมื่นล้านถ่ายเลือด*. เข้าถึงได้จาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1346897017.
- 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.
- Buchanan, H. B. (1974). Building organization commitment the socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-545.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York : Harper Collins.
- Huse, E. F., & Cumming, T. G. (1985). *A Organization Development and Change*. New York: West Publishing Company.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.