

ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน  
ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ  
เขตการศึกษา 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ  
The Relationship between the Quality of Work Life and the Organizational  
Commitment of teachers in the Special Education Center, Special Education  
Promotion Network, Education Area 7, under the Jurisdiction  
of the Special Education Administration Office.

บุญญพัฒน์ จีนะ<sup>1</sup>, ภาสกร เรืองรอง<sup>2</sup>  
Punyaphat China<sup>1</sup>, Passakorn Roungrong<sup>2</sup>

สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร  
Department of Educational Administration, Faculty of Education, Naresuan University  
E-Mail : Punyaphatc65@nu.ac.th<sup>1</sup>, ccpasskn@hotmail.com<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 196 คน ได้จากกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซ์และมอร์แกน และวิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน สังคม 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ 3) ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับ สูงมาก มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .817 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



**คำสำคัญ:** 1 คุณภาพชีวิตการทำงาน; 2 ความผูกพันต่อองค์กร; 3 ศูนย์การศึกษาพิเศษ; 4 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ

## Abstract

The objective of this research article is to: 1) investigate the quality of work life of teachers in Special Education Centers, part of the Efficiency Promotion Network of Special Education Centers in Education Area 7, under the jurisdiction of the Special Education Administration Office. 2) study the organizational commitment of teachers in Special Education Centers, part of the Efficiency Promotion Network of Special Education Centers in Education Area 7, under the jurisdiction of the Special Education Administration Office. 3) examine the relationship between work life quality and organizational commitment among teachers in Special Education Centers, affiliated with the Efficiency Promotion Network of Special Education Centers in Education Area 7, under the jurisdiction of the Special Education Administration Office. This is a quantitative research study utilizing a Likert-scale questionnaire with 5 levels. The sample group consists of teachers in Special Education Centers, affiliated with the Efficiency Promotion Network of Special Education Centers in Education Area 7, under the jurisdiction of the Special Education Administration Office, totaling 196 individuals. The sample group was determined using the Krejcie and Morgan sample size determination method, and the sampling method employed was stratified random sampling. Statistical analyses conducted include frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient analysis.

The research findings indicate that: 1) The overall quality of work life of teachers in Special Education Centers, affiliated with the Efficiency Promotion Network of Special Education Centers in Education Area 7, under the jurisdiction of the Special Education Administration Office, is rated as high. The aspect with the highest mean score is the relationship and engagement with the community and society. 2) The organizational commitment of teachers in Special Education Centers, affiliated with the Efficiency Promotion Network of Special Education Centers in Education Area 7, under the jurisdiction of the Special Education Administration Office, is rated as high overall and individually. The aspect with the highest mean score is the desire to maintain membership within the organization. 3) The relationship between work life quality and organizational commitment of teachers in Special Education Centers, affiliated with the Efficiency Promotion Network of Special Education Centers in Education Area 7, under the jurisdiction of the Special Education Administration Office, is highly positively correlated. The correlation coefficient is .817, which is statistically significant at the .01 level.

**Keywords:** 1 Quality of work life; 2 Organizational commitments; 3 Special Education Centers; 4 Special Education Administration Office



## บทนำ

ความต้องการสูงสุดของมนุษย์ คือ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งคุณภาพชีวิตถูกกำหนดให้เป็นเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาประเทศ ดังนั้น เป้าหมายทุกด้านไม่ว่าจะด้านสังคม เศรษฐกิจ การปกครอง ล้วนมุ่งไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของมนุษย์ในสังคม ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสม คือ ทำให้มีความสุข ความมั่นคง ถ้าเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร คุณภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นๆ การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เห็นคุณค่าของงานที่ทำ ทำงานแล้วมีความสุข สนุกกับงานที่ทำ มีแรงจูงใจและความผูกพันกับงาน ทำงานด้วยความเต็มใจและเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรย่อมทำให้เกิดผลดีกับงาน (ปวันรัตน์ ตนานนท์, 2550)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูถือว่าเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาองค์กรการพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพที่จำเป็นต่อการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพครู หากเวลาส่วนใหญ่ของชีวิตมนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ชีวิตนั้นก็จะมีคุณค่าและมีความสุข ในทางกลับกันหากชีวิตส่วนใหญ่ต้องผจญกับงานที่มีปัญหามากเกินไป ไม่มีความก้าวหน้า ไม่มีความปลอดภัย ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ก็จะทำให้เกิดความเครียดความกังวล ความคับข้องใจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อตนเองและบุคคลรอบข้าง เมื่อบุคคลต้องใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับการทำงาน ดังนั้น การที่บุคคลจะดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพหรือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีชีวิตการทำงานที่มีคุณภาพหรือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานนับได้ว่า เป็นส่วนที่ส่งเสริมเกื้อหนุนให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น เหตุนี้การพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่จะต้องพัฒนาควบคู่กันไป (ตุนุสรณ์ คุ่มสุข, 2564)

จากภาระหน้าที่ของครูผู้สอนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่ครูผู้สอนต้องจัดการศึกษาในรูปแบบเฉพาะ พบว่าปัญหาบุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ขาดการประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติ ทำให้การปฏิบัติงานไม่เต็มศักยภาพขาดความต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอน เพราะนอกจากงานหลักที่เป็นงานจัดการศึกษาสำหรับคนพิการแล้ว ยังต้องแบกรับภาระงานตามโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา ทำให้ครูผู้สอนเกิดความเหนื่อยล้า ขาดความพึงพอใจในการทำงานด้วยภาระงานมากเกิดไปที่ ส่งผลต่อคุณภาพของชีวิตของครูผู้สอนแยะลงในหลาย ๆ ด้าน เศรษฐกิจของประเทศที่ตกต่ำลง ภาระงานของครูที่เพิ่มขึ้น บุคลากรที่อยู่ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจึงเกิดความไม่ผูกพันกับสถานศึกษา ไม่มีความภาคภูมิใจในสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงานอยู่ จึงเกิดการย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน ส่งผลให้สถานศึกษานั้นๆ ขาดบุคลากรที่จะพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรยุทธ โลมพันธ์ (2564) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยพบว่าการได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน ที่เหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ครูได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของทางโรงเรียนสม่ำเสมอ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน มีการช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้ครูมีความรู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เนื่องจากครูมีโอกาสได้เข้าร่วมในการประชุมทำให้ทราบทั้งปัญหาและแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน ทำให้ครูมีความตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้องค์กรพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

บทความวิจัยนี้นำเสนอการศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 สังกัด



สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูมีลักษณะเช่นใด และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

### ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณที่ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ครูผู้สอนในสังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2566 ประกอบไปด้วย ครูผู้สอนจำนวน 409 คน จากสถานศึกษา 9 แห่ง โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie Morgan, อ้างถึงใน สติพร เชาวนชัย 2561, น. 62) ได้มาจากวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนของครูผู้สอนแต่ละสถานศึกษา จำนวน 196 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตรวจสอบรายการและแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะตรวจสอบรายการ สอบถามเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบไปด้วย 8 ด้าน

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบไปด้วย 3 ด้าน

#### การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย แบ่งออกเป็น ตัวแปรอิสระ คุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2 สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 3 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 4 การพัฒนาความสามารถของบุคคล 5 ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน สังคม 6 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 7 การบูรณาการทางสังคม 8 กฎหมาย

และประชาธิปไตยในการทำงาน และ ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่  
 1 ความเชื่อ การยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร 2 ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของ  
 องค์กร 3 ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณา  
 และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ  
 จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อความถาม และหาค่าดัชนีความ  
 สอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษา  
 ของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้วิจัยเลือกข้อความถามในแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง  
 0.67 - 1.00 ซึ่งแสดงว่าเป็นข้อความถามที่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2562)

6. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามค่า IOC และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยผ่าน  
 ความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา

7. นำแบบสอบถามไปทดลอง (try-out) กับครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริม  
 ประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง  
 ในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค  
 (Cronbach's Alpha Coefficient Method) ปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์  
 แอลฟาเท่ากับ 0.961

8. ดำเนินการปรับปรุงและตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือสำหรับการวิจัยให้เรียบร้อยอีกครั้ง  
 และจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล  
 ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป จำนวน 196 ฉบับ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน  
 ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนัก  
 บริหารงานการศึกษาพิเศษด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
 ของครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7  
 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's  
 Correlation Coefficient :  $r_{xy}$ )





## ผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1	ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	3.70	1.05	มาก
2	สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	4.07	0.75	มาก
3	ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.76	0.88	มาก
4	การพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.14	0.73	มาก
5	ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน สังคม	4.24	0.71	มาก
6	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.89	0.81	มาก
7	การบูรณาการทางสังคม	3.94	0.82	มาก
8	กฎหมายและประชาธิปไตยในการทำงาน	3.95	0.85	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.96</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 1 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน สังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ ) รองลงมา คือ การพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ )

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมของความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1	ความเชื่อ การยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ	4.08	0.73	มาก
2	ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ	4.22	0.72	มาก
3	ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้	4.30	0.65	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.20</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 2 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ ) รองลงมา คือ ความเต็มใจ



ที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความเชื่อ การยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ )

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ในศูนย์การศึกษาพิเศษ	ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน			
	ความเชื่อ การยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมของ	ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อ	ความปรารถนาที่จะรักษา	ความผูกพันต่อองค์กรของ
	ครูผู้สอน	ครูผู้สอน	ครูผู้สอน	ครูผู้สอน
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	.414**	.324**	.502**	.449**
สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	.564**	.605**	.673**	.669**
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	.501**	.578**	.541**	.590**
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	.479**	.595**	.625**	.617**
ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน สังคม	.534**	.647**	.541**	.628**
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.857**	.695**	.725**	.831**
การบูรณาการทางสังคม	.788**	.635**	.639**	.753**
กฎหมายและประชาธิปไตยในการทำงาน	.788**	.714**	.704**	.805**
<b>คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน</b>	<b>.754**</b>	<b>.728**</b>	<b>.761**</b>	<b>.817**</b>

จากตาราง 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก ( $r = .817^{**}$ ) เมื่อพิจารณารายคู่พบคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน กับความเชื่อ การยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับสูงมาก ( $r = 0.857^{**}$ ) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม กับความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร อยู่ในระดับต่ำ ( $r = 0.324^{**}$ )



## อภิปรายผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ มีความรู้สึกทางบวกกับงานที่ทำอยู่ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อ การทำงานในองค์การ มีบรรยากาศที่ดีเหมาะสมกับการทำงานแบบร่วมมือ ร่วมใจ โดยมีสภาพแวดล้อม ที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล อำนวยความสะดวก สร้างขวัญและกำลังใจ ครูโดยส่วนใหญ่ภายใต้บรรทัดฐานเดียวกัน มีความเสมอภาค มีความมั่นคงก้าวหน้า และสามารถสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงานได้ นอกจากนี้หน้าที่การทำงานที่ดีต้องมีการจัดการสมดุลชีวิตระหว่างส่วนตัว กับชีวิตการทำงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินชีวิตของครูมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cumming (1985, อ้างถึงใน ดนุสรณ์ คุ่มสุข, 2564, น.14) ได้ให้นิยาม คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความสุข ในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ การประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และประการสุดท้ายช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ยังสอดคล้องกับ แนวคิดของ ญฐิณี มณีวรรณ (2563) ได้กล่าวไว้ว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในชีวิตการปฏิบัติงาน ที่ตอบสนองสภาพความเป็นอยู่ของตนเองไม่ว่าจะเป็นทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ ซึ่งก่อให้เกิด คุณภาพชีวิตการทำงานที่สมบูรณ์ มีความรู้สึกว่างานที่ทำ อยู่มีความมั่นคง มีความปลอดภัย มีโอกาสที่จะได้รับ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลให้ข้าราชการครูเกิดความพึงพอใจในหน้าที่การงาน มีขวัญ และกำลังใจที่ดีต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อีกทั้งยังเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม เป็นชีวิตการทำงานที่มีเกียรติ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ แจ่มศรี บุญทองจันทร์ และโยธิน ศรีโสภา (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพ ชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก

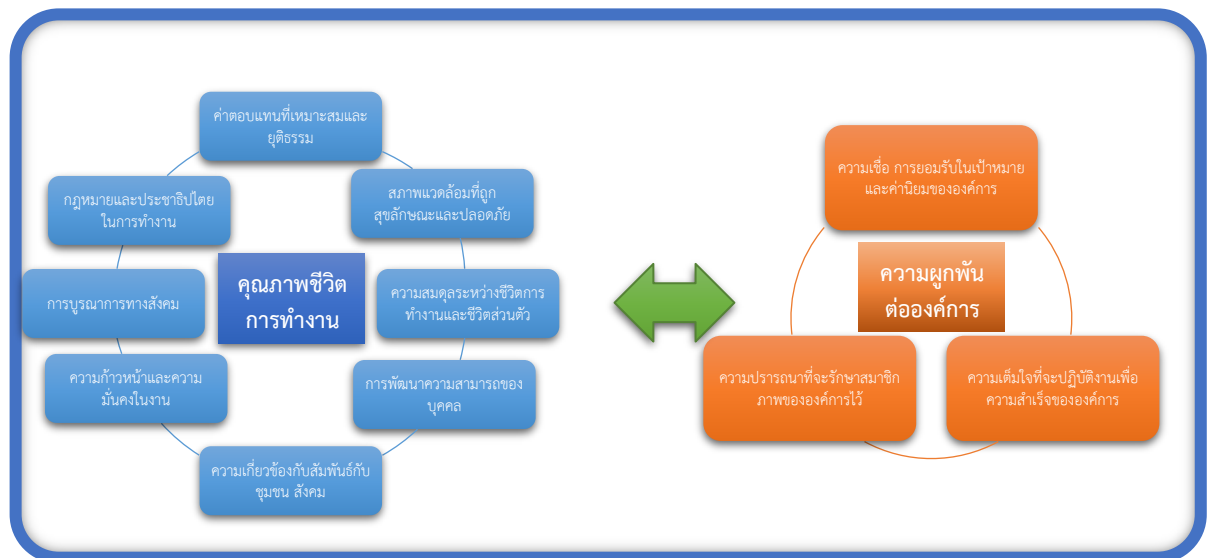
2. ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ มีความรู้สึกที่ดีต่อหน้าที่ให้การศึกษาแก่ผู้พิการ ต้องทุ่มเท เสียสละเป็นอย่างมากที่จะพัฒนาศักยภาพของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นระยะแรกเริ่ม มีความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เสียสละเวลา ทุ่มเทการทำงานให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ของงานร่วมกัน รวมถึงการมีวัฒนธรรมองค์การที่ดีงามจนกลายเป็นค่านิยม องค์การ ทำให้ครูเชื่อมั่น ศรัทธา และยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานของสถานศึกษาและมีครูมีความภูมิใจในสถานศึกษา สอดคล้อง กับแนวคิดของ Albrecht (2010, อ้างถึงใน ยสวรรณ อามฤต, 2564, น.7 ) ที่ให้ความหมายของความผูกพัน ของพนักงานต่อองค์กรคือการมีส่วนร่วมใด ๆ ด้วยความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของบทบาทการ ทำงาน และเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจรัตน์ ควรเสนาะ (2565) ได้ทำวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร



โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558) ได้ทำวิจัย เรื่อง แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์การศึกษา พิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา พิเศษ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนใน ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีความรู้สึกรักทางบวกก่อให้เกิดความพึงพอใจ ต่อการทำงานในองค์กร จากบรรยากาศการทำงานที่ดีทำงานแบบร่วมมือ ร่วมใจ อำนวยความสะดวก สร้างขวัญและกำลังใจ พยายามที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร ตลอดจนสถานศึกษามีความมั่นคงก้าวหน้าและสามารถสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงานของครูได้ ครู ก็พร้อมที่จะปกป้ององค์กร อุทิศตนเพื่อความสำเร็จเช่นกัน นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ต้องมีการจัดการสมดุลชีวิตระหว่างส่วนตัวกับชีวิตการทำงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินชีวิต ของบุคลากรมีความสุขและมีความสุขที่ดีขึ้นตามลำดับ ประรณนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพที่ภักดี ไว้ตลอดไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรพงษ์ แสนมาโนช และ พนายุทธ เขยบาล (2564) ได้ทำวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหารัฐพงษ์ พรหมากุล (2564) ได้ทำวิจัย เรื่อง อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวได้ว่าถ้ามีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก จะยังมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย

### องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย





## สรุป

คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จากข้อมูลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มี บรรยากาศการทำงานที่ดี ความพึงพอใจต่อภาพรวมขององค์การ ภาวะความรับผิดชอบ มีความสมดุลระหว่างส่วนตัวกับชีวิตการทำงานความเป็นอยู่ รวมถึงความยุติธรรม เสมอภาค เท่าเทียมในทุกมิติการทำงาน

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน กับความเชื่อ การยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ดังนั้น ผู้บริหารในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 ควรมีนโยบาย หรือกำหนดมาตรฐาน เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สร้างขวัญ กำลังใจในการทำงาน ยกย่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครู จนเกิดการยอมรับในเป้าหมายและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครูและสถานศึกษาต่อไป

2. จากผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม กับ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ ดังนั้น ผู้บริหารในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 จัดให้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนด้านการเงินให้แก่ครู การบริหารหนี้สิน และการใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า รวมถึงมีความเสมอภาค รักษาความยุติธรรมในการเลื่อนเงินเดือน โดยให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการรับรู้พิจารณาความดี ความชอบ อันเป็นผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงาน พยายามอย่างเต็มความสามารถเสียสละให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบว่า ความสัมพันธ์ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน กับด้านความเชื่อ การยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ โดยควรให้ความสำคัญกับการรักษาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะทำงานให้กับองค์การสู่เป้าหมายความสำเร็จได้ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปความทำวิจัยประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีบทบาทหน้าที่ต่างกันของสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ



## แหล่งอ้างอิง

- แจ่มศรี บุญทองจันทร์. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ณัฐณี มณีวรรณ. (2563). *ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- دنسرณ์ คุ่มสุข และสงวน อินทร์รักษ์. (2023). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัต)*. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 13(1), 53 - 68.
- เบญจรัตน์ ควรเสนาะ. (2565). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร [ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- ปวันรัตน์ ตนานนท์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ยสวาร อามฤต. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท MM Logistics [การจัดการมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รัฐพงษ์ พรหมากุล. (2564). *อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 [รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วัชรพงษ์ แสนมาโนช. (2564). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร [ครุศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- วีรยุทธ โลมพันธ์. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 [ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สกริพร เขาวนชัย. (2560). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). *แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 [ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล. (2562). *การวิจัยทางการศึกษา : แนวคิดและการประยุกต์ใช้ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Albrecht, I. S. (2010). *Hand book of Employee Engagement, Perspectives, Issues, Research and Practice*. UK.: Edward Elgar Publishing.
- Edgar F. Huse and Tomas G. Cumming, *Organization development and change* (New York: McGraw-Hill, 1985), 199-200.