

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของครูในโรงเรียน
เขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน
ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING TEACHERS' QUALITY OF
WORK LIFE IN ACHOOLS IN MUANG DISTRICT UNDER THE
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
OF LAMPANG-LAMPHUN

¹กนกวรรณ เรืองแสง และ ²ทิวต์ มณีโชติ

¹Kanokwan Ruengsang and ²Tiwat Maneechot

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์, ประเทศไทย

Panyapiwat Institute of Management, Thailand

¹fern312333@gmail.com, ²mtiwat@gmail.com

Received: October 27, 2024; **Revised:** December 24, 2024; **Accepted:** January 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของวัฒนธรรมองค์กร 2) ศึกษาระดับของ
คุณภาพชีวิตการทำงานของครู และ 3) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของครูจากกลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำนวน 350 คน โดยการสุ่ม
แบบแบ่งชั้นตอนตามขนาดโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย
พบว่า 1) ระดับของวัฒนธรรมองค์กรภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับของคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของครูภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 ด้าน

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการการศึกษาและความเป็นผู้นำ คณะครุศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

² รองศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

ได้แก่ ด้านการอยู่ร่วมกัน ด้านการปรับตัว ด้านการบังคับบัญชา และ 4) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ร่วมกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้ร้อยละ 27.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านการอยู่ร่วมกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการปรับตัว และด้านบังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .305, .175, .168 และ .135 ตามลำดับ โดยสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z} = .305(X_1) + .175(X_4) + .168(X_2) + .135(X_3)$$

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร, คุณภาพชีวิตการทำงานของครู, โรงเรียนเขตอำเภอเมือง

Abstract

The objectives of this research were to: 1) examine the level of organizational culture, 2) assess the quality of teachers' work life, and 3) analyze the factors of organizational culture that impact teachers' quality of work life. The sample included 350 teachers from schools in Muang District, Lampang Province, selected using multi-stage random sampling based on school size. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The research findings indicated the following: 1) The overall level and individual aspects of organizational culture were high. 2) the overall level and individual aspects of teachers' quality of work life were also high. 3) The four aspects of organizational culture which consist of coexistence, adaptation, command structure, and achievement orientation influenced teachers' quality of work life by 27.5% and were statistically significant at the 0.01 level. Among these, the aspect of coexistence had the most significant impact, followed by achievement orientation, adaptation, and command structure, which had standardized regression coefficients (β) of .305, .175, .168, and .135, respectively.

The standardized prediction equation is as follows:

$$\hat{Z} = .305(X_1) + .175(X_4) + .168(X_2) + .135(X_3)$$

Keywords :Organizational Culture, Teachers' Quality of Work Life, Schools in Muang District.

บทนำ

การดำเนินชีวิตของมนุษย์ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เข้ามาสร้างอำนวยความสะดวกให้กับมนุษย์ในการทำงาน ด้วยความล้ำสมัยของเทคโนโลยีส่งผลให้การทำงานในยุคปัจจุบันสะดวกขึ้น เช่น การวางแผน การปรับเปลี่ยน การแก้ปัญหา ได้มีเทคโนโลยีคอยอำนวยความสะดวกให้กับมนุษย์ได้ทำงานง่ายขึ้น แต่ในการทำงานกับผู้อื่นในองค์กรทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่มิยอมหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องมีการทำกิจกรรมร่วมกัน มนุษย์ทุกคนก็ล้วนต่างต้องการความสมดุลในการทำงานควบคู่ไปกับมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ที่มีเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติมีการกำหนดทิศทางของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในด้านการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาที่จะใช้ความสามารถของตนในการสร้างรากฐานของชีวิตซึ่งจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า โดยสถานศึกษาก็ถือว่าเป็นองค์กรที่มีบุคลากรเป็นกลไกตัวในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ ฉะนั้น ครูจึงเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อสถานศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของครูจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา โดยครูที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีให้กับนักเรียน ส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพการศึกษาที่ดีตามไปด้วย ครูที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีแรงจูงใจในการสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ส่งผลให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในทางกลับกันครูที่มีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีอาจส่งผลการจัดการเรียนรู้ในแง่ลบ เช่น ครูขาดความสนใจและกระตือรือร้นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูใช้ความรุนแรงทางอารมณ์ในการสอน หรือการมีรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสังคมยุคปัจจุบัน

จากการศึกษาของนักวิชาการด้านศึกษา ศ.ดร.พิริยะ ผลพิรุฬห์ ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาพัฒนาการเศรษฐกิจ และนักวิจัยในหลายโครงการวิจัยของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (ศ.ดร.อภิชัย พันธเสน และคณะสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย สกว.,2558) พบว่า ครูสมัยปัจจุบันทำงานกันหนักมาก ด้วยระบบการทำงานด้านการศึกษาที่สร้างภาระงานให้ครูเยอะมาก ครูต้องทำงานอื่นๆ ที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการสอนโดยตรง ตั้งแต่การประกันคุณภาพการศึกษา การพาเด็กไปสอบแข่งขัน การเข้าฝึกอบรม และที่สำคัญคืองานธุรการหรืองานเอกสารต่างๆ ของโรงเรียน

งานทั้งหมดนี้ได้ดึงครูออกจากห้องเรียน จนครูไม่มีเวลามากพอที่จะทุ่มเทให้กับการสอนได้อย่างเต็มที่ ปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน ขาดสมาธิในการสอนส่งผลให้การจัดการเรียนรู้มีคุณภาพต่ำลง สะท้อนได้จากผลคะแนน PISA 2022 ของเด็กไทยต่ำกว่าระดับพื้นฐานมากกว่า 68% ขณะที่ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประเทศ OECD หรือ องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ อยู่ที่ 30% (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2566) และด้วยความที่ระบบการศึกษามันเราถูกออกแบบให้ครูอยู่ภายใต้กฎระเบียบที่เคร่งครัดที่มีความย้อนแย้งกับความจริง และครูยังขาดแรงจูงใจในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ และทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558) เมื่อครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงานย่อมทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน และทำให้ครูมีความผูกพันกับโรงเรียนเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง ส่งผลให้เกิดการร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครูคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูแต่ละแห่งจะมีลักษณะอย่างไรก็ต้องขึ้นอยู่กับหลักการในการทำงาน แนวปฏิบัติของผู้บริหาร ในสถานศึกษาที่จะคอยหล่อหลอมให้บุคลากรในสถานศึกษามีแนวทางในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันจนเกิดเป็นค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานที่เรียกว่า "วัฒนธรรมองค์กร"

ด้านสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวด 5 ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษา ได้กำหนดหลักการบริหารจัดการ การศึกษาโดยเน้นความมีเอกภาพด้านนโยบายและให้มีความหลากหลายในการปฏิบัติและให้ สถานศึกษาดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลต่อการนำพาสถานศึกษาให้บรรลุ เป้าหมายคือ วัฒนธรรมองค์กรซึ่งเป็นกระบวนการการบริหารที่ผู้บริหารสามารถเป็นผู้กำหนดวิถี ปฏิบัติวัฒนธรรมในสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางใดหรือลักษณะใดขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ของผู้นำ และถ้า ในองค์กรใดมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งก็ย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร นั้นๆ (อัคราธร สังมณีโชติ, 2550, น. 45) นั่นจึงเป็นเหตุผลสำคัญที่องค์กรยุคใหม่ไม่เพียงแต่มี วิสัยทัศน์ด้านการเติบโต แต่ยังต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ที่ชัดเจน ด้วย เพื่อเป็นการหล่อหลอมให้คนในองค์กรมีแนวทางในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีหลักปฏิบัติเดียวกันเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปพร้อมกัน จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรของ สถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จ เพราะสิ่งนี้ส่งผลต่อทัศนคติ พฤติกรรม และการ ตัดสินใจของบุคลากรในสถานศึกษา ที่มีผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของ นักเรียนด้วย ฉะนั้นวัฒนธรรมจึงเปรียบเสมือนรากแก้วของสถานศึกษา ที่จะเป็นตัวผลักดันและ ขับเคลื่อนให้สถานศึกษาก้าวไปสู่ความสำเร็จตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ หาก

สถานศึกษาใดที่มีผู้นำมีความเข้าใจและคอยส่งเสริมความต้องการของครูก็จะทำให้ครูในสถานศึกษานั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษานั้นๆ ด้วย

วัฒนธรรมองค์กรของแต่ละโรงเรียนมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละแห่ง (Cattetter, 1992, p. 272) เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหาร และครูมีความผูกพัน รักดีต่อองค์กรและเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้บุคลากรมีความรัก ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเป็นสิ่งที่คอยเชื่อมโยงกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น ซึ่งหากสถานศึกษาใดมีวัฒนธรรมภายในที่เข้มแข็งและเหมาะสมกับบริบทความเป็นอยู่ พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนการดำเนินงานเพื่อที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบพฤติกรรมให้กับบุคลากรในองค์กรได้รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง รักองค์กรเห็นความสำคัญของธรรมเนียมปฏิบัติก็จะทำให้โรงเรียนนั้นมีวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ และเป็นแนวทางให้บุคลากรในองค์กรต้องยึดถือเพื่อปฏิบัติตามอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยตามแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของ Schein (1992 อ้างถึงใน กิตติยา เยือกเย็น, 2552) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบแผนการทำงานร่วมกันขององค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนร่วม และเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสารให้บุคลากรได้รับทราบแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ และแน่นอนว่าเมื่อเกิดความถี่ในการประพุดติ ปฏิบัติตนเป็นเวลานานย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้วย ฉะนั้นการที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมทำให้นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร แต่ทว่าด้วยสภาวะสังคมในยุคปัจจุบันเผชิญกับปัญหาไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมที่มีส่วนเข้ามาเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิต การทำงาน ทำให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กร

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าในสภาวะการดำเนินชีวิตในปัจจุบันการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงทำให้วิถีการดำเนินชีวิต วิธีการทำงานของมนุษย์เปลี่ยนไปรวมถึงการทำงานของมนุษย์ในแต่ละองค์กร ภาคส่วนรวมถึงองค์กรที่สำคัญอย่างภาคการศึกษาก็ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน เขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน และยังเป็นการนำเอาผลการวิจัยมาปรับเปลี่ยนการวางแผนงานในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน
2. เพื่อศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครู ในโรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยจังหวัดลำปางมี 7 โรงเรียน จำนวนครู 450 คน และมีจังหวัดลำพูนมี 4 โรงเรียน จำนวนครู 332 คน รวมทั้งหมด 11 โรงเรียน จำนวนครู 782 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู ในโรงเรียนเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำนวน 350 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (1973) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) และเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นลักษณะตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ ทั้งหมดจำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยใช้การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งประกอบด้วยข้อมูล 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการอยู่ร่วมกัน 2) ด้านการปรับตัว 3) ด้านการบังคับบัญชาและ 4) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งหมด 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยใช้การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งประกอบด้วยข้อมูล 5 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความมั่นคงและ

ความก้าวหน้าในงาน 4) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 5) โอกาสสำหรับการพัฒนาความสามารถ จำนวนทั้งหมด 25 ข้อ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษา วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน เขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน สุรพผล ดังนี้

1. ระดับของวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน แสดงดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ภาพรวมและรายด้าน

ที่	ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการอยู่ร่วมกัน	4.39	0.32	มาก
2	ด้านการปรับตัว	4.33	0.36	มาก
3	ด้านการบังคับบัญชา	4.27	0.40	มาก
4	ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.37	0.52	มาก
	รวม	4.34	0.26	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับของวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการอยู่ร่วมกัน รองลงมา คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบังคับบัญชา

2. ระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน แสดงดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ในภาพรวมและรายด้าน

ที่	ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	3.77	0.58	มาก
2	สภาพแวดล้อมความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.34	0.39	มาก
3	ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	4.31	0.42	มาก
4	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.31	0.39	มาก
5	โอกาสสำหรับการพัฒนาความสามารถ	4.34	0.37	มาก
	รวม	4.22	0.28	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาอำเภอ ลำพูนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รองลงมา คือ ด้าน โอกาสสำหรับการพัฒนาความสามารถ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้าน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

3. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาอำเภอ ลำพูน แสดงดังตารางที่ 3 ดังนี้

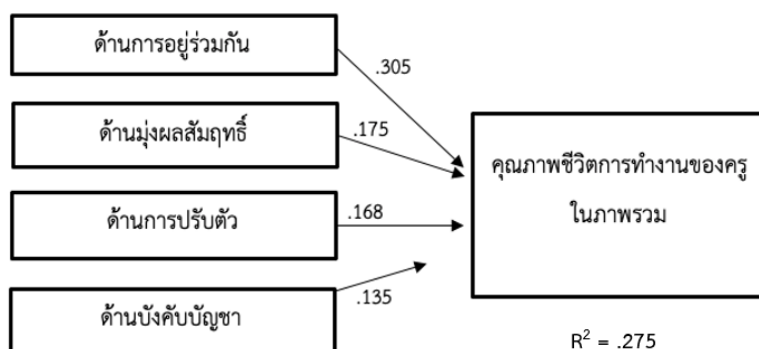
ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในภาพรวม

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	β		
(Constant)	1.635	.230		7.122**	.000
ด้านการอยู่ร่วมกัน (x_1)	.272	.060	.305	6.137**	.000
ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (x_4)	.096	.056	.175	3.682**	.000
ด้านการปรับตัว (x_2)	.119	.053	.168	3.373**	.001
ด้านบังคับบัญชา (x_3)	.105	.065	.135	2.767**	.006
R = .525 ; R^2 = .275 ; Adjusted R^2 = .267 ; F = 32.76** ; $SE_{est.}$ = .245					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในภาพรวม พบว่าส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านการอยู่ร่วมกัน (X_1) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_4) ด้านการปรับตัว (X_2) และด้านบังคับบัญชา (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์การ

ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .272, .096, .119 และ .105 ตามลำดับ และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .305, .175, .168, .135 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .453 และทั้ง 4 ตัวแปรร่วมกันอธิบายความแปรปรวนต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในภาพรวมได้ร้อยละ 27.5 ($R^2 = .275$)



ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในภาพรวม

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยนำมาอภิปรายได้ ดังนี้ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยมีรายละเอียดเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. ระดับของวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาอำเภอ ลำพูน ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการอยู่ร่วมกัน รองลงมาคือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ และลำดับสุดท้ายคือ ด้านบังคับบัญชา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ด้านการอยู่ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าครูในโรงเรียนทำงานร่วมกันอย่างมีส่วนร่วม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทรต่อกันภายในองค์กร มีความรักความผูกพันทำให้องค์กรในลักษณะดังกล่าวมีวัฒนธรรมที่เปรียบเสมือนครอบครัว ซึ่งทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันด้วยความเป็นกันเอง เปิดเผย และจริงใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิราณี เมฆลอย (2565) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมส่วนร่วมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด ($r = .943$) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของหทัยภัทร สีส (2563) พบว่า คนในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากด้านที่มากที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานกับบุคคลอื่น แสดงให้เห็นถึงการทำงาน การเอา

ใจใส่จากผู้ร่วมงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมาพร ภูวิจิตร และคณะ (2558) กล่าวว่า วัฒนธรรมเครือญาติหรือการอยู่ร่วมกัน เป็นวัฒนธรรมที่ทำงานแบบยืดหยุ่นและอุปถัมภ์ เอื้ออาทรต่อกันภายในองค์กรมีความรักความผูกพันทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานแบบเครือญาติ

1.2 ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนเขตอำเภอเมือง มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ทั้งนี้ด้วยด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ได้มีแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะต่างๆ ของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้สอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ในด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เมทินี คงเจริญ (2561) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยพบว่าวัฒนธรรมแบบมุ่งงาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกันตรงที่แต่ละด้านจะมุ่งเน้นการทำงานที่มีเป้าหมายเดียวกันเพื่อให้งานขององค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพา เหล่าปาสี และจิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย (2560) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน มุ่งเน้นที่ความสำเร็จของงาน โดยองค์กรมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักสนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานและการพัฒนาเริ่มสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ

1.3 ด้านบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ เนื่องจากวัฒนธรรมด้านบังคับบัญชาจะมีวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นระเบียบกฎเกณฑ์ มีการควบคุมและการประสานงานที่บุคลากรต้องทำตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด โดยจะเน้นกระบวนการทำงานเป็นรูปแบบพิธีการมากกว่าความสำเร็จของงาน ดำเนินงานล่าช้า ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ยากซึ่งบางกรณีกลับเป็นอุปสรรคทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ เช่น การยึดระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ไม่ยอมผ่อนปรน สอดคล้องกับทฤษฎีของ Daft (2003) กล่าวว่า วัฒนธรรมแบบราชการ(Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความมีเสถียรภาพ ความมั่นคง และมุ่งเน้นในองค์กรเป็นสำคัญ โดยจะมีค่านิยมในเรื่องการประหยัดและมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน เน้นความเป็นทางการและความเป็นระเบียบแบบแผน การเชื่อฟังทำตามกฎระเบียบ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา โดยผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนเขตอำเภอเมืองมีใน

ค่าเฉลี่ยในด้านดังกล่าวน้อยที่สุด เพราะมีรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือวิธีการบริหารจัดการได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของจันจิรา เผือกจีน (2564) ที่พบว่า รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 2 ซึ่งอยู่ในค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วัฒนธรรมแบบบังคับบัญชา แต่ทั้งนี้ วัฒนธรรมด้านบังคับบัญชาก็ยังส่งผลดีต่อสถานศึกษา เช่นการเคารพนับถือ เชื้อฟังผู้บังคับบัญชาในการทำงานตามลำดับขั้นและความเป็นอาวุโส เป็นต้น

2. ระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาอำเภอ ลำพูน ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รองลงมาคือ ด้านโอกาสสำหรับการพัฒนาความสามารถ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ด้านสภาพแวดล้อมความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นอันดับแรกแสดงให้เห็นว่าครูมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสมปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกช่วยให้การทำงานง่ายขึ้น จึงเป็นการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นการส่งเสริมสุขภาพจิต สุขภาพกายที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับครู สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse & Cumming (1985: 198-200) ที่กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานที่ได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความสะอาด ปลอดภัย ก็จะมีผลต่องานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์จุฬา พิสุทธิพงษ์บุรณ์ (2563) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญา ผลอนันต์ (2552) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญที่กระทบกับความผาสุก และความพึงพอใจของพนักงานโดยตรงสภาพแวดล้อม เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง ความสะอาดของพื้นที่ มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานเนื่องจากพนักงานต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ต้องการความสะดวกสบายทางร่างกาย

2.2 ด้านโอกาสสำหรับการพัฒนาความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยรองลงมาเป็นอันดับ 2 แสดงให้เห็นว่าครูในโรงเรียนเขตอำเภอเมือง มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาอำเภอ ลำพูน ที่คอยสนับสนุนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและทักษะต่างๆ ให้กับบุคลากรในสังกัดให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการและเพื่อ

ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพของตนเองอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ Umstot (1984) กล่าวว่า การที่พนักงานได้มีโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตนเอง คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ เป็นการสร้างความรับผิดชอบในการทำงาน อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีบุญ พรหมปาลิต และคณะ (2564) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ด้านการพัฒนาความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ และหลากหลายด้าน ให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้อำนาจการตัดสินใจ และปฏิบัติงานอย่างอิสระ

2.3 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น แสดงให้เห็นว่าครูในโรงเรียนเขตอำเภอเมืองมีความเห็นว่าการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ยังไม่เหมาะสมต่อการดำรงชีพตามมาตรฐานการครองชีพ ซึ่งค่าตอบแทนในที่นี้มีทั้งค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนที่ไม่เป็น ตัวเงิน สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านการใช้ชีวิตในสังคม ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในสิ่งที่ได้รับสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton, Richard E. (1975 อ้างถึงใน กัญญาภัทร อัสวพพระ, ขวัญลักษณ์ คำโสม และ ศักดิ์ระวี วรรณนะปริญญา, 2560) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม มีสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทน สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์ (2561:121-144) กล่าวว่า ปัจจัยค่าตอบแทน เป็นปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และยังสอดคล้องกับวนิดา วาดีเจริญ และคณะ (2556) กล่าวว่า การบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญเพราะการกำหนดค่าตอบแทนต้องมุ่งให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ไม่มีการเหลื่อมล้ำหรือเอาเปรียบ และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทนที่และเหมาะสม เป็นธรรมทั้งต่อฝ่ายองค์กรและพนักงานอันส่งผลให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3. วัฒนธรรมองค์กรทุกด้านส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูนในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านการอยู่ร่วมกัน ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการปรับตัว และด้านบังคับบัญชา ทั้ง 4 ด้านร่วมกันอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในภาพรวมได้ ร้อยละ 27.5 ที่วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 ด้านร่วมกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูไม่มากนัก อาจจะเป็น

เพราะแต่ละด้านมีลักษณะที่ต่างกัน โดยด้านการอยู่ร่วมกันและด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีลักษณะยืดหยุ่นและมีความเป็นประชาธิปไตย ในขณะที่อีก 2 ด้านได้แก่ ด้านการปรับตัวและด้านบังคับบัญชา มีลักษณะที่เน้นต่อการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกอยู่ตลอดเวลาและมีกฎระเบียบที่ชัดเจน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. (ฉบับที่ 2) และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545.
- กิตติยา เยือกเย็น. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จันจิรา เผือกจีน. (2564). รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 2. วารสารการบริหารนิเทศบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น. 7(5) : 281 - 294
- จันทร์จุฬา พิสุทธิพงษ์บุรณ์ และกิตติ รัตนราช. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพนธ์. ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน)
- ทิวา เหล่าปาสี และจิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2560). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ธัญญา ผลอนันท์. (2552). การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล: แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน. พิมพ์ครั้งที่ 5. สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. กรุงเทพฯ.
- พระมหาทิพย์ โอษฐงาม และวาโร เพ็งสวัสดิ์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2563)
- เมทินี คงเจริญ. (2561). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรี และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสาร Veridian e-journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 11(3), 2443-2457

- รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์. (2561). “ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน :กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ”. วารสารร่มพญักษ์ มหาวิทยาลัยเกริก. ปีที่ 36 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2561: 121 – 144.
- วนิดา วาตีเจริญ และคณะ (2556). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากแนวคิด ทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ งานของพนักงานเครือข่ายโทร. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*
- สิริภพ กุดสระ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทย. บัณฑิตวิทยาลัย :จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (2566-2570).* กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- หทัยภัทร สีใส. (2563). *ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร. บัณฑิตวิทยาลัย : วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี.*
- ศรีบุญ พรหมपालิต และคณะ (2564). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา. วารสารวิชาการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม)*
- อัคราธ สัมณโชติ. (2550). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- Castetter, W. B. (1992). *The personnel function in educational administration.* New York: Macmillan
- Daft, R. L. (2003). *Management* (6th ed.). Washington, DC: Author
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *A Organization Development and Change.* New York: West Publishing Company
- Schein, Edgar H. (1992). *Organizational Culture and Leadership.* San Francisco: Jossey Basss.
- Umstot, D. D. (1984). *Understanding Organization Behavior.* Minnesota: West Publishing