



**The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment
of Teachers under The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1**
**ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1**

Suthisa Samran¹ and Patumphorn Piatanom²

สุธิศา สำราญ¹ และปทุมพร เปี้ยนนอม²

^{1,2}Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

*Corresponding Author, e-mail: 6514470003@rumail.ru.ac.th

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) the job satisfaction of public school teachers 2) to study the organizational commitment of public school teachers and 3) to study the relationship between job satisfaction and organizational commitment of public school teachers under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1. The sample in this research were 357 teachers from schools in the secondary educational service area office Bangkok 1 in academic year 2023, which were selected by multi-stage random sampling. The instrument used to collect the data was a 5-rating scale questionnaire total of 72 items. It was found that the index of item-objective congruence (IOC) had a value between 0.6 and 1.0. The discrimination has a value from 0.5-0.9, and the reliability was 0.993. The statistics used in the data analysis were mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research findings were as follows: 1) the overall of job satisfaction of teachers were at high level; 2) the organizational commitment of teachers were at high level and 3) the relationship between job satisfaction and organizational commitment of teachers under the secondary educational service area office Bangkok 1 were positively collected at the high level with the significance level of .01.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Public School Teachers

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู 2) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 357 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 72 ข้อ โดยพบว่าค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าระหว่าง 0.6-1.0 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) มีค่าตั้งแต่ 0.5-0.9 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.993 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โมเมนต์ลคูณของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.96$, $SD = 0.78$)
2. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.07$, $SD = 0.83$)
3. ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.849$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ข้าราชการครู

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันโลกมีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ซึ่งความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลต่อการดำรงชีวิตในรูปแบบต่าง ๆ ที่ต้องมีการปรับตัวให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะการมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพ จะช่วยผลักดันให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรหลักที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาจึงต้องมีการบริหารงานให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ และบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงกล่าวได้ว่าประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการบริหาร อันจะส่งผลต่อความอยู่รอด ความมั่นคง และความสามารถในการแข่งขัน ตลอดจนความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ที่เน้นย้ำให้เห็นความสำคัญของการยกระดับคุณภาพ

การศึกษา ซึ่งปรากฏอยู่ในยุทธศาสตร์ที่ 3 เป็นการให้ความสำคัญกับการพัฒนาและผลิตกำลังคนที่เหมาะสมและมีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาชีพที่ต้องการและขาดแคลนในตลาดแรงงาน

นอกจากนี้ แผนนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามแผนพัฒนาฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 (Office of the National Economic and Social Development Board, 2023) ยังให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับประเทศ

ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงต้องรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าไว้เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ให้มีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังสร้างสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยการสนับสนุนและการช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสร้างความพึงพอใจในการทำงานไม่เพียงแต่สร้างมิติทางจิตใจที่ดีและความสุขต่อบุคลากร ความรู้สึกดังกล่าวจะช่วยองค์กรสามารถสร้างงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ (Kampangyut, 2019) ทั้งนี้เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมเกิดความรู้สึกมุ่งมั่นทำงานไปสู่เป้าหมายที่คาดหวังไว้ ด้วยความทุ่มเทและเต็มใจ

ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นเครื่องสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรมีความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์และการเชื่อมโยงที่แข็งแกร่งกับองค์กรที่ทำงาน องค์กรจะได้รับประโยชน์จากความผูกพันดังกล่าวในรูปแบบของการกระตุ้นและสนับสนุนที่มาจากบุคลากรในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และความเป็นเลิศในงานของตนเองด้วยความเต็มใจและความจริงใจในการทำงาน ก็จะทำให้ความศรัทธา ความเชื่อมั่น ความจงรักภักดี และความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น (Chanhatpon, 2021) หากองค์กรสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับบุคลากรได้แล้วก็จะสามารถทำให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขันจากการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความจงรักภักดีต่องานและองค์กรได้อย่างยั่งยืนตลอดไป

สถานศึกษาจัดเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีบุคลากรจำนวนมากที่มีความหลากหลาย อีกทั้งยังมีภาระงานจำนวนมาก ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารบุคคล ปัญหาการสรรหาและแต่งตั้งบุคคล ปัญหาการพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคคลพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศบุคคล (Office of the Basic Education Commission, 2011) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เป็นเขตพื้นที่ที่อยู่ใจกลางเมืองหลวง และมีข้าราชการครูจำนวนมากภายใต้การขับเคลื่อนองค์กร จึงมักพบคำถามที่สะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ปัญหาด้านการจัดโครงสร้างขององค์กร ปัญหาด้านการพิจารณาเลื่อนระดับหรือเงินเดือน รวมไปถึงปัญหาด้านที่อยู่อาศัย และอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน และสร้างความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งเพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในโรงเรียน ให้เกิดขวัญ กำลังใจ ทุ่มเท อุทิศเวลา และความรู้ความสามารถอย่างเต็มกำลังในการทำงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives)

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual framework)

ในการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทน 2) ด้านตัวงาน และ 3) ด้านสภาวะการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1943) และเลือกองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรจากแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน 2) ความผูกพันด้านความรู้สึก/จิตใจ 3) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

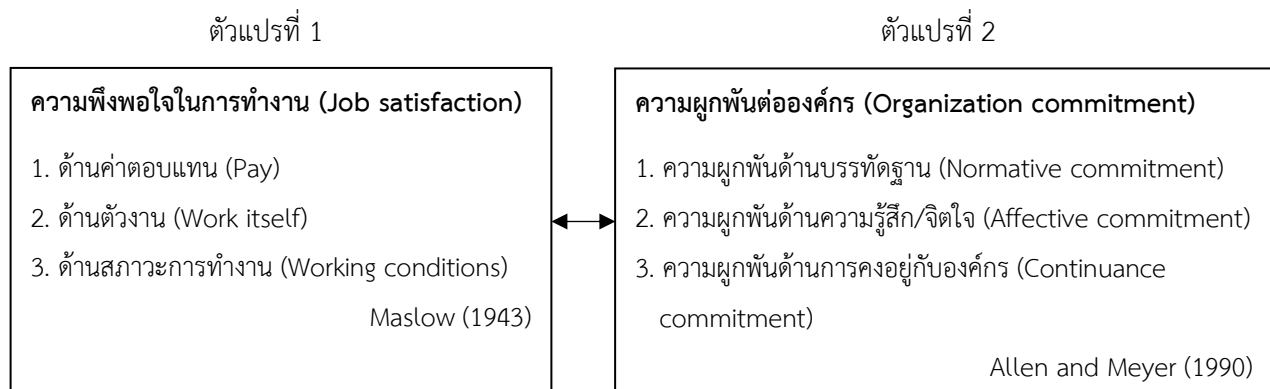


Figure 1 Conceptual framework

กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Methodology)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จากสถานศึกษาจำนวนทั้งหมด 67 โรงเรียน จำนวน 4,788 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2566 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen et al. (2018, p. 206) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 357 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ

หลายขั้นตอน (Multi-Stage random sampling) ดังนี้ 1) สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นขั้นในการแบ่ง ประกอบด้วย 4 ขนาด ประกอบด้วย ขนาดใหญ่พิเศษ 17 แห่ง ขนาดใหญ่ 14 แห่ง ขนาดกลาง 16 แห่ง และขนาดเล็ก 20 แห่ง และ 2) สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยสุ่มข้าราชการครูจากสถานศึกษาในแต่ละขนาด จำนวน 13 แห่ง เพื่อสุ่มกลุ่มตัวอย่าง เป็นกลุ่มตัวอย่างของแต่ละขนาดสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 36 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 36 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือสำหรับการรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า ตำรา เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ศึกษามาพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยและข้อคำถามเกี่ยวกับหัวข้อวิจัยในแต่ละข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ นำเครื่องมือที่พัฒนาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา และสำนวนภาษาให้มีความถูกต้องเหมาะสม จากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำเพื่อให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) ความถูกต้องของภาษาที่ใช้ (Wording) และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ ได้ระหว่าง 0.6-1.0 และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครู โรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยพิจารณาจากการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-

total correlation) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.5-0.9 และนำผลมาวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.993 เมื่อจัดทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ จึงนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล โดยประสานงานกับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ และลิงก์ (Link) ของแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างระหว่างวันที่ 25 กันยายน-5 ตุลาคม พ.ศ. 2566 ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 357 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง พร้อมทั้งนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ด้านค่าตอบแทน (Pay) ด้านตัวงาน (Work itself) และด้านสภาวะการทำงาน (Working conditions) ตามเกณฑ์การให้คะแนนตามแนวคิดของ (Best & Kahn, 1993, pp. 246-250) กำหนดเป็น 5 ระดับ คือ ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

5.3 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) ความผูกพันด้านความรู้สึก/จิตใจ (Affective commitment) และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance commitment) ตามเกณฑ์การให้คะแนนตามแนวคิดของ (Best & Kahn, 1993, pp. 246-250) กำหนดเป็น 5 ระดับ คือ ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มเมนต์คูณของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) (Srisaard, 2013) มีเกณฑ์การพิจารณา คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ค่าตั้งแต่ .30-.69 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ค่าตั้งแต่ต่ำกว่า .30 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ผลการวิจัย (Research results)

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการครู สังกัด สพม.กท. 1 จำนวน 357 ฉบับ จำแนกตามระดับการศึกษา วิทยฐานะ และขนาดสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 1

Table 1 Number and percentage of the sample.

จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 357)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	200	56
สูงกว่าปริญญาตรี	157	44
รวม	357	100
วิทยฐานะ		
ไม่มีวิทยฐานะ	179	50.10
มีวิทยฐานะ	178	49.90
รวม	357	100
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก, ขนาดกลาง (719 คนลงมา)	85	24
ขนาดใหญ่ (นักเรียน 720-1,679 คน)	93	26
ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน 1,680 คนขึ้นไป)	179	50
รวม	357	100

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัด สพม.กท. 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 357 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ดังตารางที่ 2

Table 2 Overall and Individual Aspects of Mean and Standard Deviation, Results of Job Satisfaction Analysis of Teachers under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1.

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัด สพม.กท. 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 357)

ความพึงพอใจในการทำงาน X (Job satisfaction)	ความคิดเห็นของข้าราชการครู			
	M	SD	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านค่าตอบแทน X_1 (Pay)	3.86	0.88	มาก	3
2. ด้านตัวงาน X_2 (Work itself)	4.05	0.79	มาก	1
3. ด้านสภาวะการทำงาน X_3 (Working conditions)	3.98	0.82	มาก	2
รวม	3.96	0.78	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.96$, $SD = 0.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ด้านตัวงาน ($M = 4.05$, $SD = 0.79$) รองลงมา คือ ด้านสภาวะการทำงาน ($M = 3.98$, $SD = 0.82$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทน ($M = 3.86$, $SD = 0.88$)

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัด สพม.กท. 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 357 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการครู ดังตารางที่ 3

Table 3 Overall and Individual Aspects of Mean and Standard Deviation, Results of Organization Commitment Analysis of Teachers under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1.

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัด สพม.กท. 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 357)

ความผูกพันต่อองค์กร Y (Organization commitment)	ความคิดเห็นของข้าราชการครู			
	M	SD	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านบรรทัดฐาน Y_1 (Normative commitment)	4.05	0.85	มาก	2
2. ด้านความรู้สึก/จิตใจ Y_2 (Affective commitment)	4.12	0.86	มาก	1
3. ด้านการคงอยู่กับองค์กร Y_3 (Continuance commitment)	4.03	0.84	มาก	3
รวม	4.07	0.83	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี ($M = 4.07$, $SD = 0.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้สึก/จิตใจ ($M = 4.12$, $SD = 0.86$) รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐาน ($M = 4.05$, $SD = 0.85$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ($M = 4.03$, $SD = 0.84$)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู

Table 4 Pearson's product-moment correlation coefficient between job satisfaction and organization commitment.

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โมเมนต์คูณของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความพึงพอใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_{tot}
X_1	0.761**	0.708**	0.780**	0.769**
X_2	0.795**	0.772*	0.794**	0.807**
X_3	0.807**	0.778**	0.826**	0.824**
X_{tot}	0.925**	0.947**	0.954**	0.849**

หมายเหตุ : ** $p < .01$ ผู้วิจัยกำหนดตัวแปร X ความพึงพอใจในการทำงาน และ Y แทนความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู อยู่ในระดับสูง ($r = 0.849$ **) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ($r = 0.769$ **) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับสูง ($r = 0.780$ **) รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับสูง ($r = 0.761$ **) และด้านความรู้สึก/จิตใจ อยู่ในระดับสูง ($r = 0.708$ **) ตามลำดับ

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านตัวงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ($r = 0.807$ **) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับสูง ($r = 0.795$ **) รองลงมาคือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับสูง ($r = 0.794$ **) และด้านความรู้สึก/จิตใจ อยู่ในระดับสูง ($r = 0.772$ **) ตามลำดับ

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาวะการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ($r = 0.824$ **) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับสูง ($r = 0.826$ **) รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับสูง ($r = 0.807$ **) และด้านความรู้สึก/จิตใจ อยู่ในระดับสูง ($r = 0.778$ **) ตามลำดับ

อภิปรายผล (Conclusion)

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โดยมีขอบเขตการศึกษา 3 ด้าน ได้แก่

1. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู
2. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู
3. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัย 3 ประเด็น ตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัด สพม.กท. 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัด สพม.กท. 1 มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำอยู่ ทำให้มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถอย่างมีความสุข เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Aromyen (2019) ซึ่งกล่าวถึง ความพึงพอใจในการทำงาน ว่าเป็นทัศนคติด้านบวกในการทำงานอย่างมีความสุข ด้วยความมุ่งมั่น กระตือรือร้น จากแรงจูงใจที่ตอบสนองความต้องการของข้าราชการครู เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Chaiwong (2019) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความชอบ และยินดีที่จะทำงาน ซึ่งเกิดจากแรงจูงใจ ปัจจัยต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของตนเองได้ในระดับที่เหมาะสม จึงไปสอดคล้องกับแนวคิดของ Pummo (2019) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกพอใจ มีความสุข ความชอบ และความสบายใจกับสิ่งแวดล้อมด้านต่าง ๆ จนรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Phakee-At (2019) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง มีความรู้สึกด้านบวกกับงานที่ทำ เพราะโรงเรียนตอบสนองความต้องการของข้าราชการครูด้วยปัจจัยที่ทุกคนคาดหวัง ทำให้ครูมีความสุข และมีแรงกระตุ้นในการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับโรงเรียน โดยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pummo (2019) ดำเนินการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yurayat (2022) ดำเนินการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิผลการทำงาน ในสำนักงานบัญชีของผู้ทำบัญชีผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัด สพม.กท. 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครู สังกัด สพม.กท. 1 มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานในโรงเรียนนี้ โดยครูทำงานอยู่กับโรงเรียนในช่วงระยะเวลาหนึ่งแล้ว ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากโรงเรียนเป็นไปตามที่ตนเองปรารถนา จึงเต็มใจที่จะทำงานให้กับโรงเรียนด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ อุทิศร่างกายแรงใจในการทำงาน โดยรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ จนเกิดเป็นความผูกพัน และไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น ไม่ว่าสถานการณ์ของโรงเรียนจะเป็นอย่างไรก็ตาม จึงไปสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) ได้สรุปไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความนึกคิดของบุคลากรที่มีความรู้สึกว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความยินดีที่จะอุทิศตนเองเพื่อองค์กร โดยมีความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ที่อธิบายไว้ว่า

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร ซึ่งบุคลากรจะรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อีกทั้งยังมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ส่งผลให้บุคลากรพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังในการทำงานเพื่อองค์กรและจะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความรู้สึกผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ที่ทำงานอยู่ โดยมีความรู้สึกว่าตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อความสำเร็จขององค์กร และปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chanhappon (2021) ดำเนินการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษาสังกัด สพ. จันทรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษาสังกัด สพ.จันทรบุรีโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัด สพม.กท. 1 ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r = 0.849^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูสังกัด สพม.กท. 1 มีความพึงพอใจในการทำงาน เพราะงานที่ทำงานเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความหลากหลาย และท้าทาย และมีอิสระในการคิดและตัดสินใจ ทำให้ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจ ทุ่มเทกำลังร่างกายแรงใจที่จะทำงานให้สำเร็จ จนเกิดความรักความผูกพันกับสถานศึกษา อีกทั้งยังทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่คุ้มค่าและเหมาะสม อยู่อย่างยุติธรรมและโปร่งใส ตลอดจนรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความภาคภูมิใจในตนเอง ภาคภูมิใจในโรงเรียน พร้อมทั้งมีความจงรักภักดี มีทัศนคติที่ดีกับโรงเรียนโดยที่ไม่คิดจะโยกย้าย เปลี่ยนแปลงหรือลาออก ไม่ว่าโรงเรียนจะอยู่ในสถานการณ์แบบไหน ครูพร้อมที่จะส่งเสริม สนับสนุน และช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thongprasert (2019) ดำเนินการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านโรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความผูกพันต่อโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Khaokru (2020) ดำเนินการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิตมัธยม สังกัด สพม. 1 การวิเคราะห์ผลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิตมัธยม สังกัด สพม. 1 อยู่ในระดับเห็นด้วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย (Recommendations)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัด สพม.กท. 1 มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจการทำงาน ด้านตัวงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงว่าข้าราชการครูมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม และตรงกับความสามารถของตนเอง โดยครูมีอิสระในการคิดและตัดสินใจในงาน ครูจึงทุ่มเทที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ ตลอดจนมีโอกาสดำเนินการได้ติดต่อกับบุคคลทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา จึงทำให้ครูรู้สึกว่าการที่ทำงานทำให้เกิดความสุข เป็นรางวัล และความภาคภูมิใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาและส่งเสริมปัจจัยที่มีผลต่อความ

พึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้บุคคลการทำงานด้วยความทุ่มเท เต็มใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัด สพม.กท. 1 มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจการทำงาน ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แสดงว่า เงินเดือนที่ข้าราชการครูได้รับไม่เหมาะสม ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้ข้าราชการครูได้รับรางวัล หรือค่าตอบแทนที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานอย่างเหมาะสมและเสมอภาค

3. จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารควรวางแผน กำหนดนโยบายและทิศทาง เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน และสร้างความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งเพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในโรงเรียน ให้เกิดขวัญกำลังใจ ทุ่มเท อุทิศเวลา และความรู้ความสามารถอย่างเต็มกำลังในการพัฒนา ส่งเสริมกระบวนการบริหารสถานศึกษาได้ใช้ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ควรศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

References

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Aromyen, P. (2019). *The Relationship between Employee Satisfaction and Work Behavior of Employee: Case Study of Pompromudomkij Limited Partnership* [In Thai]. (Industrial Business and Human Resource Development, King Mongkut's University of Technology North Bangkok).
- Best, J., & Kahn, J. V. (1993). *Research in Education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon. pp. 246-250.
- Chaiwong, W. (2019). *Job Satisfaction Having Effect on Workplace Happiness: A Case study of Operational and support Employees of a Public Company limited* [In Thai]. [Master of Business Administration in Business, Maejo University].

- Chanhatpon, L. (2021). *Teachers and Educational Personnel's Commitment toward Public Schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office (Educational Administration)* [In Thai]. Rambhai Barni Rajabhat University.
- Cohen, L., Mansion, L., & Marrison, K. (2018). *Research Methods in Education* (8th ed.). Routledge.
- Kampangyut, S. (2019). *Relationship between Job Satisfaction and Quality of Work Life of Staff Chonburi Provincial Administrative Organization* [In Thai] [Master's thesis, Burapha University].
- Khaokrue, Y. (2020). *Organization Commitment of Teachers Civil Service at Rajavinit Matthayom School Secondary Educational Service Area Office, Area 1* [In Thai] [Master's thesis, Thammasat University].
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50.
- Office of the Basic Education Commission (2011). *Ministerial regulations establish rules and methods for decentralization of administrative power and educational management, B.E. In the year of 2550*. Bangkok.
- Office of the National Economic and Social Development Board. (2023). *The National Economic and Social Development Plan No.13 B.E. 2566-2570(2023-2027)*.
- Phakee-At, S. (2019). *Job Satisfaction Affecting Work Efficiency of Personnel in the Organization* [In Thai]. (General Management, Rajamangala University of Technology Thanyaburi).
- Pummo, M. (2019). *Work Satisfaction Influencing Self-Development at Work among Commercial Bank Employees in Mueang District, Phitsanulok Province* [In Thai] [Master's thesis, Pibulsongkram Rajabhat University].
- Srisaard, B. (2013). *Statistical Methods for Research*, Volume 1. Suwiriyasas.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Thongprasert, C. (2019). *A study the relationship between school factors, job satisfaction and organizational commitment of private school teachers in Phranakhon Si Ayutthaya Province* [In Thai] [Master's thesis, Phranakhon Si Ayutthaya Rajaphat University].
- Yurayat, A. (2022). *Influence of Leadership on the Satisfaction and Effectiveness of Accountants' Performance in Accounting Firms* [In Thai] [Master's thesis, Rajamangala University of Technology Isan].