

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผล
ต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา
ในจังหวัดชลบุรี*

ADMINISTRATION ACCORDING TO THE PRINCIPLES OF GOOD
GOVERNANCE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AFFECTING LIFE
QUALITY AT WORK OF SCHOOL PERSONNEL UNDER THE JURISDICTION
OF OFFICE OF THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION, GENERAL
EDUCATION CATEGORY, IN CHONBURI PROVINCE

ปัทมา คุณสืบพงษ์พันธ์

Pattama Koonsuebpongphan

มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Pathumthani University, Thailand

Corresponding Author's Email: joybenyapajoy@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 2) วิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 3) เสนอแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวน 315 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ การวิจัยเชิงคุณภาพ

* Received 5 October 2024; Revised 16 October 2024; Accepted 21 December 2024

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน จำนวน 20 คน เครื่องมือการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ธรรมนูญในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร รองลงมาคือ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และน้อยที่สุดคือ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 2) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ หลักตอบสนอง หลักการมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำ และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี จัดอบรมให้ความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้ทันสมัย สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ

คำสำคัญ: ธรรมาภิบาล, ความผูกพันต่อองค์กร, คุณภาพชีวิต

Abstract

This research aims to 1) study the level of quality of working life of personnel in schools under the Office of the Private Education Commission; 2) analyze the management based on the principles of good governance and organizational commitment that affect the quality of working life of personnel in schools under the Office of the Private Education Commission; and 3) propose guidelines for developing the quality of working life of personnel in schools under the Office of the Private Education Commission. The research methodology is a mixed-methods quantitative research. The sample group is 315 personnel in schools under the Office of the Private Education Commission, general education type, in Mueang District, Chonburi Province. The research instruments are questionnaires. Data analysis includes frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. Qualitative research.

There are 20 key informants. The research instrument is an in-depth interview. Data analysis is done by descriptive content analysis.

The results of the study found that 1) Overall, the quality of working life of personnel is at a high level. The aspect with the highest average value is organizational constitution or organizational democracy, followed by the nature of work that benefits society, and the least is work-life balance. 2) Management based on the principles of good governance and organizational commitment of personnel includes the principle of responsiveness, the principle of participation, and leadership. And the principle of consensus-based approach affects the quality of work life of personnel in schools under the Office of the Private Education Commission, general education type, in Chonburi Province, with a statistical significance level of .05 and 3) Guidelines for developing the quality of work life of personnel in schools under the Office of the Private Education Commission, general education type, in Chonburi Province, organizing training to provide new knowledge and skills related to work to increase knowledge and skills to be up-to-date, supporting personnel to continue their studies at a higher level to increase opportunities for career growth.

Keywords: Good Governance, Organizational Commitment, Life Quality

บทนำ

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรการศึกษา ปัญหาที่พบในปัจจุบันคือการขาดความชัดเจนและการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร ทำให้คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรลดลง ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจในงาน (เสนห์ จุ้ยโต, 2557) ซึ่ง ธรรมาภิบาล หมายถึง แนวคิดของการบริหารจัดการที่ดีในการจัดการองค์การภาครัฐ มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการ การวางแผน วิสัยทัศน์ของการปฏิบัติงาน การเมืองในระบบประชาธิปไตย เช่น การมีระบบการเลือกตั้งอย่างยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ความเสมอภาคในการทำกิจกรรมทางการเมืองหรือของสังคม การเข้าไปมีบทบาทต่อการคัดค้านแนวทางการปฏิบัติงานของภาครัฐที่ไม่เห็นด้วยได้อย่างเสมอภาค ความ

เสรีในการออกเสียง การแสดงความคิดเห็น การร่วมกิจกรรม การเลือกศาสนา และความปลอดภัยในการดำเนินชีวิตในสังคม ฯลฯ เหล่านี้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของรัฐบาลทั้งสิ้นเป็นผลประโยชน์ที่สำคัญต่อชีวิตของประชาชน ซึ่งธรรมาภินั้นเข้าไปมีบทบาทต่อการเป็นกลไกให้ระบบการบริหารจัดการเหล่านั้นมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดความคุ้มค่าต่อการดำเนินงานบริหารจัดการด้านงบประมาณอย่างแท้จริง สำหรับแนวทางการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลจะเกี่ยวข้องกับการร่วมมือกันระหว่างภาคส่วนอื่นได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนในการทำกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อประเทศชาติบนพื้นฐานของระบอบประชาธิปไตยอันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ (เสน่ห์ จัตุโต, 2557) ซึ่งการบริหารงานที่ดี กระบวนการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจและเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเข้าไปสู่การปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติ เป็นการดำเนินงานร่วมกัน มีกลยุทธ์แนวทางการทำงานอย่างมีทิศทาง มีขอบเขต มีบทบาทการดำเนินงานอย่างชัดเจน เป็นระบบการปฏิบัติงานที่ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจะเข้าไปมีบทบาทมีส่วนร่วมในกิจกรรมได้ และต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสมเพื่อการพัฒนาความร่วมมือกันได้อย่างมีคุณภาพเช่นกัน (Graham, et.al., 2003)

ตามหลักวิชาการ การบริหารงานที่ดีควรมีความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบต่อผลการทำงาน เพื่อสร้างความไว้วางใจและความพึงพอใจในงานของบุคลากรองค์กรที่มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัดจะสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Graham, et.al., 2003) อีกทั้ง ในการปฏิบัติงานพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรน่าจะเป็นปัจจัยสนับสนุนไปสู่ความพยายาม และอาจมีผลเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงานด้วย เหตุนี้การสร้างคามยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพราะถ้าผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ก็จะทำให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรหลายประการ ทั้งด้านการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานหรือลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดปัญหาการดำเนินงานขององค์กร อันมีผลทำให้องค์กรไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรตั้งไว้ (สุกานดา ศุภคิตสันต์, 2560) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงให้เห็นว่ามากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรเจริญก้าวหน้าขึ้น ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่าง

เหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีจะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ โดยที่บุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ (Mowday et.al ,1979)

คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานหมายถึง ทักษะและความรู้สึกของพนักงานซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจมีความสุขในการการปฏิบัติงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตการการปฏิบัติงานเป็นการสนองตอบความต้องการ และความคาดหวังของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อองค์การและพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ หากองค์การใด มีคุณภาพชีวิตการการปฏิบัติงานต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมากมาย ในทางตรงข้าม หากองค์การใดได้ดำเนินการให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน อันส่งผลต่อประสิทธิภาพงานของบุคลากรและขององค์การได้ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2557) ซึ่งคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน เป็นการให้ความสำคัญแก่พนักงานในองค์การ โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในงานสูง นำไปสู่ผลที่ได้รับคือ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การและนำองค์การบรรลุเป้าหมายในที่สุด (Childers & Rao, 1992)

ระบบการศึกษาเอกชนนั้น เป็นลักษณะพึ่งพาตนเองเป็นหลัก รัฐบาลจะเข้ามาดูแลเพียงแค่บางส่วนเท่านั้น ซึ่ง ค่าตอบแทน เงินเดือนบุคลากร ส่วนนี้สถาบันต้องดูแลตนเองบริหารจัดการเองทั้งหมด ฉะนั้น จึงทำให้บุคลากรมีการเปลี่ยนงานกันบ่อยครั้ง อาจจะทำให้เกิดความผูกพันเพียงแค่ระยะเวลานึง การที่องค์การจะมีการพัฒนาจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สิ่งต่างเหล่านี้มีผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ ทั้ง ปัญหาความขัดแย้งระหว่างการบริหารงานที่ขาดความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานและการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ สาเหตุหนึ่งที่ชัดเจนคือขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Mowday et.al., 1979)

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ดังนั้น การวิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นหัวข้อที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง

เนื่องจากสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของบุคลากรในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างและการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวน 1,489 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี, 2566)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 315 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิโดยอาศัยสัดส่วน (proportional stratified sampling) โดยจะแบ่งประชากรออกเป็นชั้นภูมิ ทำการเลือกตัวอย่างจากแต่ละชั้นในสัดส่วนที่แตกต่างกันซึ่งจะทำให้ได้ตัวอย่างที่เพียงพอในการสำรวจ เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแล้วจึงสุ่ม

ตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) คือ การสุ่มตัวอย่างที่ประชากรมีโอกาสเท่าเทียมกันที่จะได้รับการคัดเลือกเป็นตัวอย่าง โดยวิธีการจับสลาก (lottery sampling)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งของเทศบาลตำบลเมืองคง อำเภอกง จังหวัดนครราชสีมา โดยการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973 : 727-728) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน โดยเลือกสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ได้คำนวณไว้

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ บุคลากรระดับปฏิบัติ จำนวน 10 คน บุคลากรระดับผู้บริหาร จำนวน 10 คน รวมทั้งหมด 20 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม โดยการหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ได้ค่าคะแนนของข้อคำถามเท่ากับ 0.80 –1.00 และคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อวัดความสอดคล้องภายในตามแนวคิดของครอนบาค (Cronbach) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.882

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อตรวจความสอดคล้องของความจริงเนื้อหา (Index of item objective congruence : IOC) โดยค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ได้ค่าคะแนนของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.80 –1.00

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือแนะนำตัวจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี เพื่อดำเนินการดังนี้

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยขอประสานความร่วมมือกับเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 315 คน และเก็บแบบสอบถามคืนได้ครบตามจำนวน คิดเป็นร้อยละ 100

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยประสานผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อนัดหมายเวลาและขออนุญาตบันทึกเสียงการให้สัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องในภายหลัง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้ 1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis : MRA)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context) แล้วสังเคราะห์ข้อมูลโดยเขียนเป็นความเรียงและจัดกลุ่ม เพื่อนำเสนอข้อมูลในภาพรวม

ผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านธรรมณูญในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.50) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.44) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.78	0.47	มาก	4
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.76	0.53	มาก	5
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ของบุคคล	3.67	0.56	มาก	7
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.88	0.45	มาก	3
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการปฏิบัติงาน ร่วมกัน.	3.72	0.52	มาก	6
6. ธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยใน องค์กร	4.38	0.49	มากที่สุด	1
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.63	0.44	มาก	8
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.08	0.50	มาก	2
รวม	3.86	0.17	มาก	

2. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปร การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี โดยพิจารณาจากค่า Sig 0.05 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดที่ 0.05

พบว่า คะแนนมาตรฐานของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ได้แก่ หลักตอบสนอง (X_3) หลักการมีส่วนร่วม (X_6) ด้านภาวะผู้นำ (X_{14}) และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ (X_{10}) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี (Y) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแบบคะแนนมาตรฐาน (Bata) มีค่าเท่ากับ .161, .159, .146 และ .113 โดยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและความผูกพันต่อองค์การ หลักตอบสนอง (X_3) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี (Y) สูงสุด การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและความผูกพันต่อองค์กร การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี (Y) ต่ำสุด มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี มีค่า (R) เท่ากับ .682 นอกจากนี้ค่า (R Square) มีค่าเท่ากับ 46.50 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .290 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี (Y) ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 3.229 + 0.161(\text{หลักตอบนอง } X_3) + 0.159(\text{หลักการมีส่วนร่วม } X_6) + 0.146(\text{ด้านภาวะผู้นำ } X_{14}) + 0.113(\text{หลักมุ่งเน้นฉันทามติ } X_{10})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.068(\text{หลักตอบนอง } X_3) + 0.059(\text{หลักการมีส่วนร่วม } X_6) + 0.055(\text{ด้านภาวะผู้นำ } X_{14}) + 0.043(\text{หลักมุ่งเน้นฉันทามติ } X_{10})$$

ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	3.229	0.290		11.132	0.000
หลักธรรมาภิบาล					
หลักประสิทธิภาพ (X ₁)	0.003	0.022	0.007	0.122	0.903
หลักประสิทธิภาพ (X ₂)	0.027	0.021	0.072	1.281	0.201
หลักตอบสนอง (X ₃)	0.068	0.021	0.161	2.867	0.001*
หลักการรับผิดชอบต่อสังคม (X ₄)	0.009	0.020	0.025	0.439	0.661
หลักความโปร่งใส (X ₅)	0.024	0.022	0.063	1.077	0.282
หลักการมีส่วนร่วม (X ₆)	0.059	0.021	0.159	2.775	0.006*
หลักการกระจายอำนาจ (X ₇)	0.026	0.020	0.072	1.283	0.200
หลักนิติธรรม (X ₈)	0.006	0.021	0.015	0.272	0.786
หลักความเสมอภาค (X ₉)	0.025	0.021	0.068	1.176	0.241
หลักมุ่งเน้นอันตมตติ (X ₁₀)	0.043	0.022	0.113	2.014	0.045*
ความผูกพันต่อองค์กร					
ด้านองค์การ (X ₁₁)	0.030	0.023	0.076	1.348	0.179
ด้านงาน (X ₁₂)	0.008	0.021	0.022	0.391	0.696
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X ₁₃)	0.031	0.020	0.091	1.599	0.111
ด้านภาวะผู้นำ (X ₁₄)	0.055	0.021	0.146	2.579	0.010*

R = 0.682 , R Square = 0.465 , Adjuster R Square = .355
Std. Error of the Estimate = 0.269260 F = 28.303 , Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี มีการส่งเสริมการพัฒนากระบวนการ ความสามารถของบุคลากรเพื่อให้มีศักยภาพพร้อมในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมปลูกฝังลักษณะการดำเนินงานที่เป็นมิตร และช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี มีลักษณะของการบริหารจัดการที่ส่งเสริมและพัฒนาทักษะการนำของบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรมต่าง ๆ ตลอดจนพัฒนาภาวะผู้นำจากการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์กร ตลอดจนการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างต่อการพัฒนาองค์กรของบุคลากรอย่างเหมาะสม คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรของ

โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี มีการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการให้ความสำคัญการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน สนับสนุนการแบ่งเวลาการปฏิบัติงานที่ดีและชัดเจน ผู้บริหารสามารถรับฟังเหตุผลของครูผู้สอน ช่วยให้บุคลากรได้มีความสุขในการปฏิบัติงานมากขึ้น

อภิปรายผล

1. ระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร รองลงมา คือ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ที่เป็นเช่นนี้เพราะ โรงเรียนอาจมีระบบที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การวางแผน การแก้ปัญหา หรือการพัฒนานโยบายต่างๆ การสื่อสารภายในองค์กรเป็นไปอย่างเปิดเผยและโปร่งใส ทำให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและทันสมัยอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณฐกร โสภานันท์ และ วอนชนก ไชยสุนทร (2560) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า บุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ ให้ความสำคัญกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปร การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี โดยพิจารณาจากค่า Sig 0.05 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชดากร ทมินเหมย (2556) ศึกษาเรื่องหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดน่าน พบว่า หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลัก



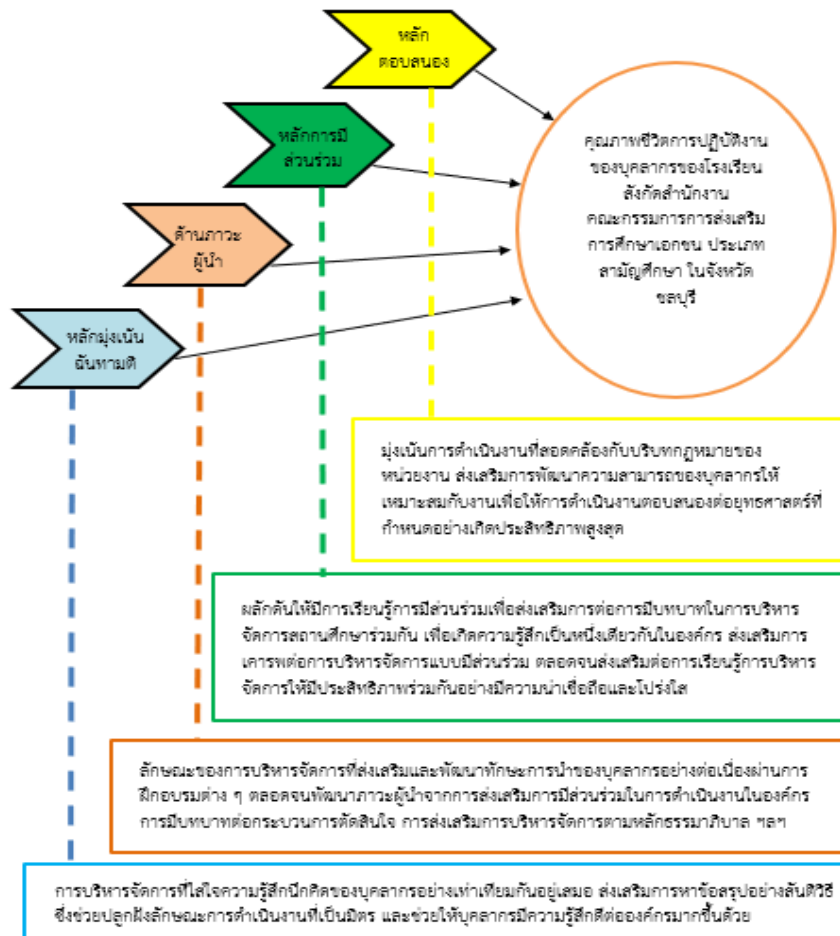
ความคุ้มค่า ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดน่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยหลักนิติธรรมส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดน่านสูงสุด และหลักความรับผิดชอบส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดน่านต่ำสุด และปัจจัยทั้ง 6 ด้านนี้สามารถอธิบายความเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดน่านได้ร้อยละ 44.50

3. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี มีการส่งเสริมการพัฒนาระบบการ ความสามารถของบุคลากรเพื่อให้มีศักยภาพพร้อมในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมปลูกฝังลักษณะการดำเนินงานที่เป็นมิตร และช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกดีและมีความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี มีลักษณะของการบริหารจัดการที่ส่งเสริมและพัฒนาทักษะการนำของบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรมต่าง ๆ ตลอดจนพัฒนาภาวะผู้นำจากการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์กร ตลอดจนการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างต่อการพัฒนาองค์กรของบุคลากรอย่างเหมาะสม คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี มีการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการให้ความสำคัญการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน สนับสนุนการแบ่งเวลาการปฏิบัติงานที่ดีและชัดเจน ผู้บริหารสามารถรับฟังเหตุผลของครูผู้สอน ช่วยให้บุคลากรได้มีความสุขในการปฏิบัติงานมากขึ้น สอดคล้องกับ วรธนา วงษธร (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ การเพิ่มวงเงินสวัสดิการการรักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตร ให้แก่บุคลากร การปรับปรุงระบบการรักษาความปลอดภัย การนำแนวทางการปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้ในการทำงาน การแนะแนวการทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การสร้าง

จิตสำนึกสาธารณะ การจัดสรรงานตามภาระงานให้ตรงตามตำแหน่งอย่างชัดเจนเป็นระบบ ไม่ซับซ้อนและข้ามสายงานการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและการสร้างภาพลักษณ์องค์กรอย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิดที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็นองค์ความรู้ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี พบว่า

หลักตอบสนอง โดยมุ่งเน้นการดำเนินงานที่สอดคล้องกับบริบทกฎหมายของหน่วยงาน ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้เหมาะสมกับงานเพื่อให้การดำเนินงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดอย่างเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

หลักการมีส่วนร่วม โดยผลักดันให้มีการเรียนรู้การมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการต่อการมีบทบาทในการบริหารจัดการสถานศึกษาร่วมกัน เพื่อเกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันในองค์กร ส่งเสริมการเคารพต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ตลอดจนส่งเสริมต่อการเรียนรู้การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพร่วมกันอย่างมีความน่าเชื่อถือและโปร่งใส

ด้านภาวะผู้นำ โดยลักษณะของการบริหารจัดการที่ส่งเสริมและพัฒนาทักษะการนำของบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรมต่าง ๆ ตลอดจนพัฒนาภาวะผู้นำจากการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์กร การมีบทบาทต่อกระบวนการตัดสินใจ การส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ฯลฯ

หลักมุ่งเน้นฉันทามติ โดยการบริหารจัดการที่ใส่ใจความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันอยู่เสมอ ส่งเสริมการหาข้อสรุปอย่างสันติวิธีซึ่งช่วยปลูกฝังลักษณะการดำเนินงานที่เป็นมิตร และช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกดีต่อองค์กรมากขึ้นด้วย

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี” มีข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กรการศึกษา
2. พัฒนาระบบการสื่อสารในองค์กรเพื่อเพิ่มความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของ

บุคลากร

3. จัดทำโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลและการบริหารงานให้แก่บุคลากร
2. สร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะเรื่องตัวแปร: เพิ่มการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ปัจจัยด้านครอบครัวและสังคม
2. ข้อเสนอแนะเรื่องประชากรในจังหวัดอื่น: ควรขยายการวิจัยไปยังจังหวัดอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับ ชลบุรี เช่น ระยองและฉะเชิงเทรา
3. ข้อเสนอแนะเรื่องเทคนิควิจัย/เทคนิคการรวบรวมข้อมูล: ใช้เทคนิคการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods) และเพิ่มการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ณฐกร โสภานัส และวอนชนก ไชยสุนทร. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ. วารสารการบริหารและการจัดการ. 7(2). 1-19.
- รัชดากร ทมिनเหมย. (2556). หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดน่าน. นครราชสีมา: คณะรัฐศาสตร์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา.
- วรรณา วงษ์ธง. (2566). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร. วารสารวิทยาการจัดการ. 7(2), 90-105.
- สุกานดา ศุภคตีสันต์. (2560). ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร.

- ใน วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนบริหารศาสตร์มนุษย.
บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี. (2566). จำนวนบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในอำเภอเมือง
จังหวัดชลบุรี. ชลบุรี: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี.
- _____. (2557). รายงานการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของข้าราชการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ.2557. กรุงเทพมหานคร: กลุ่ม
บริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- เสนห์ จุ้ยโต. (2557). มิติใหม่การบริหารธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.
นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Childers, T.L, & Rao, A.R. (1992). The influence of familial and peer-based
reference groups on consumer decisions. *Journal of Consumer
Research*. 19(1), 198-211.
- Graham John et.al. (2003). *Principles for Good Governance in the 21st Century*.
Ottawa: Institute on Governance.
- Mowday, R.T. et.al. (1979). The Measure of Organization Commitment. *Journal
of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Yamane, T. (1973). *Statistic : An Introductory Analysis*. New York: Harper and
Row.