

การศึกษาความเครียดในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร:  
กรณีศึกษา ครูโรงเรียนสตรียะลาและครูโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง จังหวัดยะลา  
Work Stress and Organizational Commitment: A Case Study of Teachers  
in Stree Yala School and Kanarasdornbumroong Yala School

สงวนลักษณ์ แซ่เงา  
Sanguanlak Saengao

บทคัดย่อ

การศึกษาความเครียดในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา  
ข้าราชการครูโรงเรียนสตรียะลาและโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงจังหวัดยะลา มีวัตถุประสงค์การศึกษา  
คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการทำงาน 2) เพื่อศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร  
3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร  
4) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดในการทำงานและความยึดมั่น  
ผูกพันต่อองค์กร งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยลักษณะกรณีศึกษา ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูล  
จากข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างจำนวน 141 คน

ผลการศึกษาพบว่า

ความเครียดในการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง ความยึดมั่นผูกพัน  
ต่อองค์กรของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานและ  
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่  
ในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านแหล่งภายนอกองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่น  
ผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กรมี  
ความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในทิศทางตรงกันข้ามอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ .05 และด้านสัมพันธ์สภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร  
อยู่ในทิศทางตรงกันข้ามอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความแตกต่าง  
ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า อายุ  
เป็นเพียงปัจจัยเดียวที่มีผลต่อความเครียดและความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

Abstract

The objectives of this research were followed: 1) To study work stress level. 2) To study organization commitment level. 3) To study the relationship between work stress and organization commitment. 4) To study the difference of personal factors between work stress and organization commitment. This research was a case study and used questionnaire to collect data from 141 people in the sample groups.

The research was found that work stress of teacher was moderate; the organization commitment of teacher was high. The relationship between work stress and organization commitment was found that stress in job characters, working role, career progression and external organization did not have relation with organization commitment at statistically significant ( $p = .05$ ). In organization structure and atmosphere had relation with organization commitment on a contrary way at statistically significant ( $p = .05$ ). In working correlation had relation with organization commitment on a contrary way at statistically significant ( $p = .01$ ). The different of personal factors between work stress and organization commitment was found that age was the one factor that had an impact on stress and different organization commitment.

นักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ) คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อีเมล: rak\_peat\_ka@hotmail.com  
Student, Master of Public Administration (Program in Public Policy and Public Management), Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University,  
E-mail: rak\_peat\_ka@hotmail.com

ข้อมูลบทความ

ส่งบทความ 26 กันยายน 2557  
ตอบรับ 16 มิถุนายน 2558  
เผยแพร่ออนไลน์ 24 สิงหาคม 2558

คำสำคัญ

ความเครียดในการทำงาน  
ความผูกพันต่อองค์กร  
โรงเรียนสตรียะลา  
โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงยะลา  
work stress  
organizational commitment  
Stree Yala School  
Kanarasdornbumroong  
Yala School

## บทนำ

สังคมมนุษย์เป็นสังคมที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า ต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ชื่อเสียง เกียรติยศ เงินทอง และการยอมรับจากวงสังคม ซึ่งไม่มีใครสามารถปฏิเสธได้ในแต่ละวันมนุษย์ต้องดิ้นรนขวนขวาย ไขว่คว้าหาสิ่งที่ตนพึงปรารถนาเพื่อให้ได้มา ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิต จึงเป็นการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตนั้นมีอยู่มากมาย และสิ่งหนึ่งที่เราไม่สามารถที่จะละเลยได้นั่นก็คือ ปัจจัย 4 อันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย ซึ่งนับเป็นปัจจัยพื้นฐานเบื้องต้นในการดำรงชีวิตที่สำคัญที่ขาดไม่ได้ นอกจากนี้ การศึกษาก็นับว่าเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตอีกข้อที่สำคัญ เพราะทั่วโลกถือว่าประเทศที่มีอัตราการการศึกษาของประชากรภายในประเทศอยู่ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สูง ย่อมถือว่าประชากรในประเทศนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย (ทิวาพร เฟิลล์มันน์, 2554) ดังนั้น การศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในฐานะที่เป็นกระบวนการหนึ่งที่มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเหมาะสมและมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการในการใช้กำลังของประเทศ (นรินทร์ สังข์รักษา, 2552, น. 1) การศึกษาจึงหมายถึง การเจริญงอกงาม เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน คือ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ถ้าประเทศใดประชากรมีการศึกษาสูง ประเทศนั้นก็จะมีกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ สามารถเพิ่มรายได้ต่อบุคคลให้สูงขึ้น

ทั้งนี้เมื่อพูดถึงคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยก็จะเห็นได้ว่าประเทศไทยยังคงประสบกับปัญหาคุณภาพการศึกษาที่ยังแก้ไม่หาย จนกลายเป็นปัญหาเรื้อรังอีกอย่างหนึ่งของประเทศ โดยสาเหตุของปัญหาที่กล่าวถึงกันนั้นมีมากมายหลายหลาก ข้ำร้ายการแก้ไขปฏิรูปในบางด้านกลับยิ่งทำให้ปัญหาที่มีอยู่นั้นแย่ลงกว่าเดิม เช่น ระบบประกันคุณภาพเพิ่มภาระงานเอกสารให้ครูทำให้ครูมีเวลาในการเตรียมการสอนน้อยลง ซึ่งการแก้ไขในลักษณะนี้ยังไม่สามารถทำให้คุณภาพการศึกษาดีขึ้นอย่างจับต้องได้เลย แต่การแก้ปัญหาให้สำเร็จจะต้องเริ่มจากวิชาการที่ถูกต้องก่อน การศึกษาที่ผ่านมามีข้อค้นพบต่างๆ ที่สำคัญหลายประการ คือ 1) ลำพังการเพิ่มทรัพยากร เช่น งบประมาณทางการศึกษาไม่รับประกันความสำเร็จในการเพิ่มคุณภาพการศึกษา 2) คุณภาพของครูช่วยให้นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ 3) ต้องมีกลไกในการสร้าง “ความรับผิดชอบ” (Accountability) ในการ

จัดการศึกษาที่ชัดเจน โดยเรื่องที่ 3 เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากในการปฏิรูประบบการศึกษา เพราะจะทำให้เรื่องอื่นๆ สำเร็จหรือล้มเหลวไปด้วย เช่น แม้เราสามารถลงทุนให้ครูมีคุณภาพเพิ่มขึ้น แต่หากระบบที่เป็นอยู่ทำให้ครูไม่สนใจนักเรียนอย่างเต็มที่ เพราะยุ่งกับการทำงานเอกสารหรือทำงานวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มคุณภาพครูก็จะส่งผลไปไม่ถึงนักเรียน (อัมมาร สยามวาลา, 2555) ดังนั้น ครูจึงเป็นอีกอาชีพหนึ่งที่เสี่ยงต่อภาวะความเครียดจากการทำงาน เนื่องจากครูมีภาระงานมากและสังคมมีความคาดหวังกับครูสูง เช่น ต้องสอนเก่ง สามารถดูแลนักเรียนที่มีความแตกต่างกันในด้านต่างๆ ได้ ต้องประพฤติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเด็ก และยังคงปฏิบัติตนตามความต้องการของผู้ปกครองของนักเรียน จึงทำให้ครูเกิดความเครียด

นอกจากนี้ ในองค์การต่างๆ ต้องมีการกำหนดภาระหน้าที่รับผิดชอบในงานที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งอาจกำหนดตามความสามารถ ความถนัดของบุคคลหรือตามลักษณะอื่นๆ อย่างไรก็ตาม การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ การแบ่งปริมาณงาน ความยากง่ายของงาน และจำนวนบุคลากรที่ต้องรับผิดชอบงาน เป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคคล เพราะถ้าหากการแบ่งหน้าที่ไม่เหมาะสมก็จะส่งผลทำให้เกิดภาวะความเครียดจากการทำงานได้ ซึ่งสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานที่พบในการวิจัย เช่น การทำงานเป็นเวลานาน งานมีความซ้ำซากจำเจ ความรับผิดชอบสูง และทำงานหนักเกินไป (ศิริกร อักษรดี, 2544, น. 121) ทำงานไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถหรือความถนัด ปฏิบัติงานไม่ทันเวลา และการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ชัดเจน (ศรีสวัสดิ์ นนท์ประเสริฐ, 2541, น. 112) เป็นต้น

สำหรับการปฏิบัติงานของบุคคลในที่ทำงาน จำเป็นต้องปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ดังนั้น ผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการทำงานร่วมกันเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้ามีผู้ร่วมงานทำงานด้วยความร่วมแรงร่วมใจก็อาจทำให้เกิดความรู้สึกดีต่อการทำงานไปด้วย แต่ถ้าหากผู้ร่วมงานขาดความร่วมมือในการทำงาน ความสุขจากการทำงานก็อาจลดลงไปด้วย จนอาจเป็นสาเหตุของการเกิดภาวะเครียดได้ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานจึงเป็นเรื่องสำคัญของบุคคลในการทำงาน

อีกทั้งความเครียดยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกคน จึงพิจารณาได้ว่าความเครียดในงาน ความเหนื่อยหน่าย ความไม่ต้องการจะอยู่ในองค์การเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่อาจจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้ ผู้วิจัย

จึงเห็นว่ามีควมจำเป็นอย่างยั้งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างกระบวนการยึดโยงความสัมพันธ์เพื่อให้ครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนต่อไป เพราะ “ครู” ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของโรงเรียน หากขาดบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไปแล้ว อาจส่งผลให้องค์การเกิดการสะดุดกลางคัน เพราะการที่องค์กรจะบรรลุผลสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจกันของคนที่อยู่ในองค์กรด้วย และที่สำคัญไปยิ่งกว่านั้นหากโรงเรียนขาดบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไปเป็นจำนวนมาก อาจส่งผลกระทบต่อวงการการศึกษาในพื้นที่อีกด้วย

โรงเรียนสตรียะลาและโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงจังหวัดยะลา จัดอยู่ในโรงเรียนประเภทขนาดใหญ่ สถานศึกษาทั้งสองแห่งนับเป็นโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาลำดับต้นๆ ของจังหวัดยะลาที่อยู่ในพื้นที่เสี่ยง ถึงแม้ที่ตั้งของโรงเรียนจะอยู่ใจกลางเมืองที่แวดล้อมไปด้วยสถานที่ราชการต่างๆ ของจังหวัด แต่เหตุการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นเป็นระยะก็ชี้ให้เห็นได้ว่าเราไม่อาจปฏิเสธความเสี่ยงที่อาจจะเกิดเหตุการณ์ความรุนแรง เช่น การลอบวางระเบิดย่านการค้าหรือหน่วยงานราชการ และการลอบยิงข้าราชการครูหรือตำรวจในพื้นที่ได้อย่างแน่นอน ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าข้าราชการครูที่อยู่ในพื้นที่ต้องพบกับภาวะกดดันจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในองค์กรเองและ/หรือจากภายนอกองค์กรด้วย จึงไม่แปลกเลยที่สิ่งเหล่านี้ อาจส่งผลให้เกิดภาวะความเครียดต่อตัวข้าราชการครู จนทำให้เกิดการลาออกหรือขอย้ายไปยังสถานศึกษาแห่งอื่นที่ดีกว่า ปลอดภัยกว่าก็เป็นได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องของความเครียดในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนสตรียะลาและโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงจังหวัดยะลา เพื่อศึกษาถึงระดับของความเครียดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันและลดภาวะความเครียดจากการทำงาน เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อหาแนวทางในการช่วยเหลือหรือสร้างเสริมกำลังใจให้ครูในโรงเรียนจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ผสมผสานสอดคล้องตามแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดชายแดนใต้ต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสตรียะลาและโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงจังหวัดยะลา
2. เพื่อศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ

ข้าราชการครูในโรงเรียนสตรียะลาและโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงจังหวัดยะลา

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสตรียะลาและโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงจังหวัดยะลา

4. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสตรียะลาและโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงจังหวัดยะลา

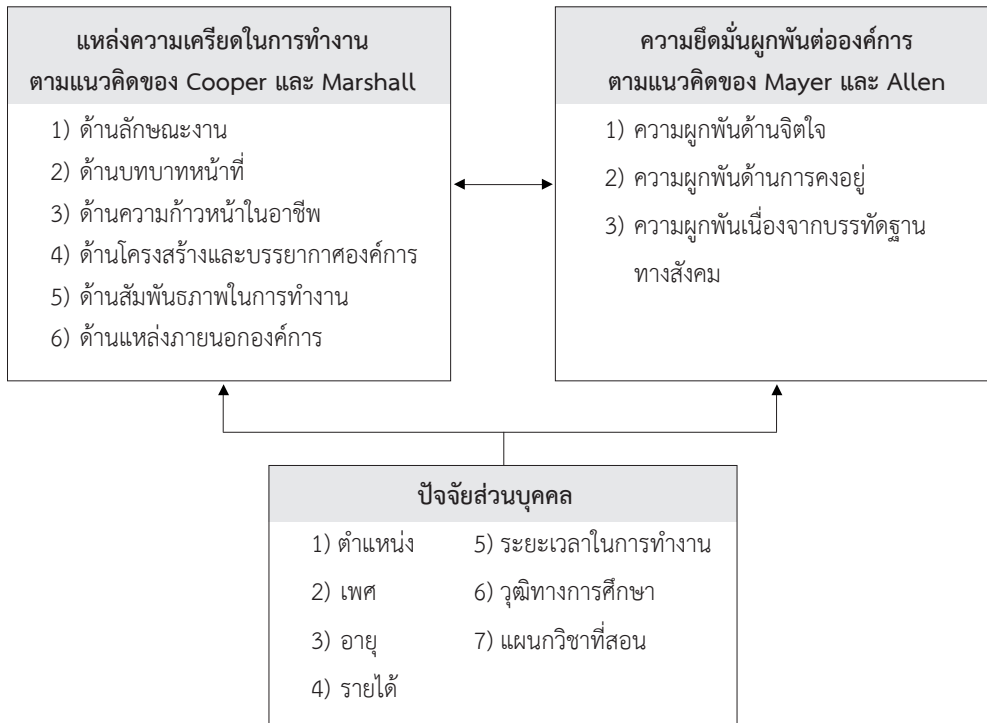
### สมมติฐานการวิจัย

1. ความเครียดในการทำงานของครูในโรงเรียนสตรียะลาและโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง จังหวัดยะลา มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความเครียดในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

### ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทราบถึงระดับความเครียดในการทำงานของครูในโรงเรียนสตรียะลาและโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง จังหวัดยะลา
2. ทราบถึงระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสตรียะลาและโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง จังหวัดยะลา
3. ทราบความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสตรียะลาและโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง จังหวัดยะลา
4. ทราบถึงความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสตรียะลาและโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง จังหวัดยะลา
5. เพื่อใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการแก้ไข ป้องกัน และลดภาวะความเครียดในการทำงาน และเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย



กรอบแนวคิดความเครียดในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความเครียดของ Cooper และ Marshall (1983, อ้างถึงใน จิระพร อุดมกิจ, 2539, น. 4) มาใช้ ซึ่งจะประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านลักษณะงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติจริงในแต่ละวัน ซึ่งตัวงานมีผลทำให้เกิดความเครียดนั้น
- 2) ด้านบทบาทหน้าที่ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ การปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ภายใต้ขอบเขตและข้อกำหนดของหน่วยงาน
- 3) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับโอกาสหรือความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 4) ด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับระบบโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร
- 5) ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตนเองที่มีต่อผู้ร่วมงานทุกระดับ
- 6) ด้านแหล่งภายนอกองค์กร หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับปัญหาส่วนบุคคลและปัญหาผลกระทบจากภายนอก

กรอบแนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Mayer และ Allen (1997) มาใช้ ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีความปรารถนาจะทำงานเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีเจตคติที่ดีและมีความต้องการจะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย
- 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กรโดยไม่เปลี่ยนงานหรือลาออกเนื่องจากพึงพอใจในผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ
- 3) ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ค่านิยมส่วนบุคคล เป็นบรรทัดฐานภายในจิตใจ เป็นความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความยึดมั่นผูกพันที่สมาชิกต้องปฏิบัติต่อองค์กร

กรอบแนวคิดปัจจัยส่วนบุคคล คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรตัวอย่างการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดนี้จากการศึกษาแนวคิดเรื่องความเครียดและแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร ที่กล่าวถึงปัจจัยและประสบการณ์ส่วนบุคคล สามารถส่งผลทำให้เกิดความรู้สึกและความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแตกต่างกัน ประกอบด้วย ตำแหน่ง เพศ อายุ รายได้ ระยะเวลาในการทำงาน วุฒิทางการศึกษา และแผนกวิชาที่สอน

## ระเบียบวิธีวิจัย

### ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเรื่องความเครียดในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการครูโรงเรียนสตรียะลา และโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง จังหวัดยะลา มีขอบเขตการวิจัยด้านเนื้อหา คือ เป็นการศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของและระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสตรียะลาและโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง จังหวัดยะลา ขอบเขตด้านพื้นที่และระยะเวลา คือ พื้นที่เป้าหมายที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ได้แก่ โรงเรียนสตรียะลาและโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง จังหวัดยะลา ซึ่งดำเนินการศึกษา ระหว่างเดือน ตุลาคม 2556 ถึงเดือน กรกฎาคม 2557 สาเหตุที่ผู้วิจัยเลือกศึกษากลุ่มโรงเรียนในจังหวัดยะลา เนื่องจากโรงเรียนสตรียะลาและโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง จังหวัดยะลา อยู่ในพื้นที่เสี่ยงถึงแม้ที่ตั้งของโรงเรียนจะอยู่ใจกลางเมืองที่แวดล้อมไปด้วยสถานที่ราชการต่างๆ ของจังหวัด แต่เหตุการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นอยู่เป็นระยะก็ชี้ให้เห็นได้ว่าเราไม่อาจปฏิเสธความเสี่ยงที่อาจจะเกิดเหตุการณ์ความรุนแรงขึ้นได้ ฉะนั้น จะเห็นได้ว่าข้าราชการครูที่อยู่ในพื้นที่อาจต้องพบเจอกับภาวะกดดันจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในองค์กรเองหรือจากภายนอกองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจส่งผลให้เกิดภาวะความเครียดต่อตัวข้าราชการครูได้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูโรงเรียนสตรียะลา ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 96 คน และโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง จังหวัดยะลา มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 109 คน เมื่อรวมทั้งสองโรงเรียนก็จะได้ประชากรทั้งสิ้นจำนวน 205 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, อ้างถึงใน อีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ซึ่งเป็นวิธีคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดประชากรตั้งแต่ 10-100,000 หน่วย โดยมีระดับความเชื่อมั่น 95% (.95) หรือมีความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้น 5% (.05) โดยคำนวณจากสูตรดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{x^2 N p (1-p)}{e^2 (N-1) + x^2 p (1-p)}$$

เมื่อ  $n$  คือ จำนวนตัวอย่างหรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง  
 $N$  คือ จำนวนหน่วยทั้งหมดหรือขนาดประชากร  
 $e$  คือ ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมรับ  
ให้เกิดได้

โดยผู้วิจัยจะใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ระดับความคลาดเคลื่อน 5%

$x^2$  คือ ค่าไคสแควร์ที่  $df=1$  และระดับความเชื่อมั่น 95%

$p$  คือ สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร ขนาดของจำนวนประชากรที่ศึกษามีจำนวน 205 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ

$$n = \frac{3.841^2 \times 205 \times 0.5(1-0.5)}{0.05^2(205-1) + 3.841^2 \times 0.5(1-0.5)}$$
$$n = \frac{755.93}{4.19}$$
$$n = 180.41 \approx 180$$

จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Krejcie และ Morgan จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 180 คน จากนั้นคำนวณกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน ตามสัดส่วนจำนวนครูของแต่ละโรงเรียน ดังนี้

การคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการครูในโรงเรียนสตรียะลา

$$\frac{96 \times 180}{205} = 84.29 \text{ หรือ } 84 \text{ คน}$$

การคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการครูในโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง จังหวัดยะลา

$$\frac{109 \times 180}{205} = 95.70 \text{ หรือ } 96 \text{ คน}$$

3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยคัดเลือกเฉพาะข้าราชการครูที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนที่แบ่งตามค่าสัดส่วน ดังนี้



ตารางที่ 1 แสดงจำนวนข้าราชการครูและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน	จำนวนข้าราชการครู (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนสตรียะลา	96	84
โรงเรียนคณะราษฎรบำรุง จังหวัดยะลา	109	96
รวม	205	180

ในขณะที่ผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บข้อมูล มีข้าราชการครูบางส่วนได้เดินทางไปราชการต่างพื้นที่ ประกอบกับข้าราชการครูในโรงเรียนมีภาระงานที่มากเป็นผลทำให้ส่งแบบสอบถามคืนล่าช้า จึงทำให้ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาไม่ครบตามที่กำหนด ซึ่งในการเก็บแบบสอบถามคืนครั้งแรกผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาเพียง 116 ชุด แต่หลังจากทำการติดตามอีกครั้ง จึงได้รับคืนเพิ่มอีก 25 ชุด ดังนั้น จึงทำให้ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดรวมเป็น 141 ชุด

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งประเด็นคำถามออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบเลือกตอบและเติมคำ จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย ตำแหน่ง เพศ อายุ รายได้ที่ได้รับต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ระยะเวลาในการทำงาน วุฒิทางการศึกษา และแผนกวิชาที่สอน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับระดับความเครียด จำนวน 33 ข้อ โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน และด้านแหล่งภายนอกองค์กร โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale ให้ค่าน้ำหนักซึ่งแบ่งระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจำนวน 17 ข้อ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ และด้านความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคม โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale ให้ค่าน้ำหนัก ซึ่งแบ่งระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ และตอนที่ 4 เป็นข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

#### วิธีการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือการวิจัย โดยการศึกษาจากเอกสาร งานวิจัย และแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง

ของความเครียดในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามที่ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย และได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการตรวจสอบหาความตรงของเครื่องมือทั้งด้านเนื้อหาและโครงสร้าง ด้วยการเสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบ ได้ผลการตรวจหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (IOC) เป็น 0.826 หมายความว่า ข้อคำถามของแบบสอบถามสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้ จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการนำไปทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.874 ซึ่งเป็นความเชื่อมั่นที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมนในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเลขคณิตด้วยสถิติ t-test ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) ซึ่งใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ค่า F-test และเมื่อพบความแตกต่างจึงดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้ Least significant difference (LSD) ด้วยโปรแกรม SPSS

#### ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของครูโรงเรียนสตรียะลาและครูโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง จังหวัดยะลา จากกลุ่มตัวอย่าง 141 คน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครูที่ทำหน้าที่ในการสอนหนังสือ มีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 95.0 รองลงมาคือข้าราชการที่ทำหน้าที่ในการบริหาร มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมาอายุ 40-49 ปี มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 ช่วงอายุ 30-39 ปี มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 และน้อยที่สุดคือช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนอยู่ในช่วง 25,001 บาทขึ้นไปมีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8 รองลงมาคือช่วงรายได้ 20,001-25,000 บาท มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 ช่วงรายได้ 15,001-20,000 บาท มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 และน้อยที่สุดคือช่วงรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในโรงเรียนเป็นระยะเวลา 7 ปีขึ้นไป มีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 83.7 รองลงมาคือ 4-6 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 และน้อยที่สุดคือ 1-3 ปี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 76.6 รองลงมาคือ วุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโท มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 และน้อยที่สุดคือ วุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครูที่ทำการสอนในแผนกวิชาคณิตศาสตร์และวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี ซึ่งสองแผนกวิชานี้มีจำนวนครูเท่ากันคือ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 รองลงมาคือ แผนกวิชาภาษาต่างประเทศ วิชาภาษาไทย และวิชาสังคมศาสตร์ที่มีจำนวนครูเท่ากันคือ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 แผนกวิชาศิลปะและดนตรี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 แผนกวิชาวิทยาศาสตร์ มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 แผนกวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 ไม่ได้ทำการสอน มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 และน้อยที่สุดคือ แผนกกิจกรรมแนะแนว มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5

2. ผลการวิจัยระดับความเครียดในการทำงานทั้ง 6 ด้าน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.92$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.63$ ) รองลงมาคือ ความเครียดในการทำงานด้านบทบาทหน้าที่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.93$ ) ความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.92$ )

ความเครียดในการทำงานด้านแหล่งภายนอกองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.71$ ) ความเครียดในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสัมพันธภาพในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.66$ ) ตามลำดับ

3. ผลการวิจัยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.72$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.02$ ) รองลงมาคือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.81$ ) และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.32$ ) ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสตรียะลาและครูโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง จังหวัดยะลา โดยรวมพบว่า ความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านแหล่งภายนอกองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสัมพันธภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในทิศทางตรงกันข้าม อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ( $r_s=-.260^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในทิศทางตรงกันข้าม อยู่ในระดับต่ำ ( $r_s=-.197^{*}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5. การศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดในการทำงาน ด้านตำแหน่ง เพศ รายได้ ระยะเวลาในการทำงาน วุฒิทางการศึกษา และแผนกวิชา มีระดับความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ด้านอายุ ข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความเครียดในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านตำแหน่ง เพศ รายได้ ระยะเวลาในการทำงาน วุฒิทางการศึกษา และแผนกวิชา มีระดับความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ด้านอายุ ข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความเครียดในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผล

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสตรียะลาและโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ประกอบด้วย ด้านบทบาทหน้าที่ในงาน ด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร ด้านแหล่งภายนอกองค์กร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงาน ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดอยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายจากผลการวิจัยได้ว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนสตรียะลาและโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง จังหวัดยะลา ต้องทำงานแข่งกับเวลาอยู่บ่อยครั้ง เนื่องจากมีความไม่สมดุลของงานกับบุคลากรและมีปริมาณงานที่มากเกินไป อีกทั้งยังมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่มากเกินไปจนเกิดความจำเจ และงานมีความซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อ จึงส่งผลทำให้เกิดความเครียดสะสมเป็นเวลานาน สอดคล้องกับ มอเรล (Morrell, 1994, อ้างถึงใน อรรถพร ฤกษ์อมวงษ์, 2539, น. 45) ศึกษาเรื่อง สาเหตุของความเครียดสำหรับผู้จัดการระดับกลางในงานกิจการนักศึกษา ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุของความเครียด ได้แก่ การทำงานมากเกินไปและไม่มีเวลาที่เพียงพอ และ รัตติพร พนพิเชษฐกุล (2544) กล่าวว่า งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีปริมาณมากไม่สมดุลกับจำนวนพนักงาน งานที่ทำจะมีความเร่งด่วนและต้องแข่งขันกับเวลา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวสนับสนุนผลการวิจัยความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานในบริบทของความเครียดด้านลักษณะงาน ในการทำงานด้านต่าง ๆ หากเกิดความไม่สมดุลระหว่างปริมาณมากและจำนวนบุคคลย่อมส่งผลให้เกิดทำงานในลักษณะที่ต้องทำงานแข่งกับเวลา ประกอบกับขั้นตอนที่มากเกินไปจนเกิดความจำเจและความซ้ำซากจำเจของงาน จะยิ่งส่งผลให้บุคคลเกิดความเครียดในการทำงานได้มากยิ่งขึ้น

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสตรียะลาและโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจและด้านความ

ผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก แตกต่างจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ซึ่งข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น โดยจะพิจารณาแยกเป็นประเด็นตามรายด้านดังต่อไปนี้

ด้านความผูกพันด้านจิตใจ พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่ทำงานอยู่กับโรงเรียนมาเป็นเวลานาน จนรู้สึกกลายเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน รู้สึกผูกพันกับโรงเรียน รู้สึกว่าโรงเรียนนี้เปรียบเสมือนครอบครัวของตน และรู้สึกว่าการเรียนแห่งนี้มีความสำคัญต่อตนอย่างมาก โดยมองว่าปัญหาของโรงเรียน คือ ปัญหาของตนเอง จึงอยากจะส่งเสริม ช่วยเหลือโรงเรียนให้รอดพ้นจากวิกฤตหรือปัญหาต่างๆ มีความต้องการที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเวลาที่ยังคงเกิดความเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน และมีความต้องการที่จะทำงานในโรงเรียนนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับ ปณิตดา ใจบุญ (2553) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ ในเขตพื้นที่ภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีความศรัทธาและภาคภูมิใจที่เป็นสมาชิกของหน่วยงาน และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับหน่วยงานไปตลอดอายุการทำงาน ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวสนับสนุนผลการวิจัยความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในบริบทความผูกพันด้านจิตใจ การที่บุคคลทำงานอยู่กับองค์กรนั้นๆ เป็นเวลานานจนรู้สึกผูกพันกับองค์กร จะมองว่าตนไม่ได้เป็นแค่ลูกจ้าง แต่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ย่อมทำให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และมีความต้องการที่จะทำงานในองค์กรไปตลอดอายุการทำงาน

ด้านความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามพบว่า ตลอดระยะเวลาในการทำงานนั้นข้าราชการครูมีความรู้สึกที่โรงเรียนนี้ได้มอบสิ่งดีๆ ให้กับตนมาโดยตลอด ไม่ว่าจะเป็โอกาสหรือประสบการณ์ในการทำงานต่างๆ ที่ดี รวมไปถึงความรู้สึกผูกพันกับบุคลากรหรือเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน จึงมองว่าโรงเรียนก็สมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีจากตนเช่นกัน โดยไม่คิดจะลาออกจากโรงเรียนและทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุด



อาจเพราะไม่อยากทำให้ผู้บังคับขาหรือผู้ร่วมงานรู้สึกผิดหวังกับตน สอดคล้องกับ วรรณญา วงศ์ประสิทธิ์ (2540) ที่กล่าวว่า แนวความคิดเกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคมมองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลจะรู้สึกว่ามีหน้าที่เป็นสมาชิกขององค์การก็ต่อเมื่อมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือความถูกต้องและเหมาะสมที่จะทำ

ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่าข้าราชการครูมองว่า การลาออกจากโรงเรียนนี้อาจเกิดผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของตนและครอบครัวอยู่บ้าง มีความรู้สึกกังวลใจที่จะลาออกจากโรงเรียนนี้ถึงแม้ว่ามีความจำเป็นจะต้องลาออกก็ตาม และคิดว่าข้อเสียของการลาออกจากโรงเรียนนี้คือการมีทางเลือกใหม่ๆ น้อยมาก แต่หากมีความจำเป็นจริงๆ ก็อาจจะตัดสินใจเลือกงานใหม่ แต่ก็ยังคงมีความเสียดายมิตรภาพในที่ทำงานและประโยชน์ที่อาจได้จากการทำงานอยู่จนเกษียณอายุราชการ เป็นต้น สอดคล้องกับ Becker (1960) ที่กล่าวว่า การที่คนๆ หนึ่งเข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์การยิ่งนานเท่าไร ก็เหมือนกับเขาลงทุนอยู่ในกิจการหรือองค์การมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลาและยากต่อการที่จะละทิ้งจากองค์การไป เพราะนั่นหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้นด้วย

สรุปได้ว่าข้าราชการครูส่วนใหญ่ทำงานอยู่กับโรงเรียนมาเป็นเวลานาน จนรู้สึกผูกพันและคิดว่าตนได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนไปแล้ว โดยเปรียบโรงเรียนเป็นเสมือนครอบครัวของตน อยากจะช่วยเหลือให้องค์การบรรลุเป้าหมายและช่วยเหลือโรงเรียนให้รอดพ้นจากวิกฤตหรือปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเกิดปัญหาอะไร ข้าราชการครูก็ไม่อยากหนีหรือทิ้งโรงเรียนไปด้วยการลาออก แต่หากมีความจำเป็นที่จะต้องลาออกจริงๆ ก็จะเกิดความเสียดาย เพราะยังคงมีความเสียดายในมิตรภาพระหว่างบุคลากรหรือเพื่อนร่วมงาน และประโยชน์ที่อาจได้จากการทำงานอยู่จนเกษียณอายุราชการ นอกจากนี้ ระยะเวลาในการทำงานที่มากขึ้นยังส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การที่ตนทำงานอยู่ เนื่องด้วยข้าราชการครูได้ทุ่มเทกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์และความชำนาญในงานของตนตามระยะเวลาที่ทำงาน ยิ่งนานขึ้นเท่าไรก็จะทำให้ความตั้งใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้นและหวังที่จะได้รับสิ่งตอบแทนจากการทุ่มเทนั้นด้วย เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งหรือการที่ได้รับเงินเดือน

เพิ่มขึ้นนั่นเอง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนสตรียะลาและโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง จังหวัดยะลา โดยภาพรวมพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย อธิบายได้ว่าอาจเป็นเพราะข้าราชการครูส่วนใหญ่อยู่กับองค์การมานานจนรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การไปแล้ว จึงไม่อยากที่จะจากไปไหน เพราะรู้สึกผูกพันกับองค์การ รู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าองค์การนี้มีความสำคัญต่อตนมาก ต่อให้มีปัญหากระทบแต่ปัญหาเหล่านั้นไม่ได้ถูกมองว่าเป็นอุปสรรค แต่กลับกลายเป็นแรงกระตุ้นที่อยากจะทำให้องค์การให้ผ่านปัญหาต่างๆ ไปได้ และมีความต้องการที่จะทำงานในองค์การนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับ ศรีสมร พิมพิโพธิ์ (2546, น. 17) ที่ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ ความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อองค์การ โดยมีทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยข้อบ่งชี้ออกมาในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ เพราะตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์การ และมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป จึงทำให้ตัวแปรความเครียดในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับ ปันดดา ใจบุญ (2553) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ ในเขตพื้นที่ภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กล่าวได้ว่า ถึงแม้ปัจจัยด้านลักษณะงานจะก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน แต่ถ้าบุคคลทำงานกับองค์การมาเป็นเวลานานจนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การก็จะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การได้มากยิ่งขึ้นเช่นกัน

4. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน มีตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ อายุ รายได้ ระยะเวลาในการทำงาน วุฒิทางการศึกษา และแผนกวิชา ตัวแปรตาม คือ ความเครียดในการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์การ ด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงาน และด้านแหล่งภายนอกองค์การ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน

มีระดับความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ชี้ให้เห็นว่ากลุ่มอายุ 30-39 ปี มีระดับความเครียดในการทำงานด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสัมพันธภาพในการทำงานแตกต่างจากกลุ่มอายุ 40-49 ปี และกลุ่มอายุ 30-39 ปี มีระดับความเครียดในการทำงานด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสัมพันธภาพในการทำงานแตกต่างจากกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับ จิตวิมล สัตยารังสรรค์ (2556) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ความผูกพันต่อองค์กรและความความตั้งใจลาออกขององค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ พบว่า พนักงานธนาคารที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน อธิบายได้ว่าข้าราชการครูที่มีอายุ 30-39 ปี ส่วนใหญ่อาจมีความกังวลหรือประสบปัญหาในการทำงาน เช่น ความไม่ชัดเจนในบทบาทของตำแหน่งที่ปฏิบัติงานและปัญหาเรื่องการแบ่งงานที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งปัญหาเหล่านี้สามารถสร้างความกดดันและส่งผลกระทบทำให้เกิดความเครียดสะสม อีกทั้งยังมีความกังวลในเรื่องของโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและเงินเดือนที่ได้รับ โดยมองว่าเงินเดือนที่ได้รับในขณะนี้ไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบเท่าที่ควร จึงทำให้มีความกดดันในการทำงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุ 40-49 ปี และ 50 ปีขึ้นไป ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง เพศ รายได้ ระยะเวลาในการทำงาน วุฒิทางการศึกษา และแผนกวิชาที่แตกต่างกันมีระดับความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน อธิบายได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้ไม่มีผลต่อการเกิดความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกัน

5. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ อายุ รายได้ ระยะเวลาในการทำงาน วุฒิทางการศึกษา และแผนกวิชา ตัวแปรตาม คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่และความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ชี้ให้เห็นว่ากลุ่มอายุ 40-49 ปี มีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างจากกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับ สุพรรณิ ปันผสม (2554) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ ในเขตจังหวัดอุดรธานี จังหวัดพิษณุโลก และจังหวัดพิจิตร พบว่า พนักงานที่มีอายุแตก

ต่างกันมีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อธิบายได้ว่าข้าราชการครูที่มีอายุ 40-49 ปี มีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าข้าราชการครูที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าอาจจะเนื่องมาจากข้าราชการครูที่มีอายุ 40-49 ปี เป็นช่วงอายุที่มีความสมบูรณ์ในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านคุณวุฒิและวัยวุฒิที่เหมาะสม ซึ่งพร้อมจะก้าวไปสู่หน้าที่การงานที่มั่นคงและดีกว่าเดิม อาจส่งผลให้บุคคลช่วงอายุนี้นี้มีความลังเลเมื่อมีโอกาสที่ดีกว่าเข้ามาให้เลือก ซึ่งต่างจากข้าราชการครูที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ที่อยู่ต่อบงค์การมานานจนรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรไปแล้ว จึงไม่อยากที่จะเปลี่ยนหรือจากไปไหน เพราะรู้สึกผูกพันกับองค์กร รู้สึกว่าองค์กรนี้มีความสำคัญต่อตนมากและความต้องการที่จะทำงานในโรงเรียนนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง เพศ รายได้ ระยะเวลาในการทำงาน วุฒิทางการศึกษา และแผนกวิชาที่แตกต่างกันมีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อธิบายได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้ไม่มีผลต่อการเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

#### ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการปรับปรุงพัฒนาตามประเด็นข้อค้นพบเกี่ยวกับความเครียดด้านลักษณะงาน ควรมีการวางระบบวิเคราะห์กำลังคนกับงานให้เกิดความสมดุลกัน อาจจะเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอกับภาระงานหรือจัดสรรแบ่งงานอย่างเป็นธรรม เพื่อช่วยลดปัญหาในการทำงานแบบเร่งรีบและต้องแข่งขันกับเวลาเนื่องจากงานล้นมือ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงาน และอาจสร้างความพึงพอใจในงานโดยการจัดงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถและความสนใจ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขกับงาน มีความภาคภูมิใจ และชื่นชมในผลสำเร็จของงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถอีกด้วย

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันของครูให้มีต่อสถานศึกษามากยิ่งขึ้น โดยการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ เช่น ให้โอกาสแก่บุคลากรซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพสูงได้รับการบำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการตอบแทนการทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร ซึ่งอาจจะใช้เทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้บุคลากรรู้สึกได้รับความสำคัญด้วยการร่วมกันวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าและให้การพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยวิธีการหนึ่งวิธีการใดที่เหมาะสม

## เอกสารอ้างอิง

- จิตวิมล สัตยารังสรรค์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิระพร อุดมกิจ. (2539). *ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรคอมพิวเตอร์ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิวาพร เพล็ดมันน์. (2554). *การพัฒนาคุณภาพชีวิต*. สืบค้นจาก <http://www.stou.ac.th/study/sumrit/index.asp>
- ธีรภูมิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นรินทร์ สังข์รักษา. (2552). *การศึกษามโนภาพแห่งตนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา*. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 1(1), 16-21.
- ปนัดดา ใจบุญ. (2553). *ความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติในเขตพื้นที่ภาคเหนือ*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัตติพร พนพิเชษฐกุล. (2544). *ความเครียดและคุณภาพชีวิตในการทำงาน*. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรัญญา วงศ์ประสิทธิ์. (2540). *การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานความเครียดในบทบาทกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศรีสมร พิมพ์โพธิ์. (2546). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศรีสวัสดิ์ นนท์ประเสริฐ. (2541). *ความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริกร อักษรดี. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านงานกับความเครียดของพนักงานต้อนรับภาคพื้นดินบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ทำงานประจำ ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุพรรณิ ปันผลสม. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ในเขตจังหวัดอุดรธานี จังหวัดพิษณุโลกและจังหวัดพิจิตร*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อรธณพ ถนอมวงษ์. (2539). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและผลกระทบจากความเครียดที่มีต่อพนักงานบริษัทน้ำอัดลม*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อัมมาร สยามวาลา. (2555). *แก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาไทย: เราจะเริ่มที่ไหนดี*. สืบค้นจาก <http://prachatai.com/journal/2012/02/39135>
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: theory research and application*. Thousand Oaks: Sage Publications.