

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูสังกัดโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม
QUALITY OF WORK LIFE THAT EFFECT TEACHER'S ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF PRIVATE SCHOOLS, NAKHONPATHOM PROVINCE

อัจฉราภา เทพาสี¹
ประสงค์ กัลยาณะธรรม²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม 2) ระดับความผูกพันองค์กรของครูสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม และ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขต 1 และเขต 2 จังหวัดนครปฐม จำนวน 329 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและแบบง่าย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันองค์กรของครูสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐมโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรมีด้วยกัน 4 ตัวแปร ได้แก่ การบูรณาการด้านสังคม ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 56.1

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันองค์กร, โรงเรียนเอกชน

Abstract

The purposes of this research were to study 1) quality of work life that effect teacher's organizational commitment of private schools, Nakhonpathom Province, 2) organizational commitment of private schools, Nakhonpathom Province and 3) quality of work life that effect teacher's organizational commitment of private schools, Nakhonpathom Province. The samples in this research were 329 teacher's private school. The instrument was questionnaires which had 0.967 confidence value. The statistics used to analyze were frequency, percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The results of the research showed that

1. the level of quality of work life and teacher's organizational commitment of private schools Nakhonpathom Province were overall at a high level.

2. The factors that could predict 56.1 percent of the organizational commitment of private schools, Nakhonpathom Province, were that social integration, total life space, adequate and fair compensation and safe and healthy working conditions at the level of statistical significance level .05.

Keywords: quality of work life, organizational commitment, private schools

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² อาจารย์ที่ปรึกษา อ. ดร. สาขาวิชาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทนำ

ปัจจุบันกระแสการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับการยอมรับ และได้รับความสนใจในหลายประเทศ รวมทั้งประเทศไทย โดยองค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญ และเริ่มให้ความสนใจในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงาน เนื่องจากเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคมที่ธุรกิจไม่สามารถสร้างกำไรได้จากการเร่งเร้าให้แรงงานปฏิบัติงานเพียงด้านเดียว แรงงานสมควรจะต้องมีชีวิตที่นอกเหนือจากงาน ตลอดจนตระหนักถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อบุคคลกลุ่มต่าง ๆ (ณัฐพันธุ์ เจริญนันทน์, 2551: 108)

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบันเพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสถานะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกายสุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิต วิญญาณและสุขภาวะทางสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเองทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลาอยู่แต่เหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547: 12)

ปัญหานี้สินครือถือเป็นปัญหาหลักและบั่นทอนวิชาชีพครูมากที่สุด ทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตลดลง และต้องทำงานเพื่อหารายได้เสริม ทำให้การอุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูได้ไม่เต็มที่ หากมองถึงโครงสร้างเงินเดือนครู อาจกล่าวได้ว่าฐานเงินเดือนยังไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งรายได้ที่ไม่เพียงพอกับรายจ่ายทำให้ครูหันไปกู้ยืมเงิน หรือทำอาชีพเสริมขายตรง เพื่อหารายได้เพิ่ม ซึ่งนอกจากจะเป็นปัญหาสังคมในระบบ ยังบั่นทอนการทำงานของครูลงด้วย นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับครูขาดการพัฒนาตนเอง เนื่องจากครูขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวก

และแรงจูงใจในการทำงาน เพราะในสภาพเศรษฐกิจที่เป็นบริโภคนิยมมากขึ้น ครูเป็นบุคคลหนึ่งในสังคม ก็ต้องพยายามดำรงชีวิตให้สมกับฐานะในสังคม ครูจึงมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ และการมีส่วนร่วมในสังคมรอบ ๆ โรงเรียนก็ทำให้ครูมีรายจ่ายเพื่อสังคมเพิ่มขึ้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ครูมีรายจ่ายสูง ทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้การอุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูทำได้น้อยลงที่ขาดการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งนอกจากจะเป็นปัญหาสังคมในระบบยังส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนการสอนลดลงอีกด้วย

การส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบัน เนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยลดต้นทุนขององค์กร ซึ่งจากสรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ความผูกพันกับองค์กรจะเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษานักวิชาการที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงาน เช่น ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรดำนักรักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง และมักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวม พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้ (ณัฐพันธุ์ เจริญนันทน์, 2551: 107)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความผูกพันกับองค์กร โดยมีความมุ่งมั่นในการทำงานกับโรงเรียนเอกชนที่ตนเองปฏิบัติงานด้วยต่อไปอย่างเต็มกำลังความสามารถที่ตนมีอยู่ อันจะส่งผลให้องค์กรมีการเจริญเติบโต และมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับจากบุคคลทั่วไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาความผูกพันของครูสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้แนวคิดของนิติพล ภูตะโชติ (2557) Walton (1973) Dubrin (1981) Hackman and Suttle, (1984) และ Huse and Cummings (1985) และศึกษาความผูกพันองค์กร โดยใช้แนวคิด

ของสุพานี สฤณภูวาณิช (2549) ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551) พิชิต เทพวรรณ (2554) Buchanan (1974) และ Mowday Porter and Steers (1982) ซึ่งสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

คุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
5. การบูรณาการด้านสังคมและเป็นประโยชน์ต่อสังคม
6. ประชาธิปไตยในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ตัวแปรตาม

ความผูกพันองค์กรของครูสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม

1. ความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร
3. ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม จำนวน 1,834 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 และ 2 จังหวัดนครปฐม, ข้อมูล ณ 1 ตุลาคม 2557)

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จาก การคำนวณหากลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่มีค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95% และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 329 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. แปรอิสระ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคมและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และ ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันองค์กรของครูสังกัดโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร และด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มี 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ เพื่อให้เลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม มีลักษณะคำถามแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของครูสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม มีลักษณะคำถามแบบปลายปิด ซึ่งเป็นการวัดตามแบบมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ในแต่ละคำถามจะประเมินค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ลักษณะคำถามแบบปลายเปิดจำนวน 2 ข้อ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร
2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาของคำถาม
3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจคำถาม

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาดัชนีชี้วัดความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item – objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC มากกว่า 0.5 ทุกข้อ

5. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือโดยการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้ จำนวน 30 ชุดกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นในส่วนของคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ .961 และความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ .913

6. จัดพิมพ์แบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์สำหรับนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขึ้นคำร้องถึงมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

2. นัดหมายวันเวลาที่จะไปทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างโดยอธิบายแบบสอบถามให้ทราบเพื่อตอบแบบสอบถามได้อย่างถูกต้อง และรับกลับเมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จ

3. เมื่อได้ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้ศึกษานำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลอีกครั้งหนึ่งเพื่อให้ได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาโดยการแจกแจงความถี่ และหาร้อยละ

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันองค์กรของครูสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐมนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์อำนาจการทำนายของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของครูสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาตัวแปรสำคัญในการอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม

4. วิเคราะห์ปัญหา และข้อเสนอแนะโดยใช้การแจกแจงความถี่ และการจัดลำดับ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิง จำนวน 237 คน คิดเป็น ร้อยละ 72.0 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มากที่สุด จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 มีสถานภาพโสด จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 84.5 มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท/เดือน จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 และมีลักษณะงานหลักที่ปฏิบัติ คือ งานสอน จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 79.3

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐมในภาพรวมอยู่ในระดับดี ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม
 ในภาพรวม

(n=329)			
คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.51	0.65	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย	3.60	0.70	มาก
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.61	0.54	มาก
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.53	0.65	มาก
5. ด้านการบูรณาการด้านสังคมและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.76	0.65	มาก
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.62	0.67	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.88	0.56	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.65	.51	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ของครูสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐมในภาพรวมอยู่
 ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
 คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ
 จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสมดุลระหว่าง
 การทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.88$) ด้านการบูรณาการ
 ด้านสังคมและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.76$) ด้าน

ประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X} = 3.62$) ด้านการพัฒนาความ
 สามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.61$) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้อง
 สุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.60$) ด้านความมั่นคงและ
 ความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.53$) และ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ
 และยุติธรรม ($\bar{X} = 3.51$)

3. ระดับความผูกพันองค์กรของครูสังกัดโรงเรียน
 เอกชน จังหวัดนครปฐมในภาพรวมอยู่ในระดับดี ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันองค์กรของครูสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม
 ในภาพรวม

(n=329)			
ความผูกพันองค์กรของครูสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัด นครปฐม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.94	0.49	มาก
2. ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร	4.15	0.55	มาก
3. ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.90	0.53	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.00	0.47	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของ
 ครูสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐมในภาพรวมอยู่ใน
 ระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความ
 ผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่า
 เฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงาน
 ในนามขององค์กร ($\bar{X} = 4.15$) ด้านความเชื่อในเป้าหมาย

และค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.94$) และด้านความตั้งใจจะคง
 ความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 3.90$)

4. คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน
 องค์กรของครูสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม
 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ตัวแปรทำนายที่มีประสิทธิภาพทำนายความผูกพันองค์กรของครูสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม

(n=329)							
คุณภาพชีวิตการทำงาน	R	R ²	Adjusted R ²	S.E.	b	Beta	t
ด้านการบูรณาการด้านสังคม	.699	.489	.487	.334	.418	.580	10.499**
ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	.719	.517	.514	.325	.178	.211	4.971**
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.733	.538	.534	.318	-.153	-.211	-4.580**
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	.749	.561	.556	.310	.140	.209	4.138**
a (Constant) = 1.764 S.E. = .135 F = 104.107**							

**p < .01

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายความผูกพันองค์กรของครูสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม มีเพิ่ม 4 ตัวแปรคือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ซึ่งสามารถทำนายได้ 56.1%

โดยสามารถเขียนสมการการทำนายในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.764 + .418 (X5) + .178 (X7) - .153 (X1) + .140 (X2)$$

และสามารถเขียนเป็นสมการการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z = .580 (X5) + .211 (X7) - .211 (X1) + .209 (X2)$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม ตัวแปรปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) ด้านการบูรณาการด้านสังคมและเป็นประโยชน์ต่อสังคม 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กรและ 7) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว จะสามารถนำมาทำนายความผูกพันองค์กรของครูสังกัด

โรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ย 3.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ย 3.88 รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการด้านสังคมและเป็นประโยชน์ต่อสังคมค่าเฉลี่ย 3.76 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ค่าเฉลี่ย 3.62 ด้านประชาธิปไตยในองค์กรค่าเฉลี่ย 3.62 ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ค่าเฉลี่ย 3.61 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ค่าเฉลี่ย 3.53 และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าเฉลี่ย 3.51 สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนทรพิพร อำพลพริกเขก จันท์เอี่ยม และอรสา โกศลนันทกุล (2552: 105) ได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน บูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการปฏิบัติงานในสังคม ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับสูง มาลินี คำเครือ (2554: 77-80) ได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี สาคร กิ่งจันทร์ (2557: 83) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่ง

ผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับดี

2. ความผูกพันของครูสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม แบ่งเป็นรายด้าน 3 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร 3) ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ครูสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐมมีความผูกพันขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร ค่าเฉลี่ย 4.15 รองลงมาคือ ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่าเฉลี่ย 3.94 และด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ค่าเฉลี่ย 3.90 สอดคล้องกับผลการวิจัยของฐาปณี จุลินทร (2550: 59-60) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อานนท์ จำปา (2552: 52-53) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทในการทำงาน : กรณีศึกษาครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ความทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับสูง ชาญวุฒิ บุญชม (2553: 57-59) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในภาพรวมได้พบว่าประชากรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง ผกาทิพย์ นิมพงษ์ (2553: 82) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพัทลุงมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก

3. คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของครูสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายความผูกพันของครูสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม มี 4 ตัวแปรคือ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ซึ่งสามารถทำนายได้ 56.1% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนอีก 3 ด้าน ได้แก่

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานและด้านประชาธิปไตยในองค์กรไม่ส่งผลต่อความผูกพันของครูสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม ซึ่งเมื่อเรียงลำดับความสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู ได้ดังนี้ ด้านการบูรณาการด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ย 3.88 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 สอดคล้องกับผลการวิจัยของกษมา ทองกลีบ (2550: 96-104) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนราชินีบน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อานนท์ จำปา (2552: 52-53) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทในการทำงาน : กรณีศึกษาครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ชาญวุฒิ บุญชม (2553: 57-59) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน พบว่า สภาพแวดล้อมองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กิตติพันธุ์ รอดเกื้อ (2554: 85-90) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคมกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขวัญตา พระธาตุ (2554: 99-102) ได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา : สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรอัยการ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ

ปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่เป็นค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้ายของผลการศึกษาดังนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนควรพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนแก่ครูเอกชนอย่างเป็นธรรม โดยเปรียบเทียบกับข้าราชการครูสังกัดอื่น ๆ

2. จากผลการวิจัยระดับความผูกพันองค์การ พบว่า ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่เป็นค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้ายของผลการศึกษาดังนั้น ครูโรงเรียนเอกชนควรยึดมั่นในโรงเรียนปัจจุบัน ถึงแม้จะมีโรงเรียนหรือองค์กรอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าก็ควรที่จะยืนหยัดทำงานต่อไป เพื่อให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3. จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการด้านสังคมส่งผลต่อความผูกพันองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่เน้นให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีกิจกรรมด้านสังคมทำร่วมกันเพื่อหลอมรวมใจของพนักงานครูให้เป็นหนึ่งเดียวในการทำงาน

4. จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ ดังนั้น ครูควรจัดสรรเวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัวให้มีความสมดุลกัน โดยไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

5. จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรใส่ใจต่อสุขภาพของบุคลากร โดยจัดให้มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพของครู เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี โดยโรงเรียนเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของครูสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม เช่น ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ เป็นต้น

2. ศึกษาปัจจัยด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของครูสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม

3. ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันองค์การระหว่างครูสังกัดโรงเรียนเอกชนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน

4. ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดเอกชนกับครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. ควรศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์การของครูสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม

เอกสารอ้างอิง

- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน. *อนุสารแรงงาน*. 11(4): 17-22.
- กษมา ทองกลีบ. (2550). “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กิตติพันธุ์ รอดเกื้อ. (2554). “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ขวัญตา พระธาตุ. (2554). “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอัยการ กรมศึกษา : สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). “ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน”. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ฐาปะณี จุลินทร. (2550). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2557). *พฤติกรรมองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วี.พรีน (1991) จำกัด.
- ผกาทิพย์ นิคมพงษ์. (2553). “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพัทลุง”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมิน มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- พิจิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

- มาลินี คำเครือ. (2554). “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสถิติประยุกต์และเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สาคร กิ่งจันทร์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. 25 (1), (มกราคม-เมษายน): 82-97.
- สุนทรพิร อำพลพร ภิเษก จันทน์เอี่ยม และอรสา โกศลนันทกุล. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 3(1), (กุมภาพันธ์-พฤษภาคม, 2552); 115-121.
- สุพานี สฤญ์วาณิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อานนท์ จำปา. (2552). “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทในการทำงาน : กรณีศึกษาครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง”. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Buchanan. II, B. (1974). Building organization commitment : The socialization of Managers in work organization. **Administrative Science Quarterly**. 19(4), 533-543.
- Dubrin, R. Champoux. (1981). **Administrative Science Quarterly**. New York: McGraw-Hill.
- Hackman, R.J. and Suttle, L.J. (1984). **Improving Life at Work : Behavior Science Approach to Organizational Change**. Santa Monica, Calif: Goodyear Publishing.
- Huse, E.F. and Thomas G. Cummings. (1985). **Organization development and change**. 3rd ed. Minnesota: West Publishing.
- Mowday, R.T. L.W. Porter and R.M. Steer. (1982). Employee -Organization Linkages: The Psychology of Commitment, **Absenteeism and Turnover**. New York: Academic Press Inc.
- Walton, R.E. (1973). **Quality of working life**. **Sloan Management Review**. 15 : (1 -21).

