

ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลก

นายพงศธร วิริยะวงศ์โรจน์

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลก 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการครู กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลก 3) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลก ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ W.G. Cochran (1953) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน แต่เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลและการวิเคราะห์จึงเก็บเพิ่มเป็น 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ One Way ANOVA และผลการทดลองพบคุณผลการศึกษาพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลก โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลก โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกันตามระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ข้าราชการครูในจังหวัดพิษณุโลก

Abstract

The purposes of this study were to 1) study the happiness of working and the commitment to the organization of teachers, Generation Y in Phitsanulok Province, 2) compare the commitment to different organizations classified by different personal factors of teachers, Generation Y in Phitsanulok Province, and 3) study the influence of happiness of working and the commitment to the organization of teachers, Generation Y in Phitsanulok Province. A questionnaire was used to collect data from 400 teachers, Generation Y in Phitsanulok Province. The data were analyzed using descriptive statistics

and the hypothesis was tested using T-test, One Way ANOVA, and multiple regression. The results of the study found that 1) the happiness of working of teachers, Generation Y in Phitsanulok Province, was at a high level. 2) The commitment to the organization of teachers, Generation Y in Phitsanulok Province, was at a high level. 3) The commitment to the organization of teachers, Generation Y in Phitsanulok Province, differed according to the highest level of education, monthly income, work experience, and job position. 4) Happiness of working had a positive influence on the commitment to the organization of teachers, Generation Y in Phitsanulok Province. Acceptance had the highest impact on commitment to the organization. Next is love for work and relationships., followed by Depersonalization.

Keywords : Happiness at work, organizational engagement, generation Y teacher civil servants

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต้องปรับตัวเพื่อทันสมัย โดยบุคลากรกลุ่ม Generation Y (เกิดปี 2523-2540) เป็นกลุ่มที่มีความสำคัญในองค์กร เนื่องจากมีทักษะการทำงานเป็นทีม, การปรับตัว, การใช้เทคโนโลยี, และมุ่งผลสำเร็จ ถึงแม้จะมีความอดทนต่ำและมองหาความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว แต่ก็มีแนวโน้มลาออกจากองค์กรหากไม่สามารถตอบโจทย์ชีวิตได้ นอกจากนี้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มนี้ยังมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนระบบการศึกษา โดยมีสัดส่วนถึงร้อยละ 32.83 ในปี 2565

ความผูกพันของข้าราชการครูต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดการศึกษา หากข้าราชการครูมีความผูกพันที่ดีต่อองค์กร ก็จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การเรียนการสอนมีคุณภาพและนักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุด อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันยังพบว่ามีปัญหาหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของข้าราชการครูในจังหวัดพิษณุโลกต่อองค์กร เช่นปัญหาด้านสวัสดิการ การประเมินที่ไม่เป็นธรรม การขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร ภาระงานที่มากเกินไป และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม ปัญหาเหล่านี้อาจทำให้ข้าราชการครูในจังหวัดพิษณุโลกรู้สึกท้อแท้หมดกำลังใจ และอาจนำไปสู่การลาออกหรือการย้ายงาน

ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และคุณภาพการศึกษาของนักเรียน ปัญหาหลักที่ข้าราชการครูในจังหวัดพิษณุโลกเผชิญ ได้แก่ ภาระงานหนัก, สถานที่ทำงานไม่เหมาะสม, ความสัมพันธ์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานไม่ดี,

การขาดการยอมรับและการพัฒนาอาชีพ, รวมถึงนโยบายและกฎระเบียบที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ครูลาออกหรือย้ายโรงเรียน ซึ่งกระทบต่ออัตราบุคลากรและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การแก้ไขปัญหาดังกล่าวยังจะช่วยเพิ่มความสุขในการทำงานและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของข้าราชการครู กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลก และนำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์การพัฒนา และปรับปรุงการทำงานของข้าราชการครูให้สอดคล้องกับธรรมชาติของครู กลุ่ม Generation Y ให้มีความสุขในการทำงานและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียน รวมถึงเป็นแนวทางในการบริหารงานระดับต้นและฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อดูแลรักษาครู กลุ่ม Generation Y ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการครู กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลก
3. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลก

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีความสุขในการทำงาน Manion (2003) ได้เสนอองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ในแง่ของการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน สามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections), ด้านความรักในงาน (Love at work), ด้านความสำเร็จในงาน (Work achievement), และด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร Allen & Meyer (1990) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวที่ทำให้บุคคลยังคงอยู่ในองค์กร และความผูกพันเป็นส่วนหนึ่งของจิตสำนึกที่ตนจะคงอยู่กับองค์กรซึ่งเห็นว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสมและสมควรกระทำ โดยได้เสนอองค์ประกอบของความผูกพันไว้ได้แก่ (1) ด้านความรู้สึก (2) ด้านการคงอยู่กับองค์กร (3) ด้านบรรทัดฐาน

วนิชพร เล่าฮะ และชินโสณ วิสิฐนันทิกิจา (2562) พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญที่มีความสุขในการทำงาน เช่น ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน และความสำเร็จในงาน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ

สถานภาพสมรส รายได้ และอายุงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่เพศ การศึกษา และตำแหน่งงานไม่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันดังกล่าว

เสาวนีย์ เปรมอุพงษ์, ละมัย ร่มเย็น และสัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไชสง (2567) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม โดยคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 73.20 และความสุขในการทำงานสามารถทำนายได้ร้อยละ 57.20 ซึ่งทั้งสองตัวแปรมีผลสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ โดยองค์ประกอบที่มีอิทธิพลมากที่สุดในคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน, โอกาสก้าวหน้าในงาน, และความปลอดภัยในที่ทำงาน ส่วนในความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์, ความสำเร็จในงาน, และความรักในงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการครู กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลกมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
2. ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลก การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นไปตามโอกาสทางสถิติ(Non-Probability Sampling) ใช้วิธีการเก็บตัวอย่าง โดยวิธีทำการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยความสมัครใจของผู้ตอบแบบสอบถาม จะทำแบบสอบถามเป็นแบบออนไลน์ มี Link และ QR Code จากนั้นจะทำการกระจายผ่านทางกลุ่ม Line ของข้าราชการครูในจังหวัดพิษณุโลก

เครื่องมือการวิจัย แบบสอบถาม ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2-3 เป็นแบบสอบถามความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert ที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่คล้ายตัวอย่าง 30 ราย ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.911 แบบสอบถามนี้จึงมีความเหมาะสมในการใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ดังนี้ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ 2) ข้อมูลความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วทดสอบสมมติฐานที่ 1 โดยใช้สถิติ F-test และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการครู กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลก ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 298 คน (ร้อยละ 74.50) มีอายุ 32 – 36 ปี จำนวน 254 คน (ร้อยละ 63.50) ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 313 คน (ร้อยละ 78.25) มีสถานภาพสมรส จำนวน 197 คน (ร้อยละ 49.25) มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 173 คน (ร้อยละ 43.25) มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 156 คน (ร้อยละ 39.00) และมีตำแหน่งครูวิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 186 คน (ร้อยละ 46.50)

ตารางที่ 1 ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลก

ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.87	0.54	ระดับมาก
2. ด้านความรักในงาน	3.99	0.53	ระดับมาก
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.21	0.51	ระดับมาก
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับด้านการ	4.13	0.57	ระดับมาก
โดยรวม	4.05	0.46	ระดับมาก
ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความรู้สึกรัก	3.87	0.54	ระดับมาก
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.61	0.44	ระดับมาก
ด้านบรรทัดฐาน	3.77	0.65	ระดับมาก
โดยรวม	3.75	0.44	ระดับมาก

จากตาราง 1 พบว่า ข้าราชการครู กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลก มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมาคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51, 0.57, 0.53 และ 0.54 ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกรัก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และด้านการ

คงอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54, 0.64, 0.44 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู กลุ่ม Generation Y จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	F	Sig.	ผลการทดสอบ
เพศ	0.643	0.509	ไม่แตกต่างกัน
อายุ	2.372	0.095	ไม่แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	2.315	0.021*	แตกต่างกัน
สถานภาพ	0.165	0.848	ไม่แตกต่างกัน
รายได้ต่อเดือน	16.988	0.000*	แตกต่างกัน
ประสบการณ์ในการทำงาน	18.032	0.000*	แตกต่างกัน
ตำแหน่งงาน	32.691	0.000*	แตกต่างกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัย พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษาสูงสุด				t	Sig.
	ปริญญาตรี		ปริญญาโทหรือสูงกว่า			
	x	S.D.	x	S.D.		
ด้านความรู้สึกรัก	3.84	0.54	3.98	0.54	-1.995	0.047*
ด้านการคงอยู่	3.60	0.43	3.64	0.45	-0.649	0.517
ด้านบรรทัดฐานของสังคม	3.72	0.64	3.93	0.65	-2.606	0.010*
โดยรวม	3.72	0.43	3.85	0.45	-2.315	0.021*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 ต่อ

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	15,001 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 – 45,000 บาท	มากกว่า 45,000 บาท
		3.66	3.69	4.05	4.11
15,001 – 25,000 บาท	3.66	-	- 0.03	- 0.39*	- 0.45*
25,001 – 35,000 บาท	3.69	-	-	- 0.36*	- 0.41*
35,001 – 45,000 บาท	4.05	-	-	-	- 0.05
มากกว่า 45,000 บาท	4.11	-	-	-	-
ประสบการณ์ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		3.71	3.67	3.60	3.94
น้อยกว่า 1 ปี	3.71	-	-0.03	0.11	- 0.23
1 – 5 ปี	3.67	-	-	0.07	- 0.27*
6 – 10 ปี	3.60	-	-	-	- 0.34*
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.94	-	-	-	-
ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ครูผู้ช่วย	ครู	ครูวิทยฐานะชำนาญการ	ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
		3.76	3.60	3.67	4.15
ครูผู้ช่วย	3.76	-	0.15*	0.08	- 0.39*
ครู	3.60	-	-	- 0.06	- 0.55*
ครูวิทยฐานะชำนาญการ	3.67	-	-	-	- 0.48*
ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	4.15	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ย 0.13 กลุ่มที่มีรายได้ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กร โดยกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเมื่อรายได้เพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรก็มีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้ กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความผูกพันน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มที่มีรายได้สูงกว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุดเมื่อเทียบกับกลุ่มที่มี

ประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี, 1 – 5 ปี และ 6 – 10 ปี โดยค่าความต่างระหว่างกลุ่มนี้กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ 1 – 5 ปี เท่ากับ 0.27, และกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ 6 – 10 ปี เท่ากับ 0.34 ความผูกพันต่อองค์กรลดลงตามระยะเวลาการทำงานที่เพิ่มขึ้น โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี มีความผูกพันน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี และ 1 – 5 ปี และตำแหน่งงาน ที่สูงขึ้นในสายงานข้าราชการครู เช่น ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ โดยตำแหน่งนี้มีค่าความต่างจากตำแหน่งครูวิทยฐานะชำนาญการ 0.48, และจากตำแหน่งครู 0.55 นอกจากนี้ตำแหน่งครูยังมีความผูกพันน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับตำแหน่งครูผู้ช่วย และครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในสายงานข้าราชการครูมีความผูกพันต่อองค์กรที่สูงกว่า เนื่องจากอาจมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่มากกว่า ซึ่งเป็นปัจจัยที่อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณของความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลก

ตัวพยากรณ์	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.399		7.447	0.000
ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (x_1)	0.160	0.196	4.254	0.000*
ด้านความรักในงาน (x_2)	0.152	0.184	3.237	0.001*
ด้านความสำเร็จในงาน	0.026	0.030	0.615	0.539
ด้านการเป็นที่ยอมรับ (x_3)	0.247	0.320	5.867	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลกเพิ่มขึ้น 0.160 0.152 และ 0.247 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลกสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ

อภิปรายผลการศึกษา

จากการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลก มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลข้าราชการครูกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลกพบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครูเพศหญิง อายุ 32-36 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี โดยมีรายได้เดือนละ 25,001 - 35,000 บาท และตำแหน่งครูวิทยฐานะชำนาญการ กลุ่มนี้มักมองหาความมั่นคงทางการเงินและเลือกอาชีพครูในราชการเนื่องจากมีความมั่นคงมากกว่าครูโรงเรียนเอกชนหรือหน่วยงานเอกชนอื่นๆ ข้าราชการครูในช่วงอายุนี้สามารถเลื่อนตำแหน่งได้หากมีประสบการณ์และผลงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนด

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการครู กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลก พบว่าความสุขโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Manion (2003) (อ้างถึงในปทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551 : 39) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานหมายถึง อารมณ์บวกที่เกิดจากการเรียนรู้และการกระทำในงาน เช่น การช่วยเหลือกัน การคิดสร้างสรรค์ และการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อมีความสุขในการทำงาน จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร และทำให้อุทิศทุ่มเทกับงานและองค์กรมากขึ้น

เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานรายด้านมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยมาจากความพึงพอใจในการเห็นความก้าวหน้าของนักเรียน แม้ว่าภาระงานและอุปสรรคต่างๆ อาจทำให้การพัฒนาการสอนมีข้อจำกัด แต่การเห็นนักเรียนพัฒนาในหลายด้านถือเป็นความสำเร็จที่มีความหมายและเป็นแรงจูงใจหลักในการทำงานครู ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของขวัญตา คำสว่างและคณะ (2565) ที่พบว่าครูมีความสุขในการทำงานจากความสำเร็จในการพัฒนานักเรียนและการเติบโตเป็นพลเมืองดีของสังคม.

ด้านการติดต่อสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การขาดการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพระหว่างข้าราชการครู เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บริหารในบางองค์กรหรือสถานศึกษาอาจส่งผลกระทบต่อความร่วมมือในการทำงาน การช่วยเหลือ และการแลกเปลี่ยนข้อมูล โดยการขาดการติดต่อสัมพันธ์ที่ดีทำให้เกิดผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงานและความสุขในการทำงานของครู งานวิจัยของ ขวัญตา คำสว่าง และคณะ (2565) พบว่า การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน โดยการสนทนาและการช่วยเหลือกันอย่างจริงใจทำให้เกิดมิตรภาพและความรู้สึกเป็นสุขในองค์กร

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการครูกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลกมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เนื่องจากค่านิยมที่เน้นการพัฒนาตนเอง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่มีความหมาย และการทำงานที่ท้าทาย พวกเขาให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว การยอมรับความหลากหลาย และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งส่งผลให้พึงพอใจในการทำงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการผูกพันมี 3 ด้านตามทฤษฎีของ Allen และ Meyer ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรรายด้านมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

ด้านความรู้สึกมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมาก ด้วยข้าราชการครูที่สอบบรรจุเพื่อเข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องเข้าใจในการกิจ นโยบายขององค์กร เมื่อข้าราชการครูได้ปฏิบัติหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ ทักษะ และคุณธรรมให้กับเยาวชนให้มีความรู้ความสามารถและประสบความสำเร็จในการศึกษา ทำให้ข้าราชการครูมีความภูมิใจในหน่วยงานที่ตนเองทำอยู่ และมีความภูมิใจในการทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคงในตำแหน่งและสวัสดิการที่ดี

ด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับมาก เนื่องจากความแตกต่างระหว่างค่านิยมและวิสัยทัศน์ขององค์กรกับค่านิยมส่วนบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องของสวัสดิการและผลตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายในเศรษฐกิจปัจจุบัน ข้าราชการครูบางคนจึงมองหาทางเลือกใหม่ในองค์กรที่มีผลตอบแทนดีกว่า การศึกษาอื่นๆ พบว่า ข้าราชการทหารและพนักงานโรงแรมมีความผูกพันกับองค์กรน้อยหรือมากตามผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับตอนที่ 4 ผลจากการทดสอบสมมติฐาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามเพศ, อายุ และสถานภาพ พบว่า ข้าราชการครูกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลกที่มีเพศ, อายุ และสถานภาพ แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ข้าราชการครูที่มีการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่า อาจเกิดจากองค์กรสามารถตอบสนองความคาดหวังที่สูงขึ้นตามระดับการศึกษาที่สูงขึ้น เช่น การคาดหวังในด้านการพัฒนาอาชีพ โอกาสในการเติบโตและเลื่อนขั้น ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามระดับการศึกษาของแต่ละบุคคล

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ข้าราชการครูกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลกที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) และการศึกษาของอิทธิพงษ์ อินทยุ (2562) ที่พบว่าระยะเวลาการทำงานและเงินเดือนที่สูงขึ้นทำให้ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เพราะไม่ต้องการเปลี่ยนงานหรือเริ่มต้นใหม่

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลก ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Edgar Schein ที่เน้นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างความผูกพัน และการศึกษาของวันชัย เล่าอะ และชินโสณ วิสิฐนิธิกิจจา (2562) ที่พบว่า ประสบการณ์ทำงานและความคุ้นเคยกับวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลก ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยข้าราชการครูในตำแหน่งสูง เช่น ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด เนื่องจากสามารถตอบสนองความต้องการระดับสูง เช่น การเคารพและการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow ที่แบ่งความต้องการมนุษย์เป็น 5 ระดับ

ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

1.ด้านการติดต่อสัมพันธ์

การศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในกลุ่ม Generation Y โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน เช่น การสื่อสารที่ดีและการทำงานร่วมกันเป็นทีม ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ข้าราชการครูในกลุ่มนี้มักคาดหวังการยอมรับและบทบาทที่สำคัญในที่ทำงาน

2. ด้านความรักในงาน

การศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานและความรักในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูกลุ่ม Generation Y โดยความรักในงานทำให้ครูมีความพึงพอใจและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) ต่อองค์กร เนื่องจากพวกเขารู้สึกว่าตนเองมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษาและสังคม โดยเฉพาะการทำงานที่มีความหมายและคุณค่า

3. ด้านการเป็นที่ยอมรับ

จากการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานจากการได้รับการยอมรับมีอิทธิพลสำคัญต่อความผูกพันของข้าราชการครูในกลุ่ม Generation Y ซึ่งมักคาดหวังการยกย่องและการสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง การได้รับการยอมรับทำให้พวกเขารู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลให้มีความรักและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นหน่วยงานการศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนข้าราชการครูกลุ่มนี้ในการพัฒนาองค์กรและการศึกษาในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาค้างนี้

1. ปัจจัยด้านการศึกษา, รายได้, ประสิทธิภาพการทำงาน, และตำแหน่งงาน ของข้าราชการครูกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพิษณุโลก ข้าราชการครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า, รายได้มากกว่า 45,000 บาท, ประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า 10 ปี และตำแหน่งครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า กลุ่มที่มีการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่ำกว่า และประสิทธิภาพน้อยกว่า 10 ปี ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนการ

พัฒนาทักษะและการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความผูกพันและการทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มนี้

2. ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันอย่างมาก โดยเฉพาะในกลุ่ม Generation Y ซึ่งต้องการการยกย่องและคำชมจากผลงาน องค์กรควรสร้างระบบการยอมรับผลงานที่ชัดเจนและให้ความสำคัญกับการยกย่องในสาธารณะเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและความภาคภูมิใจในอาชีพ.

3. ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน ข้าราชการครูกลุ่มนี้มีความผูกพันสูงเมื่อรู้สึกว่าการทำงานมีความหมายและสามารถพัฒนาได้ องค์กรควรส่งเสริมการทำงานที่สร้างสรรค์และมีโอกาสในการพัฒนา เพื่อกระตุ้นความรักในงาน เช่น การสนับสนุนการศึกษาต่อและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ทำนาย.

4. ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ การมีช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างข้าราชการครู, ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานจะช่วยเพิ่มความผูกพันและการมีส่วนร่วมในองค์กร การจัดกิจกรรมที่สร้างสัมพันธ์และการฝึกอบรมด้านทักษะการสื่อสารจะช่วยเสริมสร้างการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ที่ดี

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยในพื้นที่อื่น ๆ และ ภาคต่าง ๆ โดยอาจแบ่งเป็นภาคเหนือ ภาคใต้ พื้นที่กรุงเทพมหานคร เป็นต้น เนื่องจากพื้นที่การทำงาน การใช้ชีวิตของประชาชน และนโยบายภาครัฐของแต่ละพื้นที่ในประเทศไทยมีความแตกต่างกัน การเข้าใจถึงความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในบริบทที่แตกต่างกันได้อย่างละเอียดและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ช่วยให้หน่วยงานทางการศึกษาสามารถพัฒนาแนวทางการสนับสนุนและแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับแต่ละพื้นที่

2. ควรมีการเปรียบเทียบในระดับองค์กรหรือหน่วยงาน เช่น หน่วยงานเอกชนหรือโรงเรียนเอกชน เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างการเปรียบเทียบหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาและแก้ไขปัญหาความสุขในภาครัฐ และกำหนดนโยบายการปรับปรุงการทำงานในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

บรรณานุกรม

ระบบการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (School Capacity System) (SCS) (2567). ข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2567.

COTACTIC MEDIA. (2022). GEN Y คืออะไร? ลักษณะนิสัยและ LIFESTYLE ที่ควรรู้!

<https://www.cotactic.com/blog/generation-y/>

ศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ SAB. (2561). วิถีมนุษย์เงินเดือนในมิติการทำงาน และ

คุณภาพชีวิต. <http://www.sabcentre.com/article/>

- พิรกรรณ โชติธรรมาภรณ์ (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐพันธ์ มีมุข. (2560). อิทธิพลขององค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทิพย์ชนก เสนผดุง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภณิดา บุญทวี. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นุรปาชียะห์ ภูนา. (2562). ความสุขในการทำงานของคนทำงานหน่วยงานบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง ปัตตานี จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์. หลักสูตรปริญญาตรีรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณัฐสินี นันท์ เมธากาญจน. (2562). ความเครียดและความเปราะบางในงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทเอ็นเอ แคลเทคโนโลยี จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจบัณฑิต. มหาวิทยาลัยวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณ.
- วันชพร เล่าฮะ และ ชินโสณ วิสิฐนิจกิจ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย ราชภัฏกาญจนบุรี, 8(2), 229-239
- พรหมมาตร จินดา โชติและคณะ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางจิตใจกับองค์กรและความตั้งใจในงานของพนักงานโรงแรมในกลุ่มคนเจนเอเรชั่นวาย. งานวิจัย คณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิลารุณี สีชาติ และภริดา ชัยรัตน์. (2567). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทัศนสถานวัยหนุ่มกลาง กรมราชทัณฑ์. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. 26(2), 71-88.
- ขวัญตา ดำสว่าง จุฑาภรณ์ มาสันเทียะ พนิดา พานิชวัฒนะ. (2565). การศึกษาความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). วารสารบริหารนิเทศบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น. 196-208
- ยุพภรณ์ สีวิเก และระติกรณ์ นิยมะจันทร์. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. 12(2), 85-93.