

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานของการวิจัยกำหนดไว้ ดังนี้ รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็นสองระยะ ระยะแรกเป็นการศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปเป็นกรอบแนวคิดเชิงสมมติฐาน และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วยอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาจำนวน 2 คน ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 1 และครู จำนวน 1 คน นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาสังเคราะห์สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในระยะนี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่สองเป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 2,292 รูป/คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์จำนวนตัวอย่างที่นำมาศึกษาในลักษณะการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นซึ่งไม่ควรน้อยกว่า 20 คนต่อ 1 ตัวแปร (Lindeman, Merenda and Gold, 1980, p. 163 อ้างถึงในนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 54) ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด 24 ตัวแปร ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 480 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ ในที่นี้ผู้วิจัยใช้กลุ่ม

ตัวอย่างจำนวน 497 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 7 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ ตอนที่ 3 บรรยากาศขององค์การ

ตอนที่ 4 วัฒนธรรมขององค์การ ตอนที่ 5 ความพึงพอใจในงาน และตอนที่ 6 ความผูกพันต่อองค์การ ลักษณะของเครื่องมือวิจัยตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ส่วนตอน

ที่ 2-6 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows เพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และใช้โปรแกรม LISREL for Windows วิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

1. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1.1 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยตัวแปรต่างๆ ดังนี้

1.1.1 ตัวแปรด้านบรรยากาศขององค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ 1) โครงสร้างขององค์การ 2) ความอบอุ่นและการให้ความสนับสนุน 3) ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย 4) การให้รางวัล และ 5) มาตรฐานการปฏิบัติงาน

1.1.2 ตัวแปรด้านวัฒนธรรมขององค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว คือ 1) การมอบอำนาจ 2) การมีส่วนร่วมการตัดสินใจ 3) ความไว้วางใจ 4) ความมีคุณภาพของงาน 5) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และ 6) ความเอื้ออาทร

1.1.3 ตัวแปรด้านความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ 1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) การบังคับบัญชา 3) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และ 4) ความต้องการได้รับการนับถือและยกย่อง

1.1.4 ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ 1) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และ 3) ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์การ

1.2 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ = 188.37 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 161 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.06902 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.097 ค่า RMSEA = 0.019 ค่า GFI = 0.97 ค่า AGFI = 0.94 โดยตัวแปรแฝงภายนอก ด้านบรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงภายนอกด้านวัฒนธรรมขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลต่อตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และด้านความพึงพอใจในงาน ตัวแปรในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภายในแต่ละตัวได้ร้อยละ 99.00 และ 90.00 ตามลำดับ

1.3 อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และโดยรวม พบว่า บรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ 1.91 และมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ 0.38 มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอิทธิพลโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัฒนธรรมขององค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ 0.58 มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอิทธิพลโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ -0.79

ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ 0.82 มีอิทธิพลทางอ้อมและโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้นำมาเสนอเป็นประเด็นเพื่ออภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

2.1 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณารูปแบบพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การและวัฒนธรรมองค์การ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานร้อยละ 90 ความผูกพันต่อองค์การร้อยละ 76 และคุณภาพชีวิตการทำงานของครูลร้อยละ 99 ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับ Litwin and Stringer (1968, p. 4) ได้นำแนวคิดนี้มาพัฒนาเป็นทฤษฎีบรรยากาศองค์การ โดยอธิบายว่าระบบองค์การนั้นจะเน้นถึงปัจจัยที่ผู้บริหารเกี่ยวข้อง ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ ภาวะผู้นำ การบริหารงาน กระบวนการตัดสินใจ และความต้องการของบุคคลในองค์การ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคคลในองค์การ โดยมีแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นซึ่งจะสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นของบุคลากรในองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อองค์การในด้านต่าง ๆ เช่น ผลผลิต การคงอยู่ในงาน เป็นต้น Hoy (2008, อ้างถึงใน หทัยกานต์ หอประสิทธิ์, 2557, หน้า 10) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์การซึ่งสมาชิกในองค์การสามารถเรียนรู้และมีประสบการณ์ บุคคลย่อมจะต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตัวเองเช่นเดียวกับองค์การหรือหน่วยงาน และวีรวัดณ์ จตุรวงศ์ (2554, หน้า 19) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์การ เป็นศูนย์รวมกิจกรรมที่ประกอบกันเป็นหน่วยงานแล้วแบ่งหน้าที่กันทำ กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานกับบุคคล บุคคลกับบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การนั้น อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้

วัฒนธรรมองค์การก่อให้เกิดรูปแบบในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ วัฒนธรรมจึงเป็นรูปแบบสัญลักษณ์ที่ทำหน้าที่ควบคุมบุคลากรในองค์การให้อยู่อย่างสันติสุข ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การ จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์การ Dimmock & Walker (2005, อ้างถึงใน ละคร เขียนชานาจ, 2557, หน้า, 18) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกับความคิดในลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา ในสถานศึกษาด้านโครงสร้างต่าง ๆ ที่จะเป็นตัวสร้างแรงจูงใจให้กับผู้นำ เพื่อการตัดสินใจ การสื่อสารและการแลกเปลี่ยนที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีในการปฏิบัติงานในองค์การ สอดคล้องกับถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข (2551, อ้างถึงใน สาศคร ทะเยียม, 2557, หน้า 9) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเกิดจากการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีในการทำงานเดียวกัน กลุ่มคนดังกล่าวมีกิจกรรมที่ต้องทำร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการแบ่งหน้าที่ในการรับผิดชอบเพื่อดำเนินงานให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ หรืออยู่รอดและเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ประกอบด้วย เป้าหมาย (Purpose) คน (People) โครงสร้าง (Structure) เทคนิคการบริหาร (Technique) ความรู้และข้อมูลข่าวสาร (Information) ที่มีอยู่ในองค์การ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะต้องมีความสอดคล้องเหมาะสม และเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะ “คน” เป็นเสมือนจักรกลหรือกลไกที่สำคัญที่จะดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งแต่ละคนต้องมีการปรับตัวและยอมรับแบบแผนของวัฒนธรรมของกลุ่มสมาชิกในองค์การ ในการบริหารงานนั้นหากผู้บริหารเข้าใจวัฒนธรรมองค์การและสามารถใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบันได้แล้วก็จะส่งผลให้การบริหารงานขององค์การประสบผลสำเร็จได้อย่างดี สอดคล้องกับสมบัติ แสงพล (2552, อ้างถึงใน สาศคร ทะเยียม, 2557, หน้า 9) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การว่า วัฒนธรรมองค์การเกิดขึ้นมานานแล้ว ทั้งวงการธุรกิจเอกชนและราชการต่างให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การเนื่องจากเป็นเรื่องที่ผู้บริหารองค์การปัจจุบันควรต้องหันมาให้ความสำคัญเพื่อพัฒนาการดำเนินงานขององค์การให้ดีขึ้น

ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญทำให้บุคคลมีความรู้สึที่ดีต่องาน ที่ทำเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ เกิดประสิทธิผล

ในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จิตติภา ชาวอ่อน (2547, หน้า 19–20) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า กระบวนการในการทำงานของบุคลากรขององค์การจะมีประสิทธิภาพเพียงใดและช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารองค์การต้องสามารถเข้าใจความต้องการของบุคลากรในองค์การและผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์การ ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนทำงานสำเร็จ คนที่มีความพึงพอใจจะส่งผลให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ และได้ผลดีกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ว่าปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใด ความพึงพอใจจะก่อให้เกิดความร่วมมือความศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การ พร้อมทั้งจะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความเต็มใจ และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจจะเกื้อหนุนให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ หากองค์การหรือหน่วยงานสามารถจัดบริการต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน รักงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่สามารถจัดสนองความต้องการได้ ผลงานย่อมตกต่ำ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความเบื่อหน่ายทำให้งานขาดความมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้จึงเห็นได้ชัดเจนว่า ความพึงพอใจเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งมักพบเห็นอยู่เสมอว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในงานจะคิดปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้นเสมอ เป็นต้นว่า ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง ทำงานด้วยความสนุกสนาน งานจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น จะมีเวลาปฏิบัติงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นแสดงถึงความอุตสาหะ วิริยะในการทำงานไปอภัยยาวนาน ตรงกันข้ามกับผู้ที่ไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำจะมีส่วนทำให้เกิดผลในทางตรงกันข้ามเช่นกัน คือ การปฏิบัติงานจะเสื่อมลง งานจะดำเนินไปโดยไม่ราบรื่น ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานจะขาดไป ระดับการปฏิบัติงานจะต่ำลง การปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยชาลงทุกที เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้ที่ไม่มีความพึงพอใจในงานมักจะขาดความภาคภูมิใจต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นรูปแบบหนึ่งของพฤติกรรมที่มีพื้นฐานมาจากเจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์การ เป็นตัวแปรด้านทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความพึงพอใจในงาน โดยเป็นตัวแปร

ที่มความสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ซึ่ง Mowday, Porter and Steers (1979, pp. 224-247) ได้กล่าวถึงแนวคิดพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาความผูกพันต่อองค์กร 3 ประการ คือ 1) การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อองค์กร และ 3) ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร Steers and Porter (1991, p. 442) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรซึ่งแบ่งออกเป็น 2 แนวคิด คือ ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรโดยที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร และความผูกพันทางพฤติกรรมเป็นการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรมปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือเป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร ถ้าจะละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จากองค์กรไป สอดคล้องกับ Buchanan (1974, pp. 533-546) ที่ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้ 1) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดี เพราะความผูกพันต่อองค์กรเน้นความผูกมัดของบุคคลต่อองค์กร รวมถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้วย 2) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการที่สมาชิกรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในองค์กร และมีส่วนร่วมสร้างเสริมประสิทธิภาพขององค์กร 3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของสมาชิกในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร หรือช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้นั้นเอง 4) ความผูกพันต่อองค์กรช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรัก และความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง 5) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ McGree and Ford (1987, pp. 638-641) กล่าวว่าแนวคิดการศึกษาคความผูกพันทางเจตคติ (Attitudinal Commitment) เป็นการศึกษาด้านความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กร คือ บุคคลมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและเป้าหมายขององค์กร มีความผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่วนแนวคิดการศึกษาคความผูกพันเชิงพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเชิงพฤติกรรม อันเป็นผลเนื่องมาจาก

กระทำในอดีต ซึ่งบุคคลได้ลงทุนลงแรงในองค์การ ได้สร้างผลงานไว้แล้วไม่สามารถนำกลับมาคืนมาได้ จึงไม่อยากเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์การ ถ้าจะไปทำงานที่อื่นโดยคิดว่าไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์การไป ทำให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับ Buchanan (1974, pp. 533-546) ที่ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ ดังนี้ 1) ความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายอัตราเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์การได้ดี เพราะความผูกพันต่อองค์การเน้นความผูกมัดของบุคคลต่อองค์การ รวมถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การด้วย 2) ความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากการที่สมาชิกรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในองค์การ และมีส่วนร่วมสร้างเสริมประสิทธิภาพขององค์การ 3) ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของสมาชิกในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ หรือช่วยให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้นั้นเอง 4) ความผูกพันต่อองค์การช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรัก และความผูกพันต่อองค์การของตนมากนั่นเอง 5) ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า บรรยากาศขององค์การ วัฒนธรรมขององค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ มีส่วนสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคน

2.2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพล พบว่า บรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 1.91 และมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.38 มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอิทธิพลโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยประเสริฐ สุภภูมิ (2557, หน้า 84) พบว่า บรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของนักวิชาการสาธารณสุข โดยตัวแปรบรรยากาศขององค์การสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการของนักวิชาการสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดอุดรธานีได้ร้อยละ 75.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ไพโรพรรณ ไชยสุวรรณ (2555, หน้า 100) พบว่า บรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.226 และบรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ -0.005

วัฒนธรรมองค์การพบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ 0.58 มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอิทธิพลโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ -0.79 สอดคล้องกับงานวิจัยของเกตุสุรินทร์ ปกิณณะ (2556, หน้า 84) พบว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การยังสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของครูได้ร้อยละ 65.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้งานวิจัยกวีวัตร ประเสริฐยา (2556, หน้า 165-166) พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของพิศ ศรีสวัสดิ์ (2557, หน้า 110) พบว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ซึ่งวัฒนธรรมองค์การสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้ร้อยละ 60.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ 0.82 สอดคล้องกับงานวิจัยของเจตสุภา ลลิตอนันต์พงศ์ (2551, หน้า 92) ได้ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีอิทธิพลรวมเท่ากับ .39 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของทวีพันธ์ พัชรสรเสริญ (2552, หน้า 116) พบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยภาครัฐ มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน เท่ากับ 0.198 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของวชิราภรณ์ สุวรรณกุล (2554, หน้า 70) พบว่า ความพึงพอใจมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุษณี โกพลรัตน์ (2558, หน้า 80) พบว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสหสัมพันธ์ $r = .738$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในงานไม่มีอิทธิพลทางอ้อมและโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ครูขาดโอกาสในการมีส่วนร่วมในการวางแผน การปฏิบัติและรับผลจากงานที่ปฏิบัติงาน รวมถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบไม่มีความท้าทาย และเหมาะสมกับความรู้ ความเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะครูที่เป็นฆราวาสไม่ถนัดในการจัดการเรียนการสอนให้แก่

พระภิกษุ สามเณร ในด้านวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียน การสอนมีไม่เพียงพอ ตลอดจนทั้งอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมอาจไม่เอื้อต่อการจัดการ เรียนรู้ และผู้บริหารขาดการกำกับ ติดตาม นิเทศงานที่มอบหมายให้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ บุญเสริม สําราญดี (2555, หน้า 4) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี อาทิเช่น การที่ครูได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนต่ำ สวัสดิการไม่เพียงพอ ขาดความมั่นคงใน การทำงานเนื่องจากความกังวลว่าจะถูกออกจากงาน ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง ขาด โอกาสในการเข้ารับการอบรมในวิชาชีพหรือได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ไม่ได้รับการ ยอมรับทั้งจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหาร นอกจากนี้ครูเป็นจำนวนมากยังขาดขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน กระบวนการสรรหา ว่าจ้าง การพิจารณาความดีความชอบ การ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งไม่ได้มาตรฐาน บุคลากรขาดกำลังใจในการปฏิบัติงานและไม่มี ความมั่นคงในวิชาชีพ ทำให้เกิดปัญหาการเปลี่ยนบุคลากรบ่อยครั้ง ด้วยเหตุนี้ ความพึง พอใจในงานจึงไม่มีอิทธิพลคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งต่างจากงานวิจัยของมนตรี แก้วดวง (2552, หน้า 62) ได้ศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เช่นเดียวกับงานวิจัยของกมล กฤษวงค์ (2556, หน้า 129-130) พบว่า ความพึงพอใจส่งผลอย่างยิ่งต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

ความผูกพันต่อองค์กรไม่มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมต่อคุณภาพชีวิตใน การทำงานของคุณครู ที่เป็นเช่นนี้ เพราะครูมีความรู้สึกว่าคุณภาพของคุณครูโรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญศึกษา ยังไม่ได้รับสถานภาพการเป็นข้าราชการ ทั้งยังไม่เป็นที่รับรู้ และ ยอมรับจากหน่วยงานทางการศึกษาดด้วยกันและหน่วยงานอื่น ๆ และครูไม่เข้าใจเป้าหมาย และนโยบายของโรงเรียนอย่างชัดเจน ครูมองว่าการทำงานล่วงเวลาให้กับโรงเรียนได้รับ ค่าตอบแทนน้อยไม่คุ้มกับค่าเหนื่อยเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ทำให้ครู ไม่เต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อโรงเรียน นอกจากนี้ครูมองว่าโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นสถานที่ปฏิบัติงานเพื่อรองานจากหน่วยงานอื่นๆ ที่ให้ค่าตอบแทน สูงและมีความมั่นคงกว่า ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครูไม่มีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ งานวิจัยของพระมหาเกียรติศักดิ์ ยันตรุตร (2552, หน้า 111 - 112) พบว่าปัญหาด้านการ สรรหาบุคลากรครูมาทำงานตามต้องการได้ยาก เพราะขาดสิ่งจูงใจให้บุคคลที่มี

ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานเนื่องจากได้เงินเดือนน้อยไม่เต็มตามวุฒิการศึกษา และไม่มีหลักประกันความมั่นคงในตำแหน่งงาน บุคคลที่จะเสียสละมาทำงานมีน้อยไม่เพียงพอกับตำแหน่งงาน ที่มาสมัครทำงานก็เพื่อรองานจากที่อื่น ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของไพโรพรธน์ ไชยสุวรรณ์ (2555, หน้า 117) ได้ศึกษาพบว่า ความผูกพันในอาชีพมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.183 และ 0.513 ตามลำดับ มีค่าอิทธิพลรวมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ และงานวิจัยของสาคร กิ่งจันทร์ (2556, หน้า 184) ได้ศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ $.33$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ได้ข้อค้นพบว่า มีปัจจัย 2 ตัว คือ บรรยากาศขององค์การ และวัฒนธรรมขององค์การ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และมี 2 ปัจจัย ที่ไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู คือ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ เหตุผลเพราะว่าครูขาดโอกาสในการมีส่วนร่วมในการวางแผน ลักษณะงานที่รับผิดชอบไม่มีความท้าทายและเหมาะสมกับความรู้ ความเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะครูที่เป็นฆราวาสไม่ถนัดในการจัดการเรียนการสอนให้แก่พระภิกษุสามเณร ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอนมีไม่เพียงพอ ตลอดทั้งอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมอาจไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ และผู้บริหารขาดการกำกับ ติดตาม นิเทศงานที่มอบหมายให้อย่างต่อเนื่อง ครูมีความรู้สึกว่าคุณภาพของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไม่ได้เป็นข้าราชการ ทั้งยังไม่เป็นที่รับรู้ และยอมรับจากหน่วยงานทางการศึกษาดูด้วยกันและหน่วยงานอื่น ๆ และครูไม่เข้าใจเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียนอย่างชัดเจน ครูมองว่าการทำงานล่วงเวลาให้กับโรงเรียนได้รับค่าตอบแทนน้อยไม่คุ้มกับค่าเหนื่อยเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ทำให้ครูไม่เต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อโรงเรียน นอกจากนี้ครูมองว่าโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นสถานที่ปฏิบัติงานเพื่อรองานจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่ให้ค่าตอบแทนสูงและมีความมั่นคงกว่า ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครูไม่มีความผูกพันต่อองค์การ

3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ข้อเสนอแนะ 2 ประการ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากผลการทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือครั้งนี้ พบว่า บรรยากาศองค์การส่งผลมากที่สุดต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาควรนำปัจจัยเหล่านี้ไปใช้ประกอบการพิจารณาในการบริหารงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เช่น ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างการบริหารที่แสดงขอบข่ายและหน้าที่ให้ชัดเจน ช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมครูในการปฏิบัติงาน เช่น อำนวยความสะดวกด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องใช้ต่าง ๆ ในโรงเรียนอย่างเพียงพอและเหมาะสม และครูมีความเต็มใจรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทั้งผู้บริหาร ครู เห็นคุณค่า ยกย่อง ให้ความสำคัญและยอมรับในความคิดเห็นของครู ช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งในด้านการงานและชีวิตส่วนตัว ครูมีการปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ

3.1.2 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้นโรงเรียนต้องกำหนดโครงสร้างการบริหาร ขอบข่าย หน้าที่ที่เอื้อต่อความคล่องตัว ทั้งกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ การติดต่อสื่อสารภายในตามสายบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบและรวดเร็ว ผู้บริหารมีความเป็นกันเองในการให้คำปรึกษาช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม ให้ความไว้วางใจครูในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม และครูร่วมมือปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ปรึกษาหารือ ให้ความเคารพรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เข้าใจและยอมรับในเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงาน ปรับปรุงระบบการทำงาน

ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครูตามความถนัดและความสนใจเพื่อการทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ

3.1.3 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องต้องเสนอให้มีพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาควรกำหนดกรอบการทำงาน จัดวางครูให้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด มีการกระจายอำนาจให้ครูได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีอิสระได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเต็มที่ สนับสนุนสวัสดิการ ความก้าวหน้าทางอาชีพของครู โดยเฉพาะผู้บริหารและครูต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันพัฒนาการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา มีความไว้วางใจกัน เอื้ออาทร ยกย่อง ชมเชยในผลงานความสำเร็จจากเพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดความยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดประสงค์ของโรงเรียน

3.1.4 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แต่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีการกำกับ นิเทศ ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม โดยมีการกระตุ้น ช่วยเหลือ แนะนำ และมอบอำนาจตัดสินใจ และให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ตลอดจนทั้งมีการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย และให้เกิดยรติซึ่งกันและกัน โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ พัฒนาโรงเรียนให้ได้รับการยอมรับจากสังคมและจากองค์กรอื่น มีเป้าหมายนโยบายของโรงเรียนชัดเจน ครูมีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อโรงเรียน และมีความต้องการเป็นสมาชิกไม่อยากไปทำงานที่อื่น และโรงเรียนต้องสร้างความมั่นคงในอาชีพ มีเงินเดือนสูงและสวัสดิการที่ดี มีความความเจริญก้าวหน้า ได้รับการบรรจุในหน่วยงาน เพื่อให้ครูมีความเชื่อมั่นในความเป็นครู ได้รับการยอมรับ นับถือ และยกย่องจากเพื่อนครูด้วยกัน

3.1.5 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ แต่จากการสัมภาษณ์กลับพบว่า ครูที่มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพุทธศาสนา มีความมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน มีความต้องการในการบรรจุเป็นพนักงานครูของโรงเรียนทำให้การทำงานเกิดความต่อเนื่องมีความมั่นคงและยั่งยืนสามารถต่อยอดในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพได้ และสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครู แต่บริบทจริง ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษายังไม่มีสถานภาพความเป็นครูที่ชัดเจนและได้รับการยอมรับ ดังนั้น มหาเถรสมาคมและสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติควรเสนอกฎหมายเพื่อให้ครูมีสถานภาพเป็นพนักงานศาสนาหรือข้าราชการในโอกาสต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ นอกเหนือจากที่ได้ศึกษาแล้วในงานวิจัยนี้ที่อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยลักษณะบุคคล แรงจูงใจ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร เป็นต้น

3.2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาแยกกันระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบรรพชิตกับคฤหัสถ์ เพื่อทราบว่าระหว่างกลุ่มมีความแปรเปลี่ยนของรูปแบบหรือไม่อย่างไร และอาจศึกษาในภาพรวมระดับประเทศ

3.2.3 ควรศึกษาประเด็นเดียวกันนี้ ด้วยวิธีวิจัยแบบมีส่วนร่วม หรือการวิจัยและพัฒนา หรือทฤษฎีฐานราก เนื่องจากบริบทของแต่ละโรงเรียนอาจมีความแตกต่างกันมาก เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาเปรียบเทียบยืนยันถึงข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้