



อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

วิทยานิพนธ์

ของ

พระมหารัฐพงษ์ พรหมहाกุล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มีนาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

วิทยานิพนธ์

ของ

พระมหารัฐพงษ์ พรหมहाกุล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มีนาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

INFLUENCES OF PERSONAL FACTORS AND QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING
THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE PERSONNEL IN
PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOLS, GENERAL EDUCATION DIVISION, GROUP 8

BY

PHRAMAHA RATHAPHONG PORNMAHAKOOL

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Public Administration Degree in Public Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2021

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University




ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์


ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ พระมหารัฐพงษ์ พรหมากุล


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิธิ การสมดี) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์


 กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น) แต่งตั้งเพิ่มเติม (รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

 กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาช่วยเหลือ แนะนำ และ
ให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัตยาครณ์ สวัสดิ์ไธสง ประธาน
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไข
ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบป้องกัน ทุกท่าน ที่กรุณา
ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง
พร้อมให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้
อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
กลุ่มที่ 8 ทุกโรงเรียน ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อ
การวิจัย ตลอดจนบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8
ทุกท่าน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุน
ทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ
และคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน
ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้
ด้วย คุณค่าทั้งหลายที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่แต่บิดา
และมารดา และบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

พระมหารัฐพงษ์ พรหมากุล

ชื่อเรื่อง	อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8
ผู้วิจัย	พระมหารัฐพงษ์ พรหมหากุล
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล
ปริญญา	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 2) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 3) ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ประกอบด้วย จังหวัดอุดรธานี หนองคาย สกลนคร บึงกาฬ จำนวน 218 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอย โลจิสติกและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$)
2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ ต่อเดือนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม

แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ และระดับการศึกษา

3. ตัวแปรอิสระ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานทุกตัวแปร สามารถนำไปใช้ในการพยากรณ์ความความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 ได้ร้อยละ 51.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (β) สูงที่สุด คือ ธรรมเนียมในองค์กร ($\beta=.326$) รองลงมาคือ การบูรณาการทางสังคม ($\beta=.258$) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\beta=.240$) และการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\beta=.200$) ตามลำดับ ยกเว้นตัวแปรค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

TITLE	Influences of Personal Factors and Quality of Work Life Affecting the Organizational Commitment of the Personnel in Phrapariyattidhamma Schools, General Education Division, Group 8
AUTHOR	Phramaha Rathaphong Pornmahakool
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Sanyasorn Swasthaisong Assoc. Prof. Dr. Jitti Kittilertpaisarn
DEGREE	M.P.A. (Public Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2021

ABSTRACT

The purposes of this study included the following: 1) to investigate the level of the quality of work life and the organizational commitment of the personnel in Phrapariyattidhamma Schools, General Education Division, Group 8, 2) to examine the influences of the personal factors on the organizational commitment of the personnel in Phrapariyattidhamma Schools, General Education Division, Group 8, and 3) to study the influences of the quality of work life on the organizational commitment of the personnel in Phrapariyattidhamma Schools, General Education Division, Group 8. Obtained by stratified random sampling, the samples consisted of 218 personnel who worked for Phrapariyattidhamma Schools, General Education Division, Group 8 in Udon Thani, Nong Khai, Sakon Nakhon and Bueng Kan. A questionnaire was employed for data collection and statistics used for data analysis comprised frequency, percentage, mean, standard deviation, logistic regression analysis, and multiple regression analysis.

These results were found from the study:

1) The quality of work life of the personnel in Phrapariyattidhamma Schools, General Education Division, Group 8, as a whole, was at the high level ($\bar{X} = 3.71$) and

the personnel's organizational commitment to Phrapariyattidhamma Schools, General Education Division, Group 8, as a whole was also at the high level ($\bar{X}=4.09$).

2) The personal factors in terms of genders, statuses, periods of work experiences, and monthly incomes except for the ages and educational background significantly influenced on the organizational commitment of the personnel in Phrapariyattidhamma Schools, General Education Division, Group 8 at .05 statistical level.

3) All independent variables which involved or were of the quality of work-life could be used to predict the organizational commitment of the personnel in Phrapariyattidhamma Schools, General Education Division, Group 8 51.60% and signified at 0.05 statistical level. Among these variables, the statute in the organization gained the highest regression coefficient ($\beta = 0.326$). Meanwhile, these variables contained the second, third, and fourth highest regression coefficients, respectively: social integration ($\beta = 0.258$), social engagement and social benefits ($\beta=.240$), and the personnel's knowledge and capacity development ($\beta = 0.200$). In contrast, these variables did not significantly influence on the organizational commitment of the personnel in Phrapariyattidhamma Schools, General Education Division, Group 8: fair and sufficient compensation, hygienic and safe environment, progress and stability in work, the balance between work and personal life.

Keywords: Quality of work life, organizational commitment

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	34
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	72
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	80
3 วิธีดำเนินการวิจัย	91
ประชากรกลุ่มตัวอย่าง	91
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	95
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	96
การเก็บรวบรวมข้อมูล	98
การวิเคราะห์ข้อมูล	99
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	106

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	108
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	108
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	110
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	141
สรุปผลการวิจัย	141
อภิปรายผลการวิจัย	143
ข้อเสนอแนะการวิจัย	148
บรรณานุกรม	150
ภาคผนวก	166
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	167
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	178
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	180
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	191
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	193
ประวัติย่อของผู้วิจัย	199

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การเปรียบเทียบแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	33
2 สรุปผลการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร	90
3 จำนวนของประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	93
4 ตารางอธิบายตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก	105
5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	111
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 รายด้าน	114
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	115
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านสิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและปลอดภัย	116
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	117
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	118
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านการบูรณาการทางสังคม	119

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านธรรมนุญในองค์การ	120
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	121
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	122
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 รายด้าน	123
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านความรู้สึก	124
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านความต่อเนื่อง	125
18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	126
19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ	127
20 ค่า Variance Inflation Factor ของตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปร	128
21 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติกของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา กลุ่มที่ 8	129

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติกของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา กลุ่มที่ 8	130
23 การทำนายโอกาสในการมีความผูกพันต่อองค์การและไม่มีความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 จากการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก	132
24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 .	134
25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา กลุ่มที่ 8	136
26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	138

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
2 การดูทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปร 3	104
3 ผลการทดสอบสมมติฐาน	140

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ โดยพระปรารภของสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (จวน อุฏฐายีมหาเถระ) ว่า “การศึกษาทางโลกเจริญก้าวหน้ามากขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของโลก การศึกษาพระปริยัติธรรม ก็จำเป็นต้องอนุวัตไปตามความเปลี่ยนแปลงของโลกบ้าง จึงเห็นสมควรที่จะมีหลักสูตรในการเรียนพระปริยัติธรรมเพิ่มขึ้นอีกแผนกหนึ่ง คือหลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ศึกษาได้มีโอกาสบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป” ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศระเบียบกระทรวงฯ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ขึ้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2514 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2535 เพื่อเป็นแนวทางดำเนินการจัดการศึกษาและส่งเสริม สนับสนุนของกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการในสมัยนั้น ต่อมา โดยที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไข (เพิ่มเติม) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดไว้ในหมวดที่ 2 มาตรา 12 ว่า “นอกเหนือจากรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎกระทรวง” และ มาตรา 18 (2) กำหนดว่า “โรงเรียนได้แก่โรงเรียนของรัฐ โรงเรียนเอกชน และโรงเรียนที่สังกัดสถาบันพระพุทธศาสนาหรือศาสนาอื่น” ดังนั้น จึงถือได้ว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแห่งหนึ่งตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ เพื่อให้สอดคล้องสอดคล้องกับข้อความใน มาตรา 12 และมาตรา 18 (8) แห่งพระราชบัญญัตินี้กระทรวงศึกษาธิการ ได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสถาบันพระพุทธศาสนา พ.ศ. 2548 เพื่อให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ

กาลต่อมา เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและกฎกระทรวงดังกล่าว โดยมุ่งเน้นให้วัดที่จัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนโยบายของคณะสงฆ์เป็นสำคัญ มหาเถรสมาคม จึงได้ออกประกาศมหาเถรสมาคม ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2553 โดยกำหนดให้มีการบริหารจัดการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากำหนด ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบาย มาตรฐาน แผนการจัดการศึกษา ให้คำแนะนำ ส่งเสริมการจัดการศึกษา และพิจารณาวินิจฉัย ขั้ขาดปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ มีสมเด็จพระวันรัต เป็นประธานกรรมการ ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นรองประธานกรรมการ มีผู้แทนจากบุคคลและหน่วยงานสำคัญต่าง ๆ อาทิ ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้อำนวยการสำนักงานประถมศึกษา เลขาธิการสภาการศึกษา เป็นคณะกรรมการ โดยมีผู้อำนวยการกองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นกรรมการและเลขานุการ (ส่วนการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา, กองพุทธศาสนศึกษา, สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2557, คำนำ) สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ครอบคลุม 4 จังหวัด คือ อุตรธานี หนองคาย สกลนคร บึงกาฬ มีโรงเรียนจัดการเรียนการสอนทั้งหมด 42 โรงเรียน ประกอบด้วย 1. จังหวัดอุตรธานี จำนวน 20 โรงเรียน 2. จังหวัดหนองคาย จำนวน 11 โรงเรียน 3. จังหวัดสกลนคร จำนวน 8 โรงเรียน 4. จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 3 โรงเรียน (ส่วนการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา, กองพุทธศาสนศึกษา, สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2555)

ในปัจจุบันเป็นยุคแห่งเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศที่ทันสมัย มีการแข่งขันกันสูงในเชิงธุรกิจทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้องค์การต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา หลายหน่วยงานได้มีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในองค์การ แต่การให้ความสำคัญด้านเทคโนโลยีเพียงด้านเดียวย่อมไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จที่นำไปสู่วัตถุประสงค์ขององค์การได้ องค์การต่าง ๆ จึงต้องหันมาให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญที่นำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ, 2558) โดยเฉพาะในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การซึ่งเป็นเจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์การ เนื่องจาก

ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การจะอุทิศกำลังทุกอย่างให้องค์การและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกและทำงานกับองค์การตลอดไป ความผูกพันต่อองค์การเกิดจากผลกระทบของตัวงานเอง ความเป็นอยู่ของพนักงานอื่นที่มีโอกาสดีกว่า คุณลักษณะของบุคคลและปัจจัยที่สัมพันธ์กับตำแหน่งงาน ความผูกพันต่อองค์การจึงมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน องค์การต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงในการพัฒนาให้ดีขึ้นเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยการบริหารองค์การในเรื่องต่าง ๆ จึงจะจูงใจให้บุคคลในองค์การเกิดความผูกพัน ได้แก่ (สมเดช มุงเมือง, 2549, หน้า 156 อ้างถึงในพรทิพย์ สมวัน, 2561)

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การและเป็นสิ่งสำคัญที่บุคคลใช้ในการตัดสินใจว่าจะทำงานในองค์การ หรือจะลาออกไปหางานองค์การอื่นที่ดีกว่า ดังที่เวอร์เทอร์และเดวิส (Whether and Davis, 1989, pp. 451-452) นักบริหารทรัพยากรมนุษย์กล่าวว่าบุคลากรจะถอนตัวเองจากองค์การ เช่น ลาออกจากงาน ขาดงาน ลางาน มาสาย เป็นต้น คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองของความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยคำนึงถึงตัวบุคคล สภาพแวดล้อมและสังคม ที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จโดยกำหนดความบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่าง ๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ ดังนี้ 1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพ 3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4. โอกาสการพัฒนาความสามารถของตนเอง 5. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 6. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานรวมกัน 7. ประชาธิปไตยในองค์การ และ 8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Walton, 1974, pp. 12-16) นอกจากคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาองค์การแล้ว ยังเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากรให้มีแรงจูงใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงานอีกด้วย (Werther & Davis, 1989, pp. 451-452)

ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากองค์การไม่สามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้เขาก็จะลาออกไปทำงานที่อื่น หรือหากยังทำงานที่เดิม ก็ทำงานโดยไม่มี ความผูกพันต่อองค์การหรือมีความผูกพันน้อยลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิผลขององค์การ เพราะการเลือกอยู่ต่อไปจะทำให้สมาชิกไม่ทำงานหรือทำงานอย่างไม่เต็มที่ ผลที่ตามมาคือ การสูญเสียขององค์การในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็น

ค่าตอบแทน เงินเดือน โบนัส หรือสวัสดิการต่าง ๆ และเวลาในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรใหม่ที่จะมาทำหน้าที่แทน ส่วนด้านบรรยากาศขององค์การ สมาชิกจะขาดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน และที่สำคัญคือการสูญเสียคุณค่าและเป้าหมายที่องค์การวางไว้ เนื่องจากสมาชิกไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นการทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดี ดำรงอยู่ในองค์การให้นานที่สุดและสร้างผลงานที่ดีที่สุดด้วยการสร้างความผูกพันในองค์การในทุกๆระดับ จึงกลายเป็นแนวทางสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์การในปัจจุบันครอบคลุมถึงองค์การภาครัฐและเอกชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การภาครัฐที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและมีความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์สาธารณะทั้งในระดับบุคคลและระดับประเทศ (รัชนี ปองหรืออบ, 2547, หน้า 2-3 อ้างถึงใน วราภรณ์ เดชครอบครัว, 2558)

ปัจจุบันการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ กล่าวคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าวุฒิการศึกษา ไม่มีสถานภาพที่ชัดเจน ไม่มีความมั่นคงในวิชาชีพ ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสถานภาพเป็นเพียงลูกจ้างของวัด ไม่มีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีไม่มีการสอบบรรจุแข่งขันเหมือนข้าราชการครูและมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรเข้าและออกบ่อยทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และลักษณะงานที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมจึงนำมาสู่การขาดโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นหน่วยงานราชการอื่นด้วย ดังเช่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กันทั้งในส่วนของระบบงานที่แบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษา งานวันสำคัญ หรือในวาระโอกาสต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ระดับหน่วยงาน (พระสุเมต ฆนทสาโร, 2561, หน้า 3)

ความสำคัญในการศึกษาวิจัยในพื้นที่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

จากการทบทวนงานวิจัยหลากหลายสถาบันของผู้วิจัย พบว่า การศึกษาวิจัยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั่วประเทศ รวมถึงโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 การศึกษาวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคล และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงานบุคคลที่นำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์และพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย และไม่มีนักวิชาการทั้งที่เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์ทำการศึกษาอิทธิพลของ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ส่งผลความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยในพื้นที่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 เป็นกรณีศึกษา เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการศึกษาวิจัย ครั้งต่อไป ๆ สำหรับผู้ที่สนใจศึกษาที่จะพัฒนาและต่อยอด การนำผลการวิจัย ข้อค้นพบ เป็นแนวทางการพัฒนา การบริหารงานบุคคล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของผู้บริหาร ในกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาทั้ง 14 กลุ่ม ทั่วประเทศ

ซึ่งการศึกษาริวิจัยของนักวิชาการหลายเรื่อง เช่น เรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยลูปเบสส์ดีดี พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (พศกัญจน์ พวงประเสริฐ, 2559) และเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ เฉลิมพระเกียรติในภาพรวมระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความ เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ, 2558)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องในฐานะบุคลากรของโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีความสนใจศึกษา อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 เพื่อจะได้ทราบว่ามีอิทธิพลใดที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 เพื่อเป็นข้อมูลเชิงวิชาการสำหรับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในการกำหนด แนวนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก สมัญศึกษา ที่เหมาะสมในอนาคต ในการที่จะให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร อันเป็นผลดีต่อการบริหารจัดการองค์การในด้านทรัพยากรมนุษย์ ต่อผู้บริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 หรือไม่
3. คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 หรือไม่
2. คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

ความสำคัญของการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยมีความสำคัญดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8
2. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก
3. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ประกอบด้วย จังหวัดอุดรธานี หนองคาย สกลนคร บึงกาฬ จำนวนทั้งสิ้น 467 คน (กลุ่มการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา, สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2562, ณ 10 มิถุนายน 2562)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ประกอบด้วย จังหวัดอุดรธานี หนองคาย สกลนคร บึงกาฬ จำนวน 218 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1973, p. 127 อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, หน้า 45) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือยอมให้มีความคลาดเคลื่อน .05

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) มี 2 ตัวแปร ดังนี้

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ใช้แนวคิดของ Steers (1977, pp. 46–75) และอื่น ๆ ซึ่งได้นำเสนอปัจจัยส่วนบุคคลของผูปฏิบัติงาน ไว้ 6 ปัจจัย ได้แก่

2.1.1.1 เพศ

2.1.1.2 อายุ

2.1.1.3 ระดับการศึกษา

2.1.1.4 สถานภาพ

2.1.1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

2.1.1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2.1.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้แนวคิดของ (Richard E. Walton, 1973, unpagged อ้างถึงในรุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ, 2558) ซึ่งได้นำเสนอไว้ 8 ด้าน ดังนี้

2.1.2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

2.1.2.2 สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

2.1.2.3 การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

2.1.2.4 ความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน

2.1.2.5 การบูรณาการทางสังคม

2.1.2.6 ธรรมเนียมในองค์การ

2.1.2.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

2.1.2.8 ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ใช้แนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์การของ (Allen & Meyer, 1990, unpagged อ้างถึงใน รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ, 2558, หน้า 3-4) ซึ่งได้นำเสนอไว้ 3 ด้าน ดังนี้

2.2.1 ด้านความรู้สึกรัก

2.2.2 ด้านความต่อเนื่อง

2.2.3 ด้านการยอมรับบรรทัดฐานขององค์การ

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

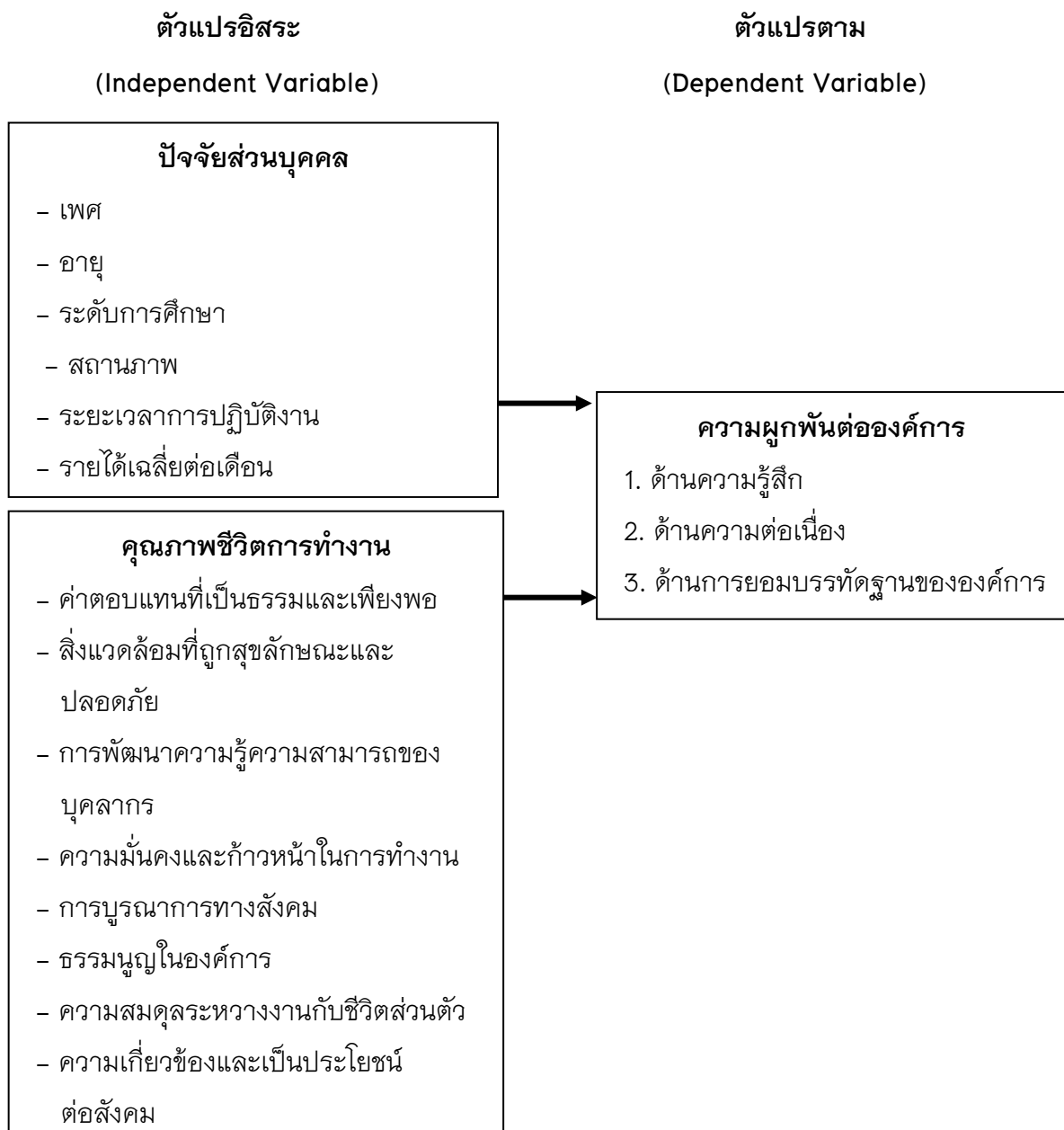
พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ประกอบด้วย จังหวัดอุดรธานี หนองคาย สกลนคร บึงกาฬ

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2563 ถึงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2564

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 8 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา แนวคิด และทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทำการสังเคราะห์แนวคิดปัจจัยส่วนบุคคลของ Steers (1977, pp. 46 – 75) และอื่น ๆ ซึ่งได้นำเสนอไว้ 6 ปัจจัย และแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ (Richard E. Walton, 1973, unpagged อ้างถึงในรุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ, 2558) ซึ่งได้นำเสนอไว้ 8 ด้าน มาเป็นตัวแปรอิสระ และใช้แนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์กรของ (Allen & Meyer, 1990, อ้างถึงในรุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ, 2558, หน้า 3-4) ซึ่งได้นำเสนอไว้ 3 ด้าน มาเป็นตัวแปรตาม และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นियามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนของบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ประกอบด้วยเขตจังหวัดอุดรธานี จังหวัดหนองคาย จังหวัดสกลนคร และจังหวัดบึงกาฬ

1.1 เพศ หมายถึง เพศของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศชายและเพศหญิง ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

1.2 อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่เกิดจนถึงปีของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามโดยนับอายุเต็มปีบริบูรณ์ ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) อายุ 18-30 ปี 2) อายุ 31-40 ปี 3) อายุ 41-50 ปี และ 4) อายุ 51 ปี ขึ้นไป

1.3 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับตามระบบ การศึกษาปัจจุบันหรือการศึกษาทางคณะสงฆ์ ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี และ 3) สูงกว่าปริญญาตรี

1.4 สถานภาพ หมายถึง สถานภาพการครองตนของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) เป็นพระสงฆ์ 2) เป็นฆราวาส

1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่ปีที่บุคลากรเข้าปฏิบัติงานจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) 1-3 ปี 2) 4-6 ปี และ 3) 7 ปี ขึ้นไป

1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง เงินค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติที่ได้รับในแต่ละเดือน ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ไม่เกิน 10,000 บาท 2) ระหว่าง 10,001-20,000 บาท 3) ระหว่าง 20,001-30,000 บาท และ 4) ตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบของความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 เขตจังหวัดอุดรธานี จังหวัดหนองคาย จังหวัดสกลนคร และจังหวัดบึงกาฬ ประกอบด้วย

1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร 4) ความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน 5) ความสัมพันธ์ในองค์กร 6) ธรรมเนียมในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) การบูรณาการทางสังคม มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง รายได้ที่ได้รับจากค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานทางสังคมที่ยอมรับกันโดยทั่วไป เหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามตำแหน่ง และยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานหน้าที่คล้ายกัน และมีการเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างประจำ ตามกำหนดการปฏิทินการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างประจำ

2.2 สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย หมายถึง บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมทั้งต่อร่างกายและการทำงาน มีการดำเนินกิจกรรม 5 ส. คือ สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานเหมาะสมกับงาน มีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุภายในตัวอาคาร มีการเตรียมความพร้อมและมาตรการที่ชัดเจนในการป้องกันอุบัติเหตุ

2.3 การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร หมายถึง บุคลากรมีโอกาสพัฒนาตนเองในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอยู่ มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความอิสระในการใช้ทักษะความรู้ ความสามารถรวมทั้งการเรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนได้รับการศึกษาดูงาน การสัมมนา การศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์การทำงาน

2.4 ความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง บุคลากรมั่นใจว่าสามารถทำงานอยู่ต่อได้และไม่ให้ออกจากงาน เป็นงานที่มีความมั่นคงสามารถยึดเป็นอาชีพหลักได้ เป็นงานที่ได้รับการยอมรับของสังคมและคนในครอบครัวรวมทั้งองค์กรได้ จัดเตรียมและวางแผนการเข้าสู่ตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร

2.5 การบูรณาการทางสังคม หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ในองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนความรู้และข้อมูลข่าวสารระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีในการทำงาน บุคลากรมีส่วนร่วมรับฟัง และเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายและหลักปฏิบัติต่าง ๆ ในการทำงาน บุคลากร

ในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

2.6 ธรรมเนียมขององค์การ หมายถึง เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเคารพ สิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาคของบุคลากร มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และพร้อม ปฏิบัติตาม กฎระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมเท่าเทียมกัน รวมทั้ง ถ้ากระทำความผิดการพิจารณาลงโทษเป็นไปด้วยความโปร่งใส บริสุทธิ์ ความยุติธรรม

2.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ปริมาณงาน ที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับชีวิตส่วนตัว การปฏิบัติงานไม่มีแรงกดดันจนทำให้รู้สึก กังวลและเครียด มีความพอใจในเวลาทำงานและเวลาพักของการทำงานในแต่ละวัน สามารถจัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม มีเวลาว่างที่จะเข้าร่วม กิจกรรมขององค์การได้อย่างสม่ำเสมอ

2.8 ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง บุคลากรได้รับรู้ว่า หน่วยงานที่ทำอยู่มีระบบบริหารจัดการที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคม ให้ความร่วมมือ ในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมทั้งภายในองค์การตนเอง และหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่น มีส่วนร่วมการรณรงค์หรือประชาสัมพันธ์งานเพื่อประโยชน์สังคม ตลอดจน มีส่วนร่วมในงานรัฐพิธีหรืองานอื่น ๆ ที่ทางราชการจัดขึ้น

3. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สภาพหรือความรู้สึกในทางที่ดี ต่อองค์การที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 เขตจังหวัดอุดรธานี จังหวัดหนองคาย จังหวัดสกลนคร และ จังหวัดบึงกาฬ ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้สึก 2) ด้านความต่อเนื่อง และ 3) ด้านการ ยอมรับบรรทัดฐานขององค์การ

3.1 ด้านความรู้สึก หมายถึง บุคลากรรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับ องค์การ มีความสุขในการทำงานคาดหวังว่าจะทำงานที่องค์การนี้ให้ครบตามวาระ มีความภูมิใจต่อองค์การ ตระหนักว่าปัญหาขององค์การคือปัญหาของตนเอง รวมทั้งมีความ พร้อมในการช่วยแก้ไขปัญหขององค์การ

3.2 ด้านความต่อเนื่อง หมายถึง บุคลากรมีความคาดหวังว่าจะทำงานใน องค์การนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ แม้หน่วยงานอื่นยื่นข้อเสนอที่ดีกว่า และพิจารณา

อย่างรอบคอบและถี่ถ้วน มีเหตุและผลเหนืออารมณ์และอคติทั้งปวง ตลอดจนคำนึงถึง ภาวะความรับผิดชอบของครอบครัวเป็นหลักในการจะลาออกจากองค์การนี้

3.3 ด้านการยอมรับบรรทัดฐานขององค์การ หมายถึง การมีจิตสำนึกของ บุคลากรในการยึดถือกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการ รวมทั้งกฎระเบียบ บรรทัดฐานของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด และเป็นไปตาม ประกาศ คำสั่ง และมติ มหาเถรสมาคม มีแนวคิด การปฏิบัติงานสอดคล้องบริบทของสังคมสงฆ์ การปฏิบัติ และการวางตน ระหว่างท่านและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีสถานภาพเป็นเพศบรรพชิตและ เพศคฤหัสถ์ มีความเหมาะสมและดีงาม

4. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 หมายถึง โรงเรียน ที่ได้รับการอนุญาตให้จัดตั้งตามประกาศมหาเถรสมาคม ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2553 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่อยู่ในเขต จังหวัดอุดรธานี จังหวัดหนองคาย จังหวัดสกลนคร และจังหวัดบึงกาฬ

5. บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 หมายถึง ครูประจำ ครูพิเศษ และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 เขตจังหวัดอุดรธานี จังหวัดหนองคาย จังหวัดสกลนคร และ จังหวัดบึงกาฬ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 8 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. บริบทโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในหัวข้อนี้ เป็นการกล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักทฤษฎีได้ให้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับ แนวคิดในเรื่องเกี่ยวกับการทำงานและความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม จากการศึกษา พบว่า มีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้มากมาย ซึ่งมีทั้งนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศ ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

Walton (1974, unpagged อ้างถึงใน พงศ์ภักดิ์ วังเร็ว, 2559, หน้า 8) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองของความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคม เรื่องสังคมมีองค์การที่ทำงานประสบความสำเร็จ

Bluestone and Irving (1977, p. 145) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และแก้ไข

ปัญหาสำหรับองค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพนักงาน นั่นคือให้หมายความรวมถึงการปรับปรุง การบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อ ก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น

Hackman and Suttle (1977, unpagged) ได้ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์การ ไม่ว่าจะเป็น ระดับคนงานหัวหน้างาน ผู้บริหารหรือแม้แต่ผู้เป็นเจ้าของบริษัท หรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนอกจากมีส่วนทำให้บุคคลพึงพอใจแล้วยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ ซึ่งสภาพแวดล้อมเศรษฐกิจหรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตในงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงานลาออกและ อุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิภาพขององค์การในแง่ขวัญและกำลังใจความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตที่สูงขึ้น

Stephen (1983, p. 18) ได้ให้คำจำกัดความของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าคุณภาพการทำงานเป็นกระบวนการขององค์การทำให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของสมาชิกทุกระดับขององค์การในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการ และผลลัพธ์ต่าง ๆ ให้ดีขึ้นกระบวนการที่ยึดหลักค่านิยมรวมกันนี้มุ่งบรรลุเป้าหมายสองมิติ คือ ด้านประสิทธิภาพขององค์การและพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์การ

Rao (1992, p. 209) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การให้ความสำคัญแก่ พนักงานในองค์การ โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและเกิดความ พึงพอใจในงานสูง นำไปสู่ผลที่ได้รับคือพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การและนำองค์การบรรลุ เป้าหมายได้ในที่สุด

Huse and Cumminges (1985, unpagged) ได้นิยามความหมายของ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิภาพขององค์การหรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ประสิทธิภาพขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบ ๆ เนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นและได้อธิบายว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูน ขวัญและกำลังใจ

ของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงานและประการสุดท้าย
คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Casio (1992, p. 186) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 2 ด้าน คือ
การปฏิบัติและวัตถุประสงค์ขององค์กรและเป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความ
ปลอดภัย สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน มีโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนางาน
ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน สัมพันธ์กับระดับความมากน้อยในความต้องการของมนุษย์

Werther and Davis (1993, p. 177 อ้างถึงใน บรรเทิง ศรีอาจ, 2559 หน้า 8)
ได้ให้นิยามคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง มีการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน
ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี และมีงานที่น่าสนใจ งานมีความท้าทาย และเป็นงานที่มี
รางวัลตอบแทนที่จะได้มา ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำที่นั่นทำได้โดยใช้ปรัชญาทางด้าน
แรงงานสัมพันธ์ที่สนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นความพยายามอย่างเป็นระบบ
ขององค์กรเพื่อเปิดโอกาสให้แก่พนักงานได้มีบทบาทที่มีผลกระทบต่องานของตน และ
มีส่วนในการสร้างประสิทธิผลขององค์กรในภาพรวมมากขึ้น

สุลิตา กันทะอุโมงค์ (2553, ไม่ปรากฏหน้า) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง
การที่บุคคลใน องค์กรมีร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณที่สมบูรณ์พร้อม มีสัมพันธภาพ
ทางสังคมที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน โดยอยู่ภายในสิ่งแวดล้อมที่ดี และมีความมั่นคงในชีวิตการ
ทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม
ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

กัญญณัช พวงมาลัย (2553, ไม่ปรากฏหน้า) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิต
หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพสนองตอบความพอใจทั้งด้านร่างกาย
ด้านอารมณ์ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความคิด และด้านจิตใจ โดยมีความเหมาะสม
สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

สมหวัง โอซารอส (2553, ไม่ปรากฏหน้า) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน
คือความสัมพันธ์กันระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และการทำงานที่มีผล
ต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล
ซึ่งจะแตกต่างกันตามภูมิหลัง และลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่แตกต่างกันมากมาย และ
การทำงานที่มีผลต่อการดำรงชีวิต ของบุคคลเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนอง
ความต้องการและความปรารถนาของบุคคล เป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต
โดยผู้ปฏิบัติงานสามารถผสมผสานงานและชีวิตส่วนตัว ได้อย่างกลมกลืนจะเกิดความรู้สึก

ที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกพึงพอใจ มีความรู้สึกมั่นคง และผลงานมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขนั่นเอง

สาวิตรี สรอยสุดสวาท (2554, ไม่ปรากฏหน้า) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การดำรงชีวิตที่ดีมี ความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีความมั่นคงใน อาชีพตลอดจนมีความสุข และความพึงพอใจต่อความเป็นอยู่ในปัจจุบัน สามารถแก้ปัญหา ได้อีก ทั้งยังทำประโยชน์ให้กับตนเองสังคม และประเทศชาติ หากแต่ละบุคคล และ สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การมีเป้าหมายสำคัญร่วมกัน องค์การ สร้างบรรยากาศที่จะทำให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการ เข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การ จะส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุง คุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงานได้ต่อไป

สิริวรรณ เพ็ญจันทร์ (2555, ไม่ปรากฏหน้า) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดความ พึงพอใจและความสุขในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลกับตนเอง และส่วนรวม โดยการทำให้ งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของ เจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนมีความสุข มีความพึงพอใจ และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558, หน้า 13) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิต การทำงานที่มีความสุขทางกายและมีความสุขทางจิตใจ มีความพึงพอใจต่องานที่ทำ ทำงานอย่างมีความสุข รักในงานที่ทำ มีความก้าวหน้าและมั่นคงในงานที่ทำอยู่ มีความเป็นธรรม สถานที่ทำงานมีสิ่งแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงาน

พัศกาญจน์ พวงประเสริฐ (2559, หน้า 10) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นและคุณภาพชีวิตในการทำงาน นั้นเป็นสิ่งที่พนักงานต้องการและพึงปรารถนา โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลทำให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้น เสริมศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานและเพิ่มขวัญและกำลังใจของ ผู้ปฏิบัติงาน

สมฤดี นวลสีไล (2559, หน้า 10) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน ทำให้พนักงาน รู้สึกพึงพอใจและมีความสุขเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการ และส่งผล ต่อประสิทธิภาพของพนักงาน และประสิทธิผลของงาน

บันเทิง ศรีอาจ (2559, หน้า 27) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่พนักงาน บริษัท เอสเคโพสิเมอร์ จำกัด พนักงานได้รับสิ่งต่าง ๆ จากการทำงานทั้งด้านความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน การทำงานในสถานที่ที่ปลอดภัยหรือมีเครื่องมืออุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุที่มีประสิทธิภาพ การได้มีส่วนร่วมกับองค์กรในการพัฒนาปรับปรุงงานหรือการร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน การได้รับความยุติธรรมจากการปฏิบัติงาน เช่น รายได้ หรือการถูกลงโทษหากกระทำผิด รวมถึงการได้รับความเสมอภาคในการทำงาน เช่น การได้มีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ตลอดจนการได้มีเวลาพักผ่อนที่เหมาะสมระหว่างชั่วโมงการทำงานและมีเวลาที่เพียงพอให้กับครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัว

ศิริไชย ศักดิ์ดีดา (2561, หน้า 17) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลต่าง ๆ ในองค์การรวมถึงการมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในทุกๆระดับ ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ มีความสุขทั้งทางกายและใจ ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความผูกพันต่อองค์การ

จากความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยของสรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตของบุคลากรที่มีความสอดคล้องและสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และการทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต ทั้งในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านมั่นคงในชีวิต โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่ทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข และเกิดความพึงพอใจในงานสูง นำไปสู่ผลที่ได้รับคือบุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความผูกพันต่อองค์การ และนำองค์การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์การได้ในที่สุด

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ได้มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศหลายท่าน ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

Walton (1973, pp. 12–16 อ้างถึงในลัดดาวัลย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 16–21) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน และยังมีควมหมายที่กว้างขึ้น มิใช่กำหนดแค่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงแค่งานหมายคุ้มครองแรงงานเด็กหรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่านั่น แต่ยังมีควมหมายรวมไปถึง ความต้องการและความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วยโดย Walton ได้ชี้ให้เห็น ถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นประกอบด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่ยัง บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทาง เศรษฐกิจและมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นความต้องการ สำหรับการ มีชีวิตอยู่รอด นอกจากนี้จะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนเองแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานจะพิจารณาในเรื่อง เหล่านี้คือ

ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะ ดำรงชีวิตอยู่ตามมาตรฐานสังคม

ความยุติธรรม คือ ประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทน มีลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนเองกับงาน ที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน หมายถึง รายได้ประจำ โบนัส เงินเดือนหรือเงินตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลา ได้รับอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตภาพของตน และได้รับ อย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตน กับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน บริการเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ที่จัดไว้ อำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีที่สุด คำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุที่มีผลต่อสุขภาพ ของผู้ให้บริการและผู้รับบริการ โดยครอบคลุมถึงการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค

การใช้ประโยชน์ ความสะดวกสบายและความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ปลอดภัยจากอุบัติเหตุและมีการกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติและระเบียบการจัดสภาพการทำงาน

การจัดสถานที่ทำงาน หมายถึง ความเพียงพอของอาคารสถานที่ในการทำงานและห้องทำงานที่มีความสะดวกสบาย

สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง ไม่มีมลภาวะที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน เช่น เสียงและกลิ่นรบกวน เป็นต้น

3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล หมายถึง โอกาสในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยการให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีอยู่รู้จักหาหรือได้รับสารสนเทศเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน แนวทางปฏิบัติและสามารถคาดคะเนผลของการปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม มีการวางแผนการทำงานและได้มีส่วนช่วยเหลือในการทำงานทุก ๆ ขั้นตอน โดยมีลักษณะงาน ดังนี้

ทักษะการทำงานที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติ ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้น ๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงาน และผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคล ที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ที่ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน ไม่ใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนองงาน การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น ได้รับความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในงานตามที่มุ่งหวัง อันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัวและผู้เกี่ยวข้อง และมีความมั่นคงในรายได้หรือหน้าที่ที่ได้รับ

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานรวมกัน หมายถึง การทำงานร่วมกัน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี สามารถปฏิบัติงานให้ประสบ

ผลสำเร็จได้ ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การ ธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จากความเป็นอิสระจากอดีต เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัว มากกว่าความสามารถในการทำงาน ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การหรือทีมงาน การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าคุณคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้ มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ให้การสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม มีความรู้สึกว่าการทำงานรวมกันที่ดีในองค์การมีความสำคัญ มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์การหรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6. ธรรมเนียมในองค์การหรือประชาธิปไตยในองค์การ หมายถึง การยึดหลักธรรมเนียมเป็นหลักในการทำงานโดยในการทำงานบุคคลได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ของงานตามความเหมาะสม และให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของผู้ร่วมงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตน ในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้เฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตน ครอบครวั ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบายเศรษฐกิจ หรือ สังคมขององค์การผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการ พิจารณาความดีความชอบของตน มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทนและความมั่นคงในงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสม ระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตน งาน ครอบครวั และสังคม

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่า ความสำคัญ ของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าองค์การของตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการรณรงค์สังคม การเมืองและอื่น ๆ การทำงานที่รับผิดชอบต่อการทำให้

สังคมของชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์อื่น ๆ

Huse and Cummings (1985, pp. 198–200) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะด้าน ต่าง ๆ 8 มิติด้วยกันคือ

1. การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานการดำรงชีวิต ซึ่งผู้ทำงานรู้สึกว่าจะเหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย ด้วยการจัดหา ติดตั้ง และมีอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใด ๆ อีกทั้งยังต้องมีแผนระวังภัยที่ดีด้วย
3. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่บุคลากร ได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการทำงานของตน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ มีการประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากร และจัดอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในห้อง นอกห้อง ศึกษาดูงาน รวมถึงการชมเชยให้รางวัลเมื่อมีผลงานที่ดี
4. การส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้วยการสร้างโอกาสที่มองเห็นได้อย่างเป็นระบบ ทั้งการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนและตำแหน่งงาน ตลอดจนรวมถึงการโยกย้าย สลับสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่สอดคล้องกับศักยภาพ
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานรวมกัน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์การ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า บุคลากรได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การให้รู้จักแบ่งปัน การจัดกิจกรรมรวมกัน และการทำงานเนทีมทั้งที่อยู่ในสายงานเดียวกัน หรือข้ามสายงาน มีส่วนช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งสิ้น

6. ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชา ยอมรับฟังข้อคิดเห็นของ บุคลากร มีระบบงาน วิธีปฏิบัติงาน และแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนได้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง อีกทั้งยังมีช่องทางร้องเรียน หรือแสดงความคิดเห็นได้ตามสมควร รวมทั้งบรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคลากรมีความสมดุลในช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาคำเนินชีวิตโดยส่วนรวม ความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ให้กับครอบครัว มีเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลาย และมีเวลาให้ครอบครัวเพื่อมีชีวิตที่ดีพร้อม อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ทำประโยชน์กับสังคมและชุมชน

8. ความภูมิใจในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและรับรู้ว่าองค์การอำนวยความสะดวกและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่อายใครที่จะบอกต่อเพื่อนหรือคนภายนอกทั่วไปว่าทำงานที่ได้ และทำหน้าที่อยู่ในส่วนไหนขององค์การ

Dessler (1991, unpagged) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ เกิดวัฒนธรรมองค์การ (Culture) เกิดขวัญกำลังใจ (Morale) และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การดี (Psychological Environment)

Ferrans and Powers (1992, unpagged) พิจารณาองค์ประกอบ คุณภาพชีวิต จากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในองค์ประกอบของชีวิตได้ 4 องค์ประกอบ

1. ด้านสุขภาพหน้าที่ (Health And Fuctioning) ได้แก่ การดูแลสุขภาพของตนเอง การพักผ่อน การทำกิจกรรมต่าง ๆ ในเวลาว่าง การมีกิจกรรมในครอบครัว การเดินทาง

2. สังคมเศรษฐกิจ (Socioeconomic) ได้แก่ สภาพความпенอยู่ รายได้ การทำงาน เพื่อนร่วมงาน ที่อยู่อาศัย

3. จิตวิญญาณ (Psychological Spiritual) ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความสงบทางจิตใจ การบรรลุเป้าหมายในชีวิต ความพึงพอใจในเรื่องทั่ว ๆ ไป

4. ครอบครัว (Family) ได้แก่ ความสุขในครอบครัว ความสัมพันธ์กับ คู่สมรส บุตร ภาวะสุขภาพของครอบครัว

Delamotte and Takezawa (1984, unpagged) ได้แสดงมิติที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 มิติ คือ

1. เป้าหมายประเพณี (Traditional Goals) หมายถึง เรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นปัญหามาชานานแล้ว เช่น เรื่องชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน โดยการใช่วิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาในสวนดังกล่าว
2. การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน (Fair Treatment at Work) หมายถึง ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการให้มีความยุติธรรมจากจุดมองทั้งในแง่บุคคลในองค์การและกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม
3. อิทธิพลในการตัดสินใจ (Influence of Decisions) คือ การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจอันเป็นการนำมาพัฒนาบางอย่างมาใหม่เพื่อจุดประสงค์ในการลดความแตกแยกที่เนื่องมาจากการขาดอำนาจในการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความท้าทายในงาน (Challenge of Work Content) เป็นความสัมพันธ์ในอีกแง่หนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งก็คือ โอกาสในความก้าวหน้าอาชีพนั้น ๆ ของผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง
5. ชีวิตการทำงาน (Work Life) เป็นการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของคณงานที่เปรียบเสมือนกระบวนการที่ต้องดำเนินไปตลอดชีวิตของคนซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อครอบครัว และสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

Kast and Rosenzweig (1985, unpagged) เสนอองค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตการทำงาน 9 ประการ ดังนี้

1. บุคคลและครอบครัว
2. สุขภาพและอนามัยและภาวะโภชนาการ
3. ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม
4. การติดต่อสื่อสาร
5. ความปลอดภัย
6. การศึกษาและการฝึกอบรม
7. การทำงาน
8. สวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม
9. รายได้และผลผลิต

Bernardine and Russel (1998, unpagged) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย

1. สภาพการทำงาน (ความปลอดภัย สุขภาพ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ)
2. การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ และผลตอบแทนอื่น ๆ ที่มีความเสมอภาค
3. การจ้างงานที่มั่นคง
4. การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
5. ความเชื่อมั่นในตนเอง
6. ประชาธิปไตย (การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ)
7. ความพึงพอใจของพนักงาน
8. รายได้ที่เพียงพอ
9. การมีส่วนร่วมของพนักงาน
10. การฝึกอบรมให้พนักงานทุกระดับ
11. การสนับสนุนการพัฒนาทักษะหลาย ๆ ด้าน
12. การให้สหภาพมีส่วนร่วมในเรื่องที่เกี่ยวข้องของ

Rosenthal (1989, pp. 4–8) กล่าวถึง คุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ประการ ได้แก่

1. ไม่เป่งงานที่อันตราย นาเบื่อ บั่นทอนสุขภาพ อุดอู และเครียด
2. เป่งงานที่บุคลากรสามารถมองเห็นถึงความสำเร็จของงานที่ตนทำได้ เปิดโอกาสให้มีส่วนแก้ปัญหาและสามารถริเริ่มอะไรใหม่ ๆ ได้ บุคลากรสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ที่เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้ บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ การทำงานที่มีวันหยุดหรือมีเวลาพักผ่อน มีโอกาสได้ทำงานลงเวลาใดบาง สามารถยืดหยุ่นเวลาการทำงาน หรือสามารถทำงานชั่วคราว (Part-Time Work) ได้
3. เป่งงานที่มีเกียรติได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอกและหน่วยงานภายใน
4. เป่งงานที่มีความมั่นคง สามารถยึดถือเป่งอาชีพได้

สมยศ นาวิการ (2553, หน้า 6) กล่าวว่า คุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะต้อง ประกอบด้วย

1. ความมั่นคง
2. ผลตอบแทนที่เป็นธรรม

3. ความยุติธรรมภายในสถานที่ทำงาน
4. งานที่น่าสนใจและท้าทาย
5. การมอบหมายงานหลายด้าน
6. การควบคุมงาน สถานที่ทำงานและตนเอง
7. ความท้าทาย
8. ความรับผิดชอบ
9. โอกาสเรียนรู้และการเจริญเติบโต
10. การรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น
11. อำนาจหน้าที่
12. การยกย่อง
13. งานที่ก้าวหน้า

นพรัตน์ รุ่งอุทัยศิริ (2553, หน้า 13) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีอยู่ 9 ประการ คือ

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. จิตวิทยาและมนุษยสัมพันธ์ในงาน
3. ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง
4. ปัญหาส่วนตัว
5. การจัดการและการบริหาร
6. ปัญหาสุขภาพ
7. ระบบงานในสำนักงาน
8. ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ
9. การสื่อสารและการประสานงาน

บุญแสง ชีระภากร (2553, หน้า 5-12) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอ
2. ผลประโยชน์แก่กุล
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
4. ความมั่นคงในงาน
5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต
7. บุรณาการทางสังคม
8. การมีส่วนร่วมในองค์การ
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน
10. เวลาว่างของชีวิต

พระคิลป์ รัตน์หิรัญกร (2554, ไม่ปรากฏหน้า) ได้เสนอว่า องค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอยู่ 9 ประการ

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. จิตวิทยาและมนุษย์สัมพันธ์ในงาน
3. ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง
4. ปัญหาส่วนตัว
5. การจัดองค์การและการบริหาร
6. ปัญหาสุขภาพ
7. ระบบงานในสำนักงาน
8. ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ
9. การสื่อสารและการประสานงาน

จากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ที่กล่าวถึงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานส่วนใหญ่ เป็นองค์การรัฐบาล ได้ใช้กรอบแนวคิดของ วอลตัน มาทำการศึกษาค้นคว้าชีวิตการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยเลือกกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton, 1973) มาศึกษาเนื่องจากมีเนื้อหาที่ครอบคลุมในแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานที่สมบูรณ์และมีความเหมาะสมกับการนำมาใช้ในการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งที่สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาที่กำกับดูแลโดย สำนักนายกรัฐมนตรี และเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยในการกำหนดเครื่องมือให้มีความเชื่อมั่นและเที่ยงตรง สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้วิจัย

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตกับการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก ซึ่งถือว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ และในอนาคตอันใกล้

มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก คุณภาพชีวิตของการทำงานมีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้น สถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสม คือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร

ปวีณา กรุงพลี (2553) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งคุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์การเรียกได้ว่าบรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์การและตัวองค์การเอง นอกจากนี้ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ สอดคล้องกับรุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) กล่าวว่า การที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตล้วนแต่มีความสำคัญต่อชีวิตของบุคลากรที่จะช่วยให้บุคลากรมีความตั้งใจทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การ พัฒนาการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย อ้างถึงในพงศภัค วังเร็ว, 2559, หน้า 11) กล่าวถึง ความสำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ประโยชน์ต่อพนักงาน พนักงานเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์โดยตรงในด้านของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี คือ การได้รับการดูแลครอบคลุมสุขภาพทั้ง 4 มิติ ได้แก่ สุขภาพทางกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งแสดงผลลัพธ์ออกมาให้เห็น คือ มีความสุข กาย สบายใจ อารมณ์ดี ผลการปฏิบัติงานดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี มีความสัมพันธ์กับหัวหน้า และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ในการสร้างเสริมสุขภาพที่ได้จากที่ทำงานสามารถนำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัว ตลอดจนชุมชนให้เกิดประโยชน์ได้

2. ประโยชน์ต่อองค์การ คือ เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดศักยภาพในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามมา โดยสามารถแสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมได้ คือ ผลผลิตสูงขึ้น คุณภาพสินค้าและบริการดีขึ้น ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การลดอัตราการขาด ลา มาสายของพนักงาน และลดอัตราการลาออกของพนักงานลง รวมทั้งจำนวนค่ารักษาพยาบาลที่ลดลง ความสัมพันธ์ของคนในองค์การดีขึ้น พนักงานมีความภักดีต่อองค์การมากขึ้น

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล อ้างถึงในพงศักรัตน์ วังเร็ว, 2559, หน้า 12) ได้กล่าวถึง ประโยชน์จากการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในหนังสือการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ไว้ดังนี้

1. ลดความขัดแย้งระหว่างผู้ประกอบการและพนักงาน และช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน เนื่องจากการดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจ ตลอดจนการร่วมวางนโยบาย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ทำให้ผู้ประกอบการทราบและป้องกันความขัดแย้ง เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

2. ลดปัญหาการลางาน ขาดงาน การเปลี่ยนงานบ่อยของพนักงาน เนื่องจากการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต จะมีส่วนกระตุ้นให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนมีความมั่นคงในชีวิต สวัสดิการจะเป็นแรงดึงดูดใจพนักงานให้อยากอยู่ในสถานประกอบการไปนาน ๆ อีกทั้งยังไม่อยากขาดงาน หรือลางานอีกด้วย

3. เป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน จากการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งความสุขกายสบายใจ ทำให้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถของพนักงานหรือการทำงานด้วยความทุ่มเท ผลผลิตที่เกิดขึ้นมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานด้วย

กนกวรรณ ชูชีพ (2551, ไม่ปรากฏหน้า) กล่าวถึงความสำคัญคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความพอใจของปัจเจกชน ซึ่งเป็นผลกระทบจากร่างกาย จิตใจ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตรวมไปถึงผลลัพธ์จากจุดเชื่อมต่อระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันยังไม่มีคำจำกัดความใด ๆ ที่ได้รับการยอมรับทั่วโลก

ธัญพัฒน์ พิรุณโปรย (2554, ไม่ปรากฏหน้า) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานยังเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับกำกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวกับพนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น นักพัฒนาองค์กรจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจและสร้างความผูกพันองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผล การปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทศพร จิรกีจวิบูลย์ (2556, ไม่ปรากฏหน้า) ให้ความสำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อสภาวะความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวม ซึ่งได้รับจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการ

พงศ์ภัค วิ่งเร็ว, 2559, หน้า 13) ให้ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง บุคคลที่ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนพอใจ ทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีไปด้วย เพราะฉะนั้นแต่ละองค์กรต้องศึกษาและหาหนทางให้สอดคล้องกับ ความต้องการระหว่างองค์กรและเจ้าหน้าที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

Lewin (1981, unpagged) เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ
2. สภาพของการทำงาน
3. เสถียรภาพของการทำงาน
4. การควบคุมการทำงาน
5. มีอิสระ
6. การเป็นที่ยอมรับ
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. ขั้นตอนของการเรียกร้อง
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
10. ความอาวุโส

Werther and Davis (1993, unpagged) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล ได้พิจารณาจากสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ความต้องการของบุคคล การจูงใจของบุคคลในการทำงาน ได้แก่ องค์ประกอบของพฤติกรรมบุคคล คือ การรับรู้ ค่านิยม ทักษะ และภาวะการจูงใจ

2. ปัจจัยด้านการจัดการ เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์การต่าง ๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการหน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงาน

3. ปัจจัยสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ภาวะการแข่งขัน

Kerce and Kewley (1993, unpagged) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 4 ประการ คือ

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ได้แก่ ผลตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน โอกาสที่จะก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน กายภาพ ทรัพยากร

2. โอกาสในการพัฒนาทักษะ การนิเทศงาน

3. ลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลาย ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระ การให้ข้อมูลย้อนกลับ

4. ความผูกพันในงาน

University of Portsmouth (2007, unpagged อ้างถึงในบรรเทิง ศรีอาจ, 2559, หน้า 12) วัดคุณภาพชีวิตการทำงานใน 6 เรื่อง ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานและอาชีพ (Job and Career Satisfaction)

2. การอยู่ดีกินดีโดยทั่วไป (General Well Being)

3. ความเครียดจากงาน (Stress at Work)

4. การควบคุมดูแลงาน (Control at Work)

5. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างที่ทำงานและที่บ้าน (Home Work Interface)

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions)

Huang, Lawler and Lei (2007, unpagged อ้างถึงในบรรเทิง ศรีอาจ, 2559, หน้า 12) ได้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ใน 4 มิติ คือ

1. สมดุลชีวิตกับงาน (Work Life Balance)

2. คุณลักษณะงาน (Job Characteristics)

3. พฤติกรรมควบคุมดูแลงาน (Supervisory Behavior)

4. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์/กำไร (Compensation and Benefits)

เศรษฐศาสตร์ โชยแสง (2553, ไม่ปรากฏหน้า) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มีข้อค้นพบที่จะนำไปพยากรณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ 6 ปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับเงินเดือน ดังนั้น ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าว ควรนำปัจจัยเหล่านี้ไปพิจารณากำหนดเป็นนโยบาย และกำหนดเป็นแผนการปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น

ตาราง 1 การเปรียบเทียบแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973)	Hues and Cumming (1985)	University of Portsmouth (2007)
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและ อย่างเพียงพอ	1. ความพึงพอใจในงาน และอาชีพ
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	2. สิ่งแวดล้อมต้องถูกลักษณะ และปลอดภัย	2. การอยู่ดีกินดีโดยทั่วไป
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3. ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้ เป็นอย่างดี	3. ความเครียดจากงาน (Stress at Work)
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	4. ลักษณะงานนั้นจะต้องส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง	4. การควบคุมดูแลงาน (Control at Work)
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	5. ลักษณะงานนั้น ๆ ต้องมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมและผู้ปฏิบัติงานด้วย	5. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างที่ทำงานและที่บ้าน (Home Work Interface)
6. ประชาธิปไตยในองค์การ	6. ลักษณะการทำงานจะต้องอยู่บนรากฐานของตัวบทกฎหมายหรือกระบวนการ การยุติธรรมอย่างเพียงพอ	6. สภาพการทำงาน (Working Conditions)
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว		
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม		

ที่มา: นาริรัตน์ บุญมั่ง, (2560)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นเรื่องที่น่าสนใจเพราะสามารถอธิบายถึงพฤติกรรมขององค์การได้ องค์การที่มีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงย่อมจะทำให้้องค์การนั้นบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นักวิชาการหลายท่านจึงให้ความสนใจ และได้ทำการศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์การไว้ ดังนี้

ความหมายความผูกพันต่อองค์การ

Sheldon (1971, unpagged) ให้ความหมายของความผูกพันของคกร หมายถึงทัศนคติของผูปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวข้องกับระหว่างบุคคลนั้น ๆ กับองค์การเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลพิจารณาการลงทุนของเขาในองค์การซึ่งเป็นในรูปของสิ่งที่เขาได้ลงทุนไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ กำลังกาย ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ซึ่งทำให้เขาสูญเสียโอกาสจะไปทำงานที่อื่น ๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้นจะส่งผลตอบแทนคืนมา อันจะเป็นไปในรูปของระดับความอาวุโสในงาน ระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ ทั้งนี้เพราะระยะเวลาที่ทำงานในองค์การนานเท่าไร ก็จะมีมีความผูกพันของคกรมากขึ้น

Hrebiniak and Alutto (1972, unpagged) ได้ให้ความเห็นวาคความผูกพันต่อองค์การเป็นปรากฏการณ์อันเป็นผลจากความสัมพันธ์หรือปฏิภริยาระหว่างบุคคลกับองค์การ ในรูป ของการลงทุนทางกายและกำลังสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่เต็มใจที่จะ ออกจากองค์การ ถึงแมจะได้รับการเสนอจากองค์การอื่น ๆ ในรูปของคางจ สสภาพและมิตรภาพซึ่ง สูงกว่าที่เป็นอยู่ก็ตาม

Buchana (1974, unpagged อ้างถึงในพัศกาศญจน์ พวงประเสริฐ, 2559, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรักใคร่ของสมาชิกที่จะยึดติดกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1. การแสดงตน (Identificational) หมายถึง การแสดงออกของสมาชิกถึงความภาคภูมิใจต่อองค์การและการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ

2. การเข้าร่วมในองค์กร (Involvement) หมายถึง การเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมของ องค์กรของสมาชิกตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์ขององค์กร

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร ของสมาชิกโดยแสดงออกถึงความยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Herbert and Arthur (1976, unpagued อ้างถึงในพศกฤษฎณ์ พวงประเสริฐ, 2559, หน้า 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การประสานพฤติกรรมของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์กรซึ่งได้กำหนดกิจกรรม และเสนอแนะทางการเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรไว้แล้วการที่สมาชิกเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กรและตั้งใจ ที่จะยอมรับเป้าหมายนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Steers (1977, unpagued) มีความเห็นความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเพียรอันหนึ่งอันเดียวกัน ของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ มีความเชื่อวางองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึกเพียรอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์การ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ
2. ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ คือ บุคคลจะอุทิศกำลังกายกำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์การอย่างเต็มที่ในฐานะตัวแทนขององค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ คือ บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

Steers and Porter (1979, pp. 303 – 304) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การ เป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การในกระบวนการเกี่ยวกับพนักงานกับองค์การ (Organizational Attachment) ได้แก่

1. ขั้นตอนการเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นขั้นตอนแรกในการที่บุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การ
2. ขั้นตอนความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การจะเน้นเกี่ยวกับพฤติกรรมส่วนบุคคลที่แสดงออกต่อองค์การ เช่น การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ความทุ่มเท ยอมรับในค่านิยม และเป้าหมายขององค์การ โดยบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะมีการขาดงาน การลาออก จากงานในระดับต่ำและยินดีที่จะเป็นสมาชิกภาพขององค์การจนเกษียณ

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการ เกี่ยวพันต่อองค์การ เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่บุคลากรตัดสินใจที่จะอยู่หรือลาออกจากองค์การ

Richard (1982, unpagged อ้างถึงในพัศกัญจน์ พวงประเสริฐ, 2559, หน้า 12) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติเพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนาและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Salancik (1983, unpagged) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมา ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ

Davis and Newstorm (1985, unpagged) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การหรือความภักดีของสมาชิก คือระดับที่สมาชิกตระหนักถึงองค์การและต้องการมีส่วนร่วมต่อไปในองค์การ เป็นการวัดความเต็มใจของสมาชิกที่จะยังคงอยู่กับองค์การและต้องการมีส่วนร่วมต่อไปในองค์การ เป็นการวัดความเต็มใจของสมาชิกที่จะยังคงอยู่กับองค์การในอนาคต สะท้อนความเชื่อมั่นของสมาชิกในพันธกิจและเป้าหมายขององค์การ ความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้สำเร็จและตั้งใจที่จะทำงานที่นี้ต่อไป ความผูกพันจะมีมากในสมาชิกที่อยู่นานที่ประสบความสำเร็จในองค์การ และผู้ที่ทำงานอยู่ภายในกลุ่มสมาชิกที่มีความผูกพันขององค์การ จะมีบันทึกการทำงานที่ดีแสดงถึงความเต็มใจ ที่จะยึดมั่นในนโยบายขององค์การและมีอัตราการลาออกน้อย

Baron (1986, pp. 190-191) ได้กล่าวถึงพื้นฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment : It's Basic Dimensions) ว่าเนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นเรื่องยุ่งยากซับซ้อน นักวิชาการจึงได้พยายามเสนอแง่มุมในเรื่องนี้เพื่อให้เข้าใจกันง่ายขึ้นโดยมองพื้นฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ จุดเน้นของความผูกพัน (Focus of Commitment) กับฐานที่มาของความผูกพัน (Basic of Commitment)

1. จุดเน้นของความผูกพัน (Focus of Commitment) เป็นการมองพื้นฐานที่ว่าทุกคนจะต้องมีจุดเน้นของความผูกพันกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งขององค์การที่แตกต่างกัน เช่น อาจจะมีจุดเน้น ผูกพันที่ความเป็นเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้บังคับบัญชา เป็นผู้บังคับบัญชา เป็นลูกค้า เป็นสหภาพหรือ เป็นผู้บริหารสูงสุดและในประเด็นนี้ เบคเกอร์และบิลลิงส์ (Becker and Billings) ได้แบ่งจุดเน้นของความผูกพันของพนักงานออกเป็น 2 ระดับ คือ

1.1 จุดเน้นความผูกพันต่อระดับล่างขององค์การ เช่น เพื่อนร่วมงาน ระดับเดียวกัน และหัวหน้างานระดับตน

1.2 จุดเน้นของความผูกพันต่อระดับสูง เช่น ผู้บริหารสูงสุดและองค์การที่เป็นภาพรวม

2. จากที่มาของความผูกพัน (Bases of Commitment) เป็นมุมมองจากที่มาของแรงจูงใจทำให้เกิดความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์การ ซึ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แรงจูงใจที่มุ่งประโยชน์ส่วนตัว (Side-Bets Orientation) และแรงจูงใจที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ (Goal- Congruence Orientation)

2.1 แรงจูงใจที่มุ่งประโยชน์ส่วนตัว (Side-bets Orientation) เป็นความผูกพันต่อองค์การอันเนื่องมาจากพนักงานมองเห็นว่าการที่ตนอยู่ทำงานเป็นระยะยาวนานก็ให้เกิดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ตนได้รับจากองค์การมากมาย เช่น ระดับเงินเดือนสูงจำนวนเงินโบนัสตอบแทนมาก ค่าเบี้ยเลี้ยงได้อัตราสูงกว่าผู้เขามาทำงานใหม่ เป็นต้น ด้วยสิทธิประโยชน์ดังกล่าวจึงทำให้รู้สึกเสียดาย ถ้าจะลาออกจากองค์การ โดยยิ่งอยู่นานเท่าไรยิ่งออกยากมากเพียงนั้น เช่น อาจจะไม่อยากลาออก เพราะไม่อยากให้คนตราหน้าว่าเป็นนักแสวงโชค ลางาน (Job Hoppers) หรือถ้าลาออกจะกระทบต่อ ชื่อเสียงเกียรติยศที่ติดมากับตำแหน่งงานนั้นจึงขออยู่กับองค์การต่อไป

2.2 แรงจูงใจที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ (Goal Congruence Orientation) เป็นความผูกพันต่อองค์การด้วยเหตุผลที่ว่าเป้าหมายของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ จึงเต็มใจจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยสรุปความผูกพันต่อองค์การเกิดมาจากองค์ประกอบ 3 ประการคือ 1) ให้การยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) เต็มใจที่จะช่วยเหลือองค์การสามารถบรรลุเป้าหมาย และ 3) มีความปรารถนาอยู่กับองค์การต่อไป

Allen and Meyer (1990, unpagged) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร ความรู้สึก สภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลยึดมั่นอยู่กับองค์กร รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และเขาไปมีส่วนร่วมในองค์กร และรับรู้ถึงความจำเป็นที่บุคคลไม้อาจละทิ้งองค์กรไป รวมทั้งมี จิตสำนึกที่จะคงอยู่กับองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่เหมาะสมและควรกระทำ

Northcraft and Neale (1991, pp. 290) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นพลังแห่งความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความรู้สึกเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่เพียงแต่ความจงรักภักดีเท่านั้น แต่หมายถึง รักและห่วงแหน ความเอาใจใส่ต่อองค์กร เพื่อช่วยให้ องค์กรขับเคลื่อนไปสู่การประสบความสำเร็จ และความสำเร็วจนั้นจะถูกบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรรักษาความสำเร็จนั้น ให้อยู่อย่างยั่งยืน

Mckenna (2000, pp. 282) ได้ให้ความหมายไวว่าความผูกพันเป็นความมั่นคงทางความสัมพันธ์ของบุคคล ในการเห็นวาทนเป็นสวนหนึ่งหรือมีส่วนร่วมในองค์กร ความมีส่วนร่วมนี้หากจะสะท้อนให้เห็นจากความเต็มใจของบุคคลนั้นที่จะอาสาทำงานที่นอกเหนือไปจากงานประจำที่เขาต้องทำ

Herscovitch and Meyer (2002, pp. 474-487) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ บุคลากรที่มีความเชื่อและความรู้สึกในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กรอันจะทำให้ องค์กรประสบความสำเร็จ

Schultz and Schultz (2002, pp. 215) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ บุคลากรมีระดับความรู้สึกต่อองค์กรที่ได้ปฏิบัติงานอยู่

Mathis and Jackson (2003, pp. 94) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือการที่บุคลากร ยอมรับเป้าหมายขององค์กรและต้องการปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความผูกพันที่มีต่อองค์กร และความพึงพอใจในหน้าที่จะมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน

The Institute for Employment Studies (2004, unpagged อ้างถึงในพัศกาญจน์ พวงประเสริฐ, 2559, หน้า 11) บริษัทที่ปรึกษางานด้านพัฒนากลยุทธ์และงานวิจัยได้ให้นิยามความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ทศนคติเชิงบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กรและค่านิยมองค์กร โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะให้ความสำคัญแก่ลักษณะทางธุรกิจและจะให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ปรับปรุงผลการดำเนินงานให้ดีขึ้น เพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ องค์กรจะต้องสร้างการพัฒนาและปลูกฝังความผูกพันของพนักงาน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความสัมพันธ์อันดีระหว่าง

นายจ้างและลูกจ้างหรือพนักงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่ประกอบด้วย

1. มีความเชื่อมั่นในองค์กร
2. มีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้น
3. เข้าใจลักษณะของธุรกิจและมีมุมมองในภาพหมู่
4. มีความเคารพนับถือและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน
5. มีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่ก้าวไปข้างหน้า
6. มีการพัฒนางานที่ตนทำอยู่อย่างสม่ำเสมอ

Charles (2006, unpagged) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียด รอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา และแรงงานของบุคลากรที่ใส่ไปในงาน

Development Dimensions International; DDI (2009, unpagged) ได้อธิบายความผูกพันพนักงานของบุคลากรว่า หมายถึง สิ่งที่เกิดจากการที่บุคลากรมีความสุข (People enjoy) และความเชื่อ (Believe) ในสิ่งที่พวกเขาได้กระทำและรับรู้ถึงคุณค่า (Value) ในสิ่งนั้น

วิลาวรรณ รัตพิศาล (2550, หน้า 282) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง วิธีการสร้างเสริมสภาพจิตใจหรือความรู้สึกให้บุคลากรเห็นคุณค่าตระหนักถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ เกิดความจงรักภักดี กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานเต็มใจเสียสละ พร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจผสมผสานกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่มีอยู่ทั้งหมด ปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การสร้างความผูกพันหรือความสัมพันธ์ ในงานจำเป็นต้องกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรักและห่วงใยต่อความสำเร็จขององค์กร คำนี้ถึงความสำคัญของผลงาน โดยองค์กรจะต้องสร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่บุคลากรทุกฝ่าย

เนตรนภา นันทพรวิญญู (2551, หน้า 19) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกดี ๆ ในด้านบวกที่เกิดขึ้นแก่สมาชิกในองค์กรซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหลาย ๆ ด้าน คือ สมาชิกจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร รวมทั้งทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

คิวดพร แก้วคุ้ม (2551, หน้า 24) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร โดยแยกเป็น 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันที่เป็นทางการ (Formal attachment) ซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรม โดยการไปปรากฏตัวทำงานตามที่กำหนดและความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของ นายจ้างโดยทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงาน เพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

อุษณะ อำนวยสกุลฤทธิ์ (2551, หน้า 10) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึก และลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่แสดงออกถึงการกระทำต่อองค์กร ด้วยความภาคภูมิใจว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551, ไม่ปรากฏหน้า) กล่าวว่า ความผูกพันกับ องค์กร (Organization Commitment) หมายถึง ทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่าง บุคคลกับองค์กร ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกและไม่เต็มใจที่จะจากองค์กร

นุชจิรา ต๊ะสุ (2552, ไม่ปรากฏหน้า) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะที่บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติต่อองค์กรและมีการแสดงออกทาง พฤติกรรมถึงความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรในการมีค่านิยมองค์กร ร่วมกัน มีความพยายามที่จะทุ่มเท แรงกายแรงใจเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร รวมถึง มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ปรารถนาที่จะคงอยู่ ในองค์กรอย่างไม่เปลี่ยนแปลง

กฤษณ จิตนุยานนท์ (2552, หน้า 5) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน วางานเป็นสิ่งสำคัญ และงานเป็นเป้าหมายในการดำเนินชีวิต และความรู้สึกต่อการใ้ในงาน ที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ โดยบุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีความตั้งใจและทุ่มเท ในการทำงาน

ตรีษา แซ่จิ่ง (2552, หน้า 13) หมายถึง ความคิด ความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อ องค์กรในทางบวก ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร บุคลากร ที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีแรงบันดาลใจที่จะทำงานอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ ความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร ได้แก่ ความคิด ความรู้สึกที่ดีของ บุคลากรที่ดีต่อองค์กร และต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้ง มีการ แสดงออกของพฤติกรรม และทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน

อิทธินันท์ สันทัต (2552, หน้า 26) ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นทัศนคติซึ่งแสดงความรู้สึกร่วมเป็นหนึ่งในเดียวกับองค์การ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคลากรได้รับรู้ถึงการเกื้อหนุนสนับสนุนขององค์กรกับผลที่ตามมา คือ ความอดุสาหะของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Others ที่กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร สามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ คือ สมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์การยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งบุคลากรยินดีกระทำเพื่อองค์การ โดยมีได้หวังสิ่งตอบแทนใด ๆ ส่วน O'Reilly ได้ให้นิยามว่าความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน หมายถึงความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันต่อองค์การ รวมทั้งความรู้สึกว่าตนเองผูกพันกับงาน ความจงรักภักดีและความเชื่อในค่านิยมขององค์การ โดยความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ คำจ้างฯ 2) การยึดถือองค์การ (Identification) คือ การที่บุคคลยอมรับทำตามความต้องการขององค์การและความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 3) การซึมซับค่านิยมในองค์การ (Internalization) คือ การที่ตนเองรับเอาค่านิยมขององค์การมาเป็นค่านิยมของตนเอง สำหรับอิทธินันท์ สันทัต ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับ Organizational Commitment หรือ Employee Engagement หมายถึง ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายยอมรับค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเท มีความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์การไม่ละทิ้งจากองค์การไป การที่บุคลากรมีการแสดงออกซึ่งความจงรักภักดี ในด้านกำลังกายที่จะทุ่มเทให้กับงานขององค์การอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถทุ่มเทจิตใจให้มีความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ มีความเสียสละและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนางานและองค์การให้มีความก้าวหน้า ซึ่งความผูกพันนี้จัดว่าเป็นสัมพันธ์ภาพทางใจระหว่างบุคลากรที่มีต่อองค์การโดยจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและมีความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์การต่อไป

ประมินทร เนวกาญจน (2553, หน้า 13) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึก ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การโดยมีทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่ตั้งใจและจะปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมาย และคุณค่าขององค์การ รวมถึง ความเต็มใจ

ที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร นอกจากนั้นยัง ประกอบด้วย ความภาคภูมิใจใน
ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความต่องานที่จะดำรงความเป็น สมาชิกภาพของ
องค์กร

พิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 175) กล่าวว่า ความผูกพันในงานของพนักงาน
เป็นวิธีการความตั้งใจทุ่มเท หรือการอุทิศตนในงานที่รับผิดชอบของพนักงาน ส่งผลให้
พนักงานมีความสุขและเกิดความ จงรักภักดี และความศรัทธาของพนักงานที่มีต่องาน
อาชีพ และองค์กร

ขวัญตา พระธาตุ (2554, หน้า 42) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร
หมายถึง ภาวะจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นต่อองค์กรของตน การแสดงออกถึง
ความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กร ที่แสดงถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย
และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์
ให้กับองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของ
องค์กร โดยจะแสดงออกจากความสามารถของตน อย่างเต็มที่โดยอุทิศ
แรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อองค์กร มีความจงรักภักดีและมีความต้องการ
ที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ตลอดไป

กาญจนา บุญเพลิง (2554, หน้า 89) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร
หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นไปในเชิงบวก โดยการแสดง
ออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรให้มากที่สุด ทั้งในหน้าที่ที่ตน
รับผิดชอบโดยตรงและโดยอ้อม เพื่อให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายด้วยการเต็มใจที่จะทุ่มเท
ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และผู้ปฏิบัติงานยังต้องการคงอยู่กับ
องค์กรนั้นด้วยความจงรักภักดี ไม่อยากโยกย้ายหรือลาออกไปจากองค์กร

พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร (2554, หน้า 76) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง
ความรู้สึกทางจิตใจ ที่แต่ละบุคคลในองค์กรมีต่อองค์กร เช่น การยอมรับ รักใคร่เอาใจใส่
ในองค์กรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีส่วนร่วมกับองค์กรของตน และมีความจงรักภักดี
ต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่

ธจิตรา กาจหาญ (2554, หน้า31) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะ
ความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะแสดงออกในลักษณะสำคัญ ได้แก่
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่
จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ตลอดจนความภักดีและความต้องการดำรง

ความเป็นสมาชิกในองค์การของตน ซึ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์การของบุคคล สามารถเกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในหรือ เป็นความผูกพันด้านจิตใจ

แสงดาว ลิทธิพล (2555, ไม่ปรากฏหน้า) การที่พนักงานมีความปรารถนาที่มี จะเป็นส่วนหนึ่ง สวนเดียวกับองค์การ โดยการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ให้ความ จงรักภักดีต่อองค์การ โดยการอุทิศตนและทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ที่จะทำงานให้ กับองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ เป็นสิ่งที่แสดงถึงความสอดคล้องกันของเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของบุคคล

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2557, หน้า 5-15) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นเรื่อง เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ เนื่องจากการที่องค์การจะ ประสบความสำเร็จนั้น องค์การมิได้คาดหวังเพียงต้องการให้บุคลากรทำงานอย่างเต็ม ความสามารถเพียงอย่างเดียว แต่องค์การคาดหวังให้บุคลากรของตน มีความรู้สึกผูกพัน ต่อองค์การเป็นอย่างดีตามที่องค์การต้องการ และปฏิบัติงานในองค์การเหมือนกับเป็น สมาชิกในครอบครัวเดียวกัน ในกรณีที่มีงานลักษณะพิเศษ ที่ต้องการให้บุคลากรอุทิศเวลา และแรงงานให้กับองค์การเป็นพิเศษ เช่นนี้ บุคลากรอาจให้ความร่วมมือและร่วมแรง ทำงานให้กับองค์การจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึง ความสำคัญในเรื่อง พฤติกรรมการมีส่วนร่วมผูกพัน ความรัก ความสามัคคี และความร่วมมือ ร่วมแรงกัน ในการปฏิบัติงาน

รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558, หน้า 26) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ มีความรักดีต่อองค์การ ทุ่มเทแรงกายและแรงใจมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์การและ ไม่ลาออกจากองค์การไป

สมฤดี นวลศรีใส (2559, หน้า 15) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึก ในทางบวกซึ่งแสดงถึงพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่มีต่อองค์การ คือ การ ยอมรับองค์การ การใช้ความสามารถเพื่อองค์การและความต้องการเป็นสมาชิกของ องค์การ

ณัชชา ชะรัตรัมย์ (2559, หน้า 10) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึก นึกคิดส่วนบุคคลขององค์การที่สะท้อนถึงความรู้สึกต่อองค์การเสมือนเป็นเจ้าของ มีความ ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นการพัฒนาองค์การให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์การ อีกทั้งยังเป็นบุคคลที่ซักนำจูงใจ บุคลากรคนอื่น ๆ ให้

เกิดความจงรักภักดี ความรู้สึกภาคภูมิใจ และอยากจะทำรงเป็นสมาชิกภาพขององค์การตลอดไปเสมือนเป็นเจ้าของ

นาริรัตน์ บุญมั่ง (2559, หน้า 23) ความผูกพันต่อองค์การ คือ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การและทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ อันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ รวมถึงการมีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความภาคภูมิใจในองค์การของตนเองและจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ รวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ

จากความหมายความผูกพันต่อองค์การที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การเป็นปรากฏการณ์อันเป็นผลจากความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การในรูปของการลงทุนทางกายและสติปัญญาตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติภารกิจในองค์การนั้น เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรมในลักษณะความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ยอมรับในค่านิยม และเป้าหมายขององค์การ มีความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะทุ่มเท พยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุตามเป้าหมายและต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การนั้นต่อไป

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

บุชานัน (1974, อ้างถึงในวรารักษ์ เดชครอบครัว ,2558 หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ เป็นทัศนคติที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใด เพราะ

1. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับเป้าหมายขององค์การ หรือช่วยให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
2. เป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่าตนมีส่วนเป็นเจ้าขององค์การ และมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การ
3. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากสมาชิกมีความรัก ความผูกพันต่อองค์การของตนมากนั่นเอง
4. สามารถใช้ทำนายอัตราเข้า-ออก จากงานของพนักงานได้

5. เปนตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิผลขององคกร

6. บุคคลที่มีความผูกพันตองคกรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน

Steers (1977, unpagged) ชี้ให้เห็นความสำคัญของความผูกพันตองคกร คือ ความผูกพันตองคกร สามารถใช้ทำนายอัตราการเขา-ออกจางานของสมาชิกองคกรได้ดีกวาศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ

1. ความผูกพันตองคกรเปนแนวคิด ซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่า ความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบตองคกรโดยสวนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลตองาน หรือแงใดแงหนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันตองคกร คอนขางจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแมจะมีการพัฒนาไปอยางซา ๆ แต่ก็จะอยุอยางมั่นคง

3. เปนตัวชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององคกร

ภรณี มหานนท (2539, อ้างถึงในรุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ, 2558 หน้า 27) กล่าววว ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับควมมีประสิทธิภาพขององคกรดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอยางแท้จริงตอเป้าหมาย และคานิยมขององคกรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององคกรอยุในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอยางสูง มักมีความปรารถนาที่จะคงอยุกับองคกรตอไป เพื่อทำงานขององคกรในบรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุผลที่บุคคลจะมีความผูกพันตองคกร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององคกร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกลว มักจะมีความผูกพันอยางมากตองาน เพราะเห็นวางาน คือ หนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์กับองคกรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. จากความหมายของคำว ความรู้สึกผูกพันนั้นเราอาจคาดหวังได้ว่า บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะให้ความพยายามอยางมากพอสมควรในการทำงานใหองคกร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกลวมีผลทำให้ปฏิบัติงานอยุในระดับดี

เนตรนภา นนทพร (2551, หน้า 23 อ้างถึงในพัศกาญจน์ พวงประเสริฐ , 2558 หน้า 16) อธิบายไว้ว ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับควมมีประสิทธิผลขององคกร ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
 2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองเลื่อมใสศรัทธา
 3. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกดังกล่าว มักมีความรู้สึกผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่าเป็นหนทางซึ่งตนเองสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
 4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควร ในการทำงานในองค์กรทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับเหนือคนอื่น
- คิวพร แก้วคุ้ม (2551, หน้า 20-26 อ้างถึงในพศกฤษฎาญจน์ พวงประเสริฐ, 2558 หน้า 16) กล่าวไว้ว่า ผลดีของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และผลเสียหากพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้
- ผลดีต่อองค์กร คือ หากองค์กรมีการสื่อสารที่ดีกับพนักงาน และสามารถสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กรได้อย่างจริง องค์กรจะสามารถลดอัตราการขาดงาน โดยได้รับผลตอบแทนจากลูกค้าดีขึ้นและมียอดขายเพิ่มสูงขึ้น
- ผลดีต่อพนักงาน คือ พนักงานมีสัมพันธภาพที่เหนียวแน่นกับผู้บริหาร โดยได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนจากผู้บริหารและมีแนวทางที่ชัดเจนในการตั้งเป้าหมายในการทำงานให้ดีที่สุด รวมถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้พนักงานจะรู้สึกถึงคำมั่นสัญญาที่องค์กร และทุ่มเทเพื่อผลงานที่เป็นเลิศ แต่หากพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลเสีย คือ
1. อัตราการเข้า-ออกของพนักงานสูงพนักงานจะลาออก โดยใช้ความรู้ และประสบการณ์ที่มีอยู่ในการหาที่ทำงานแห่งใหม่ หากพวกเขาไม่รู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กรที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน
 2. ผลการปฏิบัติงานลดน้อยลงเนื่องจากความสามารถของพนักงานลดลง
 3. องค์กรต้องสูญเสียเวลาและเงินไปกับการฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงานที่ลาออกไปจากองค์กรด้วยความสูญเปล่า
 4. ขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานลดลง เนื่องจากพนักงานที่อยู่อาจต้องรับภาระงานหน้าที่มากเกินไป โดยปัญหาที่พนักงานคนเก่าทิ้งไว้อาจยังไม่ได้รับการแก้ไข ซึ่งอาจเป็นเหตุขัดขวางการเกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคนอื่น ๆ ด้วย

อิสราภรณ์ รัตนคช (2551, ไม่ปรากฏหน้า) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นของสมาชิกองค์การ เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้ องค์การ มีประสิทธิผลอยู่รอดต่อไป นอกจากองค์การต้องสามารถสรรหาบุคลากร ที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกแล้ว การรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์การอย่าง มีคุณค่าด้วยการสร้างทัศนคติความผูกพันที่ดีกับองค์การ ให้เกิดขึ้นกับสมาชิกนั้น เป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การ เป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานนำพาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

นภาเพ็ญ โหมาควิน (2553, หน้า 14 อ้างถึงใน พศกกาญจน์ พวงประเสริฐ, 2558 หน้า 15) อธิบายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์ประกอบ 5 ประเด็น ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราเข้า-ออกงานได้ดีกว่า ความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะ ครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน และค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ในการทำงาน
2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถ ทำงานได้ดียิ่งขึ้นเนื่องจากเกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน
3. ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของ บุคคลกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร
5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลจากการที่สมาชิกในองค์กรมี ความรัก ความผูกพันต่อองค์กรของตน

สมหวัง โอซารส (2553, ไม่ปรากฏหน้า) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีผลทำให้องค์การมีผลงานที่มีคุณภาพ และสามารถนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากเมื่อพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์การ แล้ว จะทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจ ที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถทำให้ ผลงานที่ออกมาามีคุณภาพ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์การเพื่อเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความผูกพันต่องาน มีความเชื่อถือ และเลื่อมใสในเป้าหมายขององค์การ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในองค์การ

ต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา ซึ่งก็จะส่งผลต่อองค์การทำให้ องค์การสามารถไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั่นเอง

ปวีณา กรุงพลี (2553, ไม่ปรากฏหน้า) ความผูกพันต่อองค์การจึง มีความสำคัญสรุปได้ ดังนี้

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพอใจในงาน
2. ความผูกพันเป็นความรู้สึกเหมือนกับการเป็นเจ้าขององค์การร่วมกันของสมาชิก ทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่
3. เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้
4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ
5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก เป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรัก และความผูกพันต่อองค์การของตน

สาวิตรี สร้อยสุดสวาท (2554, ไม่ปรากฏหน้า) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของ ความผูกพันต่อองค์การ เป็นพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์การที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะ ทำให้งานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้ หากบุคคลในองค์การมีความรู้สึกผูกพัน ต่อองค์การสูง บุคลากรจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับ องค์การ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อความอยู่รอด และความประสิทธิภาพขององค์การ ผู้ที่มีความ ผูกพันต่อองค์การสูงจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำหรือไม่มีความ ผูกพันเลย เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศ แรงกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อ องค์การน้อยหรือไม่มีเลย ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์การ มีผลให้องค์การมี สภาพการณ์ที่ดี สมาชิกในองค์การคงอยู่กับองค์การอย่างมีคุณค่าเกิดความผูกพัน ต่อองค์การ

กาญจนา บุญเพลิง (2554, หน้า 68) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพัน ต่อองค์การ เป็นตัวทำนายอัตราการลาออกจากงาน และผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อ องค์การที่สูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำและความผูกพันต่อองค์การ ยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

วารสารณ์ เดชครอบ (2558, หน้า 12) ได้ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถแสดงออกโดยพฤติกรรมของสมาชิก ในองค์การ โดยที่บุคลากรที่มีความพึงพอใจสอดคล้องกับองค์การจะส่งผลให้มีทัศนคติด้านบวก ทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความทุ่มเท เต็มใจ และจงรักภักดีที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การ

พักกาญจน์ พวงประเสริฐ (2558, หน้า 16-17) ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก โดยเป็นปัจจัยที่สามารถทำให้อัตราการเข้า-ออกของพนักงานลดลง และยังเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์การเนื่องจากพนักงานมีความความรู้สึกว่าตนเป็นเจ้าขององค์การหรือเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ

พงศ์ภัค วังเร็ว (2559, หน้า 20) ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญยิ่งต่อองค์การในประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถให้ทำนายอัตราการเข้าออก ลาออกและการเปลี่ยนงาน (Turnover) ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การมีลักษณะที่ยาวนานกว่าความพึงพอใจ แนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่า กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การสามารถสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การ

2. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งในการทำนายแรงจูงใจในการเข้างานของพนักงาน และเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์การสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์การ

3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากเมื่อพนักงาน เกิดความผูกพันกับงานย่อมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ส่งผลให้องค์การสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

4. ความผูกพันต่อองค์การที่ส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ในการเกิดความผูกพันต่อองค์การ มีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของอยู่หลาย ๆ ปัจจัย ซึ่งในแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันมาจากการทำการศึกษาของแต่ละคนโดยอาจมีความแตกต่างกันไป รายละเอียดดังนี้

Steers (1977, pp. 46–75) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ เป็น 3 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน

2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากร รู้สึกมีแรงจูงใจ อยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แมวผลงานจะยังไม่ดีก็ยังคงทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ องค์การ ได้แก่

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ

2.2 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่าง ของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทาย และกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

2.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงาน มีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นระดับความยากง่ายของผู้ปฏิบัติสามารถทำงานนั้นตั้งแต่ต้นจนบังเกิดผลงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

2.4 ผลป้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์การแล้ว ก็ต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับของตนเอง รวมทั้งขอความคิดเห็นที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

2.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนางาน

เมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นเจ้าขององค์การ และจะรู้สึกผูกพันกับองค์การ

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิก ต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ ได้แก่

3.1 ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ คือ ความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากองค์การ รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนมีคุณค่าเป็นเสมือนรางวัลขององค์การที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

3.2 ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์การ ว่าองค์การจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์การแล้ว ก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์การ

3.4 ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ทศนคติของกลุ่มภายในองค์การนั้นทำให้บรรยากาศในองค์การแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์การที่ดี มีความรัก ความสามัคคีช่วยเหลือ ร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกวาทศนคติของกลุ่มดี ก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

Allen and Meyer (1990, pp. 1-18) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน เกิดจากสภาพการณ์ที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ เกิดจาก 4 ปัจจัยหลัก

- 1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน
- 1.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ
- 1.3 ประสบการณ์จากการทำงาน
- 1.4 ลักษณะของโครงสร้างองค์การ

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ พัฒนาจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ด้าน คือ ขนาดหรือจำนวนของการลงทุนที่บุคคลทำไป และการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก โดยทั้ง

สองปัจจัยจะส่งผลต่อความต้องการได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับการอยู่หรือออกไปจากองค์การที่ประกอบด้วย

- 2.1 อายุ
- 2.2 สถานภาพของตำแหน่งงาน
- 2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ
- 2.4 ความตั้งใจที่จะลาออก

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน เป็นสิ่งที่ได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรมสังคม และการหลอมขัดเกลาขององค์การใน ตอนเริ่มเข้าสู่องค์การ (Organizational Socialization)

Dunham, Grube and Castanede (1994, unpagged) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ และเสนอว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการด้านจิตใจ คือการรับรู้คุณลักษณะงาน
ใดแก

- 1.1 ความเป็นอิสระในงาน (Task autonomy)
- 1.2 ความสำคัญของงาน (Skill significant)
- 1.3 การให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า (Supervisory feedback)
- 1.4 การพึ่งพาได้ขององค์การ (Organizational dependability)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การด้านการคงอยู่ ใดแก

- 2.1 อายุ
- 2.2 อายุงาน
- 2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ (Career satisfaction)
- 2.4 ความตั้งใจที่จะลาออก (Intent to leave)

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ใดแก

- 3.1. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน (Coworker commitment)
- 3.2. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (Participatory management)
- 3.3. การพึ่งพาได้ขององค์การ (Organizational dependability)

Mowday, Porter and Steers (1982, unpagged) นักวิชาการที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ ได้สรุปหลักฐานการวิจัยเป็นแบบจำลองที่แสดงถึงปัจจัยเบื้องต้น และ

อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การ โดยมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ อยู่ 4 ปัจจัย

1. ลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา เพศ บุคลิกลักษณะ
2. บทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท และความทาทายในงาน
3. โครงสร้างองค์การ ได้แก่ ขนาดขององค์การ การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความпенทางการ
4. ประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์การ สไตล์การบริหารงานของผู้บริหาร

March and Hannari (2016, อ้างถึงในพัศกาญจน์ พวงประเสริฐ, 2558 หน้า 20) ได้กล่าวว่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพการสมรส เป็นต้น
2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ได้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมีอิสระในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และผลประโยชน์ที่ได้จากงาน

Baron (1986, pp. 163-165, อ้างถึงในพัศกาญจน์ พวงประเสริฐ, 2558 หน้า20) กล่าวถึง มูลเหตุแห่งความผูกพันต่อองค์การว่า เกิดจากปัจจัย ต่อไปนี้

1. ลักษณะของงาน ได้แก่ งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง ความมีอิสระในงาน และหากเป็นงานที่น่าสนใจ และมีความหลากหลายจะเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การ ในทางกลับกัน หากงานมีความล้าสน สร้างความเครียดจะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การลดลง
2. โอกาสและทางเลือกใหม่ในการทำงาน หากบุคคลรับรู้ว่ตนมีโอกาสนในการหางานใหม่ และมีทางเลือกที่น่าสนใจจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์การต่ำ
3. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมากขึ้น มีความอาวุโสในงาน ตำแหน่งงานสูง มีความพึงพอใจในผลงานของตน จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง
4. การปฏิบัติต่อสมาชิกใหม่ขององค์การการที่บุคคลที่พอใจในสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา การประเมินผลที่ยุติธรรม รับรู้ว่องค์การใส่ใจในสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ จะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การสูง

Cherrington (1994, p. 276 อ้างถึงในพศกัญจน์ พวงประเสริฐ, 2558 หน้า 20-21) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์การว่าเกิดจากปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมากและอายุในองค์การนานจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง
2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญการมีส่วนร่วมในงาน จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสูงและหากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงาน และทำให้ความผูกพันต่อองค์การลดลง
3. ลักษณะขององค์การ ได้แก่ องค์การที่มีการกระจายอำนาจ การให้เจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะสร้างให้เจ้าหน้าที่เกิดความผูกพันต่อองค์การ
4. ลักษณะประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อร่วมงาน การคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การและเห็นว่าองค์กรเป็นที่พึงได้

Sheldon (1970 อ้างถึงในพศกัญจน์ พวงประเสริฐ, 2558 หน้า 21) เป็นนักวิชาการที่ค้นพบว่า ปัจจัยด้านบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรและระดับตำแหน่ง โดยอธิบายดังนี้

1. อายุ จากการศึกษพบว่า ยิ่งสมาชิกขององค์กรมีอายุมากขึ้นเท่าไรก็จะมี ความผูกพันกับองค์กรมากขึ้นเท่านั้น เนื่องจากมีการสั่งสมประสบการณ์ในองค์กรไว้มาก นั่นคือ ตัวแปรในด้านอายุมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร
2. เพศ จากการศึกษพบว่า เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า เพศชายทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากข้อจำกัดทางด้านอาชีพมากกว่า เนื่องจากเพศหญิงค่อนข้างจะหางานทำได้ยากกว่า เพศชายจึงมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า
3. ระดับการศึกษา จากการศึกษพบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับ ระดับความผูกพันต่อองค์กรแบบผกผัน คนที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อ องค์การน้อยกว่า คนที่มีการศึกษาต่ำกว่าเนื่องจากคนที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะมี ความผูกพันต่อวิชาชีพของตนเอง มากกว่าความผูกพันต่อองค์กร
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร จากการศึกษพบว่า สมาชิกใน องค์การที่ทำงานอยู่กับองค์กรนานมากเท่าไรก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

เนื่องจากการมีอายุงานมากแนวโน้มในการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรรวมทั้งความผูกพันต่อองค์กรจะมีมากขึ้น

5. ระดับตำแหน่ง จากการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สมาชิกขององค์กรที่ครองตำแหน่งสูงขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเนื่องจากการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจะทำให้สามารถเข้าถึงรางวัลตอบแทนที่สำคัญขององค์กร

Porter and Steers (1973, unpagged) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์การว่ายังคงมีส่วนร่วมต่อไปในองค์การหรือจะออกจากองค์การ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านองค์การ
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน
4. ปัจจัยส่วนตัว

Steer and Porter (1983, unpagged) ได้สรุปปัจจัยความผูกพันของพนักงานต่อองค์การดังนี้

1. โครงสร้างขององค์การ
2. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน
3. ลักษณะของบทบาท
4. ประสบการณ์ในการทำงาน

Doering and Rhodes (1989, unpagged) ได้กล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านสาระของงาน เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงาน เช่น ผู้ร่วมงาน พฤติกรรมการบริหาร วัฒนธรรมขององค์การ
3. ปัจจัยด้านองค์การ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานหรือลักษณะขององค์การโดยตรง

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานองค์การหรือสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น ความคาดหวังจากสังคม โอกาสในการได้งานใหม่ และครอบครัว

5. ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของบุคคล เช่น อายุ เพศ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา และค่านิยมส่วนตัว

Watts, Head of Towers Perrin (2003, นาริรัตน์ บุญมั่ง, 2560 หน้า 25) ได้สรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลความผูกพันต่อองค์การ มีดังนี้

1. ปัจจัยด้านวัตถุ โดยทั่วไปเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลกับองค์การ เช่น ขอบเขตของงาน บทบาทที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์การ

2. ปัจจัยทางด้านอารมณ์ จะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกพอใจส่วนบุคคลและความรู้สึกของแรงบันดาลใจ พร้อมประกาศตัวเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับมอบหมายและขององค์การ

Mowday, Porter and Steers (1982, unpagged) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์การสามารถแบ่งได้เป็น 4 ส่วน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors) หรือลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุมากกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่า และมีค่านิยมในงานมากกว่าจะผูกพันต่อองค์การมากกว่า นอกจากนี้ในกลุ่มพนักงานผู้หญิงก็มีแนวโน้มจะผูกพันมากกว่าพนักงานผู้ชาย ส่วนระดับการศึกษามีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ พนักงานที่มีการศึกษาต่ำ จะผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง (Role-related characteristics) ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ พนักงานที่ทำงานที่มีความสำคัญ มีความขัดแย้งในบทบาทและความไม่ชัดในบทบาทที่เกี่ยวข้องต่ำมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

3. ลักษณะด้านโครงสร้างขององค์การ (Structural characteristics) ได้แก่ ระบบขององค์การที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนเป็นเจ้าขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ

องค์การที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจพนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์การสูง

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience) ได้แก่ ทักษะ ทักษะที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์การ การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ที่ประทับใจในงาน เช่น ทักษะของกลุ่มด้านบวกในหมู่เพื่อนร่วมงาน การรู้สึกว่างานได้พบกับความคาดหวังของพนักงาน การรู้สึกว่างานสามารถไว้ใจได้ ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญต่อองค์การ พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์การสูง

บรรยงค์ โตจินดา (2545, อ้างถึงในรุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ, 2558 หน้า 28-29) ได้เสนอปัจจัยที่ทำให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

1. การเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมายของกลุ่ม คือ ถ้ากลุ่มเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกลุ่มก็จะเป็นสิ่งผูกพันกลุ่มไว้ด้วยกัน ทำให้เกิดการรวมมือ กันมากขึ้น

2. ความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ คือ ถ้าสมาชิกกลุ่มมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กันบ่อย ๆ ความใกล้ชิดกันจะมีมากขึ้นและรวมมือกันทำงานให้บรรลุผลในมากขึ้น

3. การแข่งขันระหว่างกลุ่ม การแข่งขันระหว่างกลุ่มอื่นก็จะเป็นกลไกที่จะทำให้กลุ่มมีความใกล้ชิดกันจะมีมากขึ้นและรวมมือกันทำงานให้บรรลุผลในมากขึ้น

4. การประเมินผลที่เป็นที่พึงปรารถนา ถ้ากลุ่มได้ปฏิบัติงานได้รับผลสำเร็จหรือ ดีเด่นและได้รับการยอมรับจากฝ่ายบริหารก็จะทำให้เพิ่มความสามัคคีในมากขึ้น

อิสราภรณ์ รัตนคช (2551, หน้า 26) นำแนวคิดเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ มาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ โดยพิจารณาจากความผูกพันต่อองค์การในองค์ประกอบด้านการมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

สมหวัง โอซารอส (2553, หน้า 73) ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ มีมากมายหลายปัจจัยขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การ วัฒนธรรมขององค์การ ลักษณะของพนักงานและอื่น ๆ อีกมากมาย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 55) กล่าวว่า การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์การและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์การ ต้องอาศัยปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคลในด้านจิตวิทยา บุคคลที่มีความต้องการ มีเจตคติและค่านิยมแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกัน ทั้งทางสติปัญญา ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น ซึ่งองค์การควรศึกษาความต้องการด้านต่าง ๆ ของบุคลากรและตอบสนองให้ตรงตามความต้องการนั้น
2. ธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในการทำงาน ความสัมพันธ์และการสนับสนุนจากกลุ่มจึงเป็นสิ่งดึงดูดให้คนอยู่ในกลุ่มได้ ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าว ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งองค์การควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ส่งเสริมและสนับสนุนการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานในหน่วยเดียวกัน
3. ธรรมชาติขององค์การ การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะช่วยสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์การได้
4. ธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ ความพึงพอใจในการทำงาน และความสนใจในงานล้วนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การทั้งสิ้น

สาวิตรี สร้อยสุดสวาท (2554, หน้า 36) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์การ มี 3 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และความต้องการความสำเร็จ
2. ลักษณะของงาน
3. ลักษณะของประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อกลุ่ม การพึ่งพาที่ได้จากองค์การ

ขวัญตา พระธาตุ (2554, หน้า 66) ได้นำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ โดยได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อง และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานสังคม

กาญจนา บุญเพลิง (2554, หน้า 57) ตัวแปรที่เป็นปัจจัยขององค์ประกอบชีวิต ความผูกพันต่อองค์การของสมาชิกขององค์กรนั้น ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในการทำงานหรือระยะเวลาที่ทำงานกับองค์กร

ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์ (2554, หน้า 87) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ มีดังนี้

1. คุณสมบัติงานชีวภาพ
2. การตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล
3. โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ
4. การมีส่วนร่วมในงาน
5. ลักษณะของงาน

ประภาพรพรณ พิชยะ (2556, ไม่ปรากฏหน้า) ได้นำแนวคิดเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การมาเป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ โดยพิจารณาจากความผูกพันต่อองค์การในองค์ประกอบด้านการมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

พงศ์ภัค วังเร็ว (2559, หน้า 25-26) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร เป็น 3 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน
2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจ อยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะไม่ดีก็ยังทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. ประสบการณ์ในงาน (Work experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยกำหนด ไว้ 4 ลักษณะ ได้แก่ (1) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร (2) ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้ (3) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร (4) ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร

พรทิพย์ สมวัน (2561, หน้า 19) ปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ มีปัจจัยหลัก อยู่ 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน หน่วยงาน เป็นต้น ปัจจัยส่วนบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคล ที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานมาก ตำแหน่งในระดับสูง รายได้สูงมีแนวโน้มความผูกพันในระดับสูง
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติรับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน การมี สวนรวมในการตัดสินใจ โอกาสสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การกระจายอำนาจ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ถ้าหากมีการบริหารจัดการที่ชัดเจน ในทางกลับกันถ้าหากมีความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานของตน จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ
3. ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน หมายถึง สิ่งที่คุณค่าได้รับทราบ และเรียนรู้เมื่อเขาไปทำงานในองค์การ ความสัมพันธ์ในองค์การ ความน่าเชื่อถือ และความมั่นคงขององค์การ ความรู้สึกวางองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังในการได้รับการตอบสนองจากองค์การ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ถ้าองค์การมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือเป็นที่รู้จัก มีความยุติธรรม เสมอภาคเท่าเทียมกัน สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ตลอดเวลา และในทางกลับกัน ถ้าหากองค์การไม่เป็นที่รู้จักของบุคคลภายนอกความภาคภูมิใจที่มีต่อองค์การของพนักงาน และไม่สามารถเป็นที่พึ่งพิงของพนักงานได้ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจะอยู่ในระดับต่ำ

องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ

บุชานัน (1973 หน้า 533 อ้างถึงในวรารักษ์ เดชครอบครัว, 2558 หน้า 10) ได้เสนอแนวคิดขององค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความแนบแน่น เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ เป็นการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยินยอมในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนว่าเป็นของตนเช่นกัน
2. ความผูกพันต่อองค์การเป็นการเขามามีส่วนเกี่ยวพันในองค์การ โดยการเขามามีส่วนรวมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นความจริงรักภักดีต่อองค์การ รู้สึกผูกพันต่อองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

Steers (1977 หน้า 46 อ้างถึงในวารสารณ์ เดชครอบครัว, 2558 หน้า 10-11)
องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่

1. มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่บุคลากรยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ

2. มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์การ หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ

3. มีความเต็มใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์การ ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์การอื่น และถึงแม้ว่าองค์การจะเกิดสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ บุคลากรจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์การ

Steers and Porter (1982 อ้างถึงในบรรเทิง ศรีอาจ, 2559 หน้า 40)
ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่า สามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวความคิด คือ

1. ความผูกพันทางทัศนคติ (Attitudinal Type) เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ โดยที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและผูกพันต่อองค์การในฐานะเป็นสมาชิกขององค์การเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral) เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่เป็นพฤติกรรมปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์การ เช่น การได้รับความนับถือเป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูงจึงมีความผูกพันต่อองค์การโดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การ ถ้าละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์การไป

Allen and Meyer (1990, unpagged) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากอารมณ์ความรู้สึก มีจิตใจผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

2. ด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคลโดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ การแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

ประภัสสร วรรัตนสถิตย (2548, อ้างถึงในรุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ, 2558 หน้า 27-28) ได้แบ่งลักษณะความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 ระดับคือ

1. ความผูกพันระดับจิตใจ (Internal Commitment) เกิดจากการสัมพันธ์เชื่อมโยง ด้านจิตใจ ความรู้สึก หรือสติปัญญาระหว่างบุคคลกับองค์การ บุคคลที่มีลักษณะการผูกพันตนเองในลักษณะนี้กับองค์การจะมีการยอมรับเป้าหมาย วิธีการ ทิศทางการดำเนินงาน และต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งการที่บุคคลผูกพันกับองค์การในระดับจิตใจแล้วนั้น มักจะพบว่าบุคคลมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานร่วมกับองค์การนั้น ๆ เป็นระยะเวลานาน การผูกพันตนเองกับองค์การในระดับจิตใจ นั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะที่สำคัญคือ 1) ความผูกพันด้วยทัศนคติและความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันทางใจระหว่างบุคคลกับองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ บุคคลในลักษณะดังกล่าวจะมีความพยายามและทุ่มเทในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลอื่น ๆ ภายในองค์การ มีความรู้สึกว่าเขาเองเป็นเสมือนสัญลักษณ์หรือตัวแทนขององค์การนั้น ๆ 2) ความผูกพันด้วยความจงรักภักดี ซึ่งอาจเกิดได้จากการที่เคยได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ คนที่มีความผูกพันกับองค์การในลักษณะนี้จะเป็บุคคลที่มีการทุ่มเทการปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเข้มแข็ง

2. ความผูกพันระดับภายนอก (External Commitment) หรือความผูกพันกับงานที่รับผิดชอบ คนที่มีความผูกพันกับงานที่ตนเองรับผิดชอบจะมุ่งมั่นในสิ่งที่ตนเองรับผิดชอบเพียงอย่างเดียวเป็น กลุ่มมนุษยงานที่ทุ่มเทกับการปฏิบัติงานอย่างหนัก โดยอาจจะสนใจหรือไม่สนใจ สภาวะแวดล้อมในองค์การเลยก็ได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มบุคคลที่มีความผูกพันกับการปฏิบัติงานของตนเองมากกว่าที่จะให้ความสำคัญกับองค์การ ดังนั้นบุคคลที่มีความผูกพันกับงานจึงไม่จำเป็นต้องมีความผูกพันกับองค์การในระดับสูงเสมอไป

สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549, อ้างถึงในบรรเทิง ศรีอาจ, 2559 หน้า 34) ได้กล่าวไว้ว่า จากแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ The Gallup Organization ได้นำมาศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานในการทำงาน โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจ และตั้งใจ และคำนึงถึงองค์การ
2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์การ (Not Engaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และทำงานโดยไม่ตั้งใจ
3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ (Actively Disengaged) คือ พนักงานที่ไม่เคยมีความสุขในการทำงาน

ผลของความผูกพันต่อองค์การ

ผลของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมของพนักงานอย่างมากมาย ซึ่งจากการที่ได้นำการศึกษารวบรวมข้อมูลจากนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ได้แสดงแนวคิดในเรื่องของผลที่เกิดจากการที่สมาชิกในองค์การที่มีความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

แองเกิล และ เพอริ (Angle and Perry, 1981, p. 1) กล่าวไว้ว่า หากสมาชิกขององค์การไม่มีความผูกพันต่อองค์การแล้วจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ ดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจากงาน พบว่า มีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับความผูกพันต่อองค์การของสมาชิก
2. ปัญหาการขาดงาน พบว่า คนที่มีความผูกพันสูงจะมีแรงจูงใจให้อยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำ หรือไม่มีเลย
3. ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่า สมาชิกที่มีความผูกพันสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่า

Whitney and Cooper (1989, pp. 521-539) พบว่า การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์การจะส่งผลต่อองค์การในแง่ลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์การ ตลอดจนการลาออกจากองค์การไปในที่สุด และยิ่งจะส่งผลให้องค์การเกิดความสูญเสีย

Luthans (1992, unpagged) จากการวิจัยพบว่า การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การจะมีผลในทางที่ดีต่อองค์การ ดังนี้

1. อัตราการลาออกของพนักงานต่ำ

2. การมาทำงานสายของพนักงานลดลง

3. อัตราการขาดงานลดลง

4. ผลในการปฏิบัติงานดีขึ้น

อนันตชัย คงจันทร์ (2529, อ้างถึงในรุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ, 2558 หน้า 31-32) จากการศึกษาวิจัยพบว่าความผูกพันของบุคลากรมีผลต่อ พฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. การขาดงาน ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ เชื่อว่าคนมีความผูกพันของบุคลากรสูงจะมีแรงจูงใจที่จะมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำ ได้มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อพิสูจน์นี้ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของบุคลากรกับอัตราการขาดงาน แต่ผู้ศึกษาได้ตั้งข้อสังเกตว่าความสัมพันธ์นั้นเป็นความสัมพันธ์ทางอ้อม และก็ไม่ใช่ปัจจัยเดียว หรือเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนขาดงาน หากแต่เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีต่อแรงจูงใจ

2. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน จากการศึกษาของนักวิชาการ พบว่าความผูกพันของบุคลากรมีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย

3. การเปลี่ยนงาน นักวิชาการในองค์การเชื่อว่าความผูกพันของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการหมุนเวียนงานของพนักงาน แต่ก็พบว่ามีความสัมพันธ์ในลักษณะทางอ้อม โดยผ่านตัวแปรอื่น ๆ เช่น พบว่าความผูกพันของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับองค์การต่อไป และมีความสัมพันธ์ในทางกลับกันกับความตั้งใจในการหางานอื่น

ชูชัย สมितिไกร (2554, หน้า 319-320) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์การ มีผลอย่างไรต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ไว้ดังนี้

1. การขาดงาน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการขาดงาน (Gellatly 1995) และการมาทำงานสาย (Angel and Perry, 1981; Mathieu and Zajac, 1990) หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมาทำงานอย่างสม่ำเสมอและไม่สาย

2. ความตั้งใจลาออกและอัตราการลาออกจากงาน การศึกษา พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

3. ความพึงพอใจในงาน การศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์การ

4. ผลการปฏิบัติงาน ความผูกพันอันเชิงอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ขณะที่ความผูกพันเชิงการลงทุนมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การวิจัยอื่น ๆ ก็พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งประเมินโดยผู้บังคับบัญชา

5. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ ควรมีส่วนรวมในกิจกรรมขององค์การ ซึ่งการวิจัยก็ได้พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

แนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การ

การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพนักงาน และการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงาน และองค์การ ซึ่งการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสามารถทำได้ ดังนี้

Greenberg and Baron (1997, unpagged) ได้ให้ข้อเสนอแนะในการ เสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารขององค์กรควรมอบหมายให้พนักงานรับผิดชอบที่สูงขึ้นในงานที่ทำ พนักงานที่ได้รับมีโอกาสในการควบคุมการทำงานของตนเองมากขึ้น และได้รับการยอมรับว่าเขาได้เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

2. ผู้บริหารขององค์กรควรปรับปรุงระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้แกพนักงานโดยใช้หลักการแบ่งผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างองค์กรและพนักงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

3. ผู้บริหารขององค์กรควรสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่จะเข้ามาทำงานในองค์กร โดยพิจารณาถึงการมีทัศนคติและค่านิยมที่สอดคล้องกับองค์กรในขณะเดียวกันองค์กรก็ต้องแจ้งให้ พนักงานเห็นว่าองค์กรพยายามทุกวิถีทางอย่างสม่ำเสมอที่จะเสริมสร้างให้พนักงานมีความสุขกับการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร

อรุณ รักธรรม (2522, หน้า 205-206 อ้างถึงในวารสารณ์ เดชครอบครัว, 2558 หน้า 16) ได้เสนอแนะวิธีการสร้างความผูกพัน ดังนี้

1. ต้องสร้างและปลูกฝังให้สมาชิกในองค์การมีความพอใจ มีความรักในงาน และกระตือรือร้นในการทำงาน โดยผู้นำต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก จะต้อง

แสดงว่าตนมีความพอใจ รักงาน เชื่อวางนนั้น มีประโยชน์และสำคัญยิ่ง ถึงแม้จะเหน็ดเหนื่อย ลำบากหรือท้อถอย หมดกำลังก็ไม่แสดงให้สมาชิกเห็น

2. ชมเชยและยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีความชอบ แต่ต้องชมเชยให้ถูกกาลเทศะ มีเหตุมีผล และจริงใจ

3. ดูแลเอาใจใส่และให้ความสนิทสนมแก่สมาชิกพอสมควร โดยการทักทาย ไตถาม ขาวครวและสารทุกข์สุกดิบของสมาชิกในโอกาสอันควร

4. ให้โอกาสสมาชิกในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงานพอสมควร หรือมีทางก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งหรือเงินเดือนที่สูงขึ้นไป

5. สร้างสถานภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสม เช่น โตะทำงาน หองทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ ฯลฯ

6. ให้โอกาสสมาชิกได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานและมีส่วนรวมในความสำเร็จของงาน คนใดที่มีความคิดเห็นที่ดีและมีประโยชน์ ก็ควรจะมีสิ่งตอบแทน หรือยกให้เป็นความดีของบุคคลนั้น เพื่อให้เป็นตัวอย่างและเป็นกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอื่น ๆ

7. ให้โอกาสหรือมีระบบที่เที่ยงธรรมในการรองทุกข

ประทุม ฤกษ์กลาง (2539, อ้างถึงในรุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ ,2558 หน้า 32-33) โดเสนอแนวคิดในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การ โดยโดทำการศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันต่อองค์การ โดยพัฒนาปรับปรุงปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันขององค์การ เพื่อนำมาประยุกต์เป็นแนวทางพัฒนาสร้างสรรค์ความผูกพันต่อ องค์การให้เกิดขึ้นในหัวใจของบุคลากรคนไทย ดังนี้

1. การปรับปรุงการสื่อสารและสัมพันธ์ภาพภายในองค์การ การเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในระหว่างบุคลากร ผู้บริหารควรให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นแก่บุคลากร อย่างสม่ำเสมอ ควรจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการสื่อสารภายในองค์การ เช่น หน่วยงานประชาสัมพันธ์ พรอมทั้งจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ การสื่อสารจัดสรรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือสื่อสาร ที่ทันสมัย นอกจากนี้ควรเปิดให้มีการสื่อสารสองทาง โดยการเปิดให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถสื่อสารถึงผู้บริหารได้อย่างสะดวก ควรจัดให้มีรูปแบบการสื่อสารที่หลากหลายวิธีการและหลากหลายช่องทาง และเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากรหน่วยงานต่าง ๆ ผู้บริหารควรเนนพัฒนาการสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์การตลอดจนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมสันทนาการ ทัศนศึกษา กิจกรรมกลุ่ม การฝึกอบรมเรื่องมนุษยสัมพันธ์ ฯลฯ

2. การลดความขัดแย้งในบทบาทให้มันน้อยที่สุด ด้วยการปรับปรุงการมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถ และความสนใจของบุคลากร พร้อมทั้งพิจารณาภาระงานใหม่มีสัดส่วนเหมาะสมกับเวลาและความสามารถ ควรหลีกเลี่ยงภารกิจนอกเหนือหน้าที่หรือภารกิจที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อลดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานหรือความรู้สึกขัดแย้งในบทบาทให้น้อยลง

3. อายุของบุคลากรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้วยเช่นกัน บุคลากรที่มีอายุมากขึ้นและทำงานในองค์การเป็นเวลานานจะมีความผูกพันกับองค์การมากขึ้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจและความสำคัญต่อบุคลากรที่มีอายุมาก ควรหาวิธีการให้บุคลากรทำงานอยู่กับองค์การเป็นระยะเวลานาน ๆ เช่น การให้สวัสดิการที่ดี การจ้างงานตลอดชีวิต

4. การบริหารองค์การ ควรจัดการฝึกอบรมให้ผู้บริหารมีความรู้และทักษะในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่ การมีความสามารถในด้านเทคนิควิธีการ มีพลังและแรงจูงใจในการทำงานมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีการวางแผนงานที่ดี นอกจากนี้ควรมีทักษะของการบริหารงานใหม่มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านความคิด ด้านเทคนิค และด้านมนุษยสัมพันธ์ ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารมีการศึกษาพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ อยู่เสมอด้วยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เพิ่มพูนความรู้ และทักษะการบริหาร

5. การทำให้งานมีลักษณะจูงใจให้อยากทำงาน ด้วยการให้บุคลากรรู้สึกว่ งานที่ตนทำมีความสำคัญหรือมีความหมาย โดยการให้งานมีได้ใช้ทักษะความสามารถ หลายอย่างแต่ก็เป็นงานมีเอกลักษณ์และมีความสำคัญ นอกจากนี้ควรให้มีอิสรภาพในการทำงาน และให้ขอมูลย้อนกลับในผลการทำงานด้วย จึงสามารถสร้างแรงจูงใจขวัญกำลังใจ และพัฒนาสมรรถภาพการทำงาน

ณัฐพันธุ์ เขจรนนทน (2551, หน้า 107) ได้เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพัน ไว้ดังนี้

1. เพิ่มความสำคัญต่องาน ทั้งนี้เพราะคนเรามีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น ถาตนได้รับโอกาสหรือความไว้วางใจให้อำนาจในการกำกับดูแล และเลือกวิธีทำงานอย่างอิสระด้วยตนเอง รวมทั้งการได้รับการยอมรับว่ที่ตนทำมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ขององค์การ

2. การกำหนดให้ผลประโยชน์ของพนักงานสอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์กร เนื่องจากพนักงานจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่ทั้ง 2 ฝ่ายต่างมีประโยชน์ร่วมกันจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

3. ใช้วิธีคัดเลือกบรรจุบุคลากรใหม่ที่มีแนวคิดและค่านิยมสอดคล้องกับองค์กร ซึ่งโดยทั่วไปสิ่งที่เป็นค่านิยมขององค์กรจะปรากฏอยู่ในข้อความที่บ่งบอกถึงพันธกิจขององค์กร เนื่องจากการที่ค่านิยมยิ่งใกล้เคียงกับบุคคลที่จะบรรจุมากเพียงไร ยิ่งทำให้พนักงานใหม่ที่ได้อบรมมีความผูกพันต่อองค์กรมากเพียงนั้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดทฤษฎีองค์การในยุควิธีการทางพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Theory) จะมุ่งเน้นการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนเป็นหลัก โดยการศึกษาทฤษฎีองค์การจะเน้นไปที่กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาของการจูงใจ (Content Theory) อันประกอบด้วย ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ (Abraham Maslow) ทฤษฎีสองปัจจัยของ (Herzberg) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ (Clayton Alderfer) ทฤษฎีความต้องการสามชนิดของ โดยผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียด ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของนักจิตวิทยา อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of needs Theory) ใน ค.ศ. 1943 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ประกอบด้วย ความต้องการ 5 ประเภท (อ้างถึงในวารสารณ์ เดชครอบครัว ,2558 หน้า 11-12)

1.1 ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อดำรงชีวิต เป็นลำดับขั้นความต้องการที่ขั้นต่ำที่สุด เป็นความต้องการพื้นฐานของ ความต้องการทั้งหมด ซึ่งเป็นความต้องการในสิ่งที่จำเป็นต่อร่างกายและการดำรงชีวิต เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรคและการพักผ่อน เป็นต้น บุคลากรที่มีความต้องการในระดับนี้ จะไม่ให้ความสำคัญของงานที่ทำเป็นหลักแต่จะสนใจทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานเหล่านี้

1.2 ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะปลอดภัยและมั่นคง ต้องการอิสระ ความมั่นคง ขจัดความกลัว และความกังวล ซึ่งเป็นความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และการทำงาน ความต้องการด้านความปลอดภัยทางกาย เช่น มีเครื่องป้องกันขณะปฏิบัติงาน ทางด้านจิตใจ เช่น มีประกันสุขภาพ

สัญญาจ้างงาน มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น ซึ่งมีฐานะเป็นหลักประกันว่าจะไม่ทำให้ขาดแคลนการตอบสนองของความต้องการขั้นพื้นฐาน

1.3 ความต้องการสังคม หรือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเข้าร่วมกลุ่มและความต้องการมีคู่ครอง คนเราต้องการการพบปะ พูดคุย เข้าร่วมกลุ่มกับบุคคลอื่นในสังคม รวมทั้งการมีคนรักและเข้าใจ บุคลากรที่ต้องการสังคม และความรัก จะมองการทำงานว่ามีคุณค่าในการสร้างโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น

1.4 ความต้องการด้านเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ประกอบด้วย ความต้องการที่ตอบสนองมีฐานะทางสังคม และรู้สึกว่าคุณค่าของตนเอง เป็นความรู้สึกภายในที่มีความมั่นใจ และรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ ฐานะทางสังคมมาจากตำแหน่ง รางวัล การเลื่อนขั้นหรือการเพิ่มความรับผิดชอบ การรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มาจากการที่เป็นที่รู้จัก ได้รับการยกย่อง สรรเสริญ เกียรติยศ โดยการสร้างผลสำเร็จและนำเชื่อถือของงาน ทำให้ผู้อื่นยอมรับในผลงาน และรับรู้ถึงความสามารถในการทำงานของตน

1.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self - actualization Need) ได้แก่ ความต้องการใช้ความพยายาม ทักษะ และศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ในตนเอง ให้เกิดผลสำเร็จตามที่นึกคิดหรือเป็นไปดังที่ตนเองคาดหวัง โดยใช้ความสามารถทุก ๆ อย่างที่มีอยู่ คือ การไปให้ถึงศักยภาพสูงสุด และอาจจะเป็นไปได้ยาก และหากบุคคลใดบรรลุความต้องการขั้นนี้ จะได้รับยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ

2. ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg) ได้พัฒนา ทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factor Theory) ขึ้นช่วงปี ค.ศ.1960 โดยการสัมภาษณ์ กับนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 203 คน ที่ทำงานในองค์การ ในเมือง匹สต์เบอร์ริก ประเทศสหรัฐอเมริกา เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้พวกเขาพอใจ และไม่พอใจในการทำงาน จากการศึกษา พบว่ามีปัจจัย 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยการเจริญเติบโต (Motivation or Growth Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene or Maintenance Factors) (อ้างถึงในวารสารธรรมาศ, 2558 หน้า 14-15)

2.1 ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยการเจริญเติบโต คือ ปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย

2.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น ประสพผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่อง ชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

2.1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานนั้น น่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำ ตั้งแต่ต้นจนโดยลำพัง

2.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรม และดูงาน

2.2 ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษา เป็นปัจจัยที่หากขาดหายไป จะทำให้เกิดความไม่พอใจ ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน แม้มีอยู่ก็จะไม่ทำให้เกิดการจูงใจในการทำงาน แต่หากจัดให้ไม่พอเพียงหรือขาดหาย จะทำให้เกิดความไม่พอใจกับงาน และองค์การ ประกอบด้วย

2.2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงิน รวมถึงการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นของบุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้น เป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี

2.2.5 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration)

หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

2.2.6 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทาง

กายภาพของงาน เช่น บรรยากาศ เสียง อากาศ รวมถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องไม้เครื่องมือต่าง ๆ เป็นต้น

2.2.7 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่

เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว

2.2.8 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่

มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

2.2.9 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การนิเทศงาน

ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา หรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหาร

2.3 ทฤษฎี ERG ของนักจิตวิทยา เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton

Alderfer) ได้พัฒนาทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ที่เรียกว่าทฤษฎี อี อาร์ จี (E R G Theory) ในช่วงปลาย ค.ศ. 1960 โดยพัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ (อ้างถึงในวารสารณิ เดชครอบครัว ,2558 หน้า 13)

2.3.1 ความต้องการในการมีชีวิต (Existence Needs: E) ได้แก่ ความ

ต้องการทางกายและวัตถุ เพื่อให้มีชีวิตอยู่ เช่น อาหาร น้ำ รวมทั้งความมั่นคงในหน้าที่การงาน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอ สภาพการทำงานที่เหมาะสม เป็นต้น

2.3.2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs: R)

ได้แก่ ความต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์กับเพื่อนฝูง ผู้ร่วมงาน และบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวข้องด้วย แนวคิดพื้นฐานของความต้องการ ในระดับนี้ คือ คนเราจะมี ความพอใจเกิดขึ้น เมื่อได้มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การแบ่งปันและการแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่น

2.3.3 ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) ได้แก่

ความต้องการด้านการพยายามพัฒนาตนเอง ในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้ประสบความสำเร็จหรือผลงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะแสดงออกในรูปของการใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่องนับถือ

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์การตามแนวความคิดของนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึง ส่วนใหญ่จากการศึกษา พบว่า หน่วยงานรัฐใช้กรอบแนวคิดของอัลเลน และ เมเยอร์ เนื่องจากมีเนื้อหา ความหมายที่ครอบคลุม รอบด้าน มีความเหมาะสมมาใช้ในการศึกษา บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ในฐานะที่เป็นหน่วยงานรัฐที่สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กำกับดูแลโดยสำนักนายกรัฐมนตรี และผู้วิจัยให้ความสนใจต่อฐานที่มาของวามผูกพันต่อองค์การและสอดคล้องกับการสรุปคำนิยามในข้างต้นดังกล่าวมาแล้ว ดังนั้นในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวความคิดของอัลเลน และ เมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ลึก 2) ด้านความต่อเนื่อง และ 3) ด้านการยอมรับบรรทัดฐานทางสังคม

บริบทโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาในรูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดใหม่ขึ้น ซึ่งมีมูลเหตุสืบเนื่องมาจากการจัดตั้งโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษา และบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด กล่าวคือ ภายหลังจากที่การศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่ง คือ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และ สภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเปิดดำเนินการมา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2432 และ พ.ศ. 2489 ตามลำดับได้เจริญก้าวหน้ามากขึ้นทางมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจึงได้จัดแผนกมัธยมขึ้นมา เรียกว่า โรงเรียนบาลีมัธยมศึกษากำหนดให้การเรียนบาลี นักธรรม และความรู้ขั้นมัธยม โดยรับผู้ที่สำเร็จชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ต่อมาเมื่อโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษานี้ได้แพร่ขยายออกไปยังต่างจังหวัดหลายแห่ง มีพระภิกษุและสามเณรเรียนกันมากทางคณะสงฆ์โดยองค์การการศึกษาจึงได้กำหนดให้เรียกโรงเรียนประเภทนี้ใหม่ว่า โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด โดยมีมติคณะสังฆมนตรีและกระทรวงศึกษาธิการ ได้ออกระเบียบกระทรวง ให้โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัดนี้เปิดทำการสอบสมทบในชั้นตัวประโยค คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 เป็นต้นมา และเมื่อสอบได้แล้วจะได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอีกด้วย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พระภิกษุและสามเณรนิยมเรียนกันมาก โรงเรียนประเภทนี้จึงแพร่หลายออกไปยังจังหวัดต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง จนทำให้ทางการคณะสงฆ์เกรงว่าการศึกษาธรรมและบาลีจะเสื่อมลง เพราะพระภิกษุและสามเณรต่าง

มุ่งศึกษาวิชาทางโลกมากไป เป็นเหตุให้ต้องละทิ้งการศึกษาศาสนาและบาลีเสีย แต่ทางการ
 คณะสงฆ์ก็ยังพิจารณาเห็นความจำเป็นของการศึกษาวิชาในทางโลกอยู่ดั่งนั้นแมกของบาลี
 สนามหลวง พระธรรมปิฎกบาติ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์พิน ชุตินทร มหาเถระ) จึงได้
 ตั้งคณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีขึ้นใหม่มีวิชา บาลี
 วิชาธรรม และวิชาทางโลก เรียกว่า บาลีศึกษา สามัญศึกษา และปริทัศน์ศึกษาได้ประกาศ
 เมื่อ พ.ศ. 2507 พร้อมกับโดยยกเลิกระเบียบของคณะสังฆมนตรีว่าด้วยการศึกษาของ
 โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัดเสียบ และกำหนดให้พระภิกษุสามเณรเรียน
 พระปริยัติธรรมแผนกบาลีที่คณะสงฆ์ ได้จัดตั้งขึ้นใหม่ แต่การณปรากฏต่อมาว่า การตั้ง
 สำนักเรียนตามแบบโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีใหม่นี้มีน้อย นักเรียนก็นิยมเรียน
 กันน้อยเพราะพระภิกษุสามเณรส่วนใหญ่ยังพอใจที่จะเรียน โดยได้รับประกาศนียบัตรจาก
 กระทรวงศึกษาธิการอยู่ ดั่งนั้นนักเรียนในโรงเรียนดังกล่าวจึงได้พากัน เขาชื้อกันเป็น
 นักเรียนโรงเรียนราษฎรของวัดซึ่งตั้งขึ้นโดยระเบียบกระทรวงศึกษาธิการบาง สัครสอบ
 เทียบบ้าง เขาเป็นนักเรียนผู้ใหญ่บาง ทำให้การศึกษาของคณะสงฆ์ในช่วงนี้ระยะนั้นเกิด
 ความสับสนปนอันมากในขณะเดียวกันได้มีผู้แทนราษฎรได้ยื่นเรื่องราวขอให้กระทรวง
 ศึกษาธิการเปิดการสอบสมทบในชั้นตัวประโยคให้แก่พระภิกษุสามเณร แต่กรมการศาสนา
 ร่วมกับกรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาถึงความเห็นรวมกันว่าควรจะต้องตั้งโรงเรียนขึ้น
 ประเภทหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการของพระภิกษุสามเณร โดยให้เรียนทั้งวิชาธรรมและ
 วิชาสามัญศึกษาควบคู่กันไป โดยไม่มีการสอบสมทบ แต่ให้กระทรวงศึกษาธิการ
 ดำเนินการสอบเอง และโดยพระปรารภของสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ
 สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆ ปรินายก (จวน อุฏฐายีมหาเถระ) "การศึกษาทางโลก
 เจริญก้าวหน้า มากขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของโลก การศึกษาพระปริยัติธรรมก็จำเป็น
 ต้องอนุวัตไปตามความ เปลี่ยนแปลงของโลกบาง จึงเห็นสมควรให้จะมีหลักสูตรในการ
 เรียนพระปริยัติธรรมเพิ่มขึ้นอีกแผนกหนึ่ง คือหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
 ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ศึกษาได้มีโอกาสบำเพ็ญตนให้ประโยชน์ได้ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่
 กันไป" ในที่สุดกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย
 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาขึ้น เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2514 และ
 ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
 พ.ศ. 2535 ปัจจุบันใช้ระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ว่าด้วยโรงเรียน
 พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2546 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้การศึกษาใน

โรงเรียนดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายศาสนจักรและฝ่ายบ้านเมือง กล่าวคือทางฝ่ายศาสนจักรจะได้อาสนทายาทที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา อย่างแท้จริงเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติชอบ ดำรงอยู่ในสมณธรรมสมควรแก่ภาวะ สามารถดำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไป และถาหากพระภิกษุ สามเณร เหล่านี้ลาสิกขาบทไปแล้ว สามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐได้ หรือเขาราชการ สร้างประโยชน์ให้แต่ตนเองและบ้านเมืองสืบต่อไปด้วยเช่นกัน ในระยะเริ่มแรกมีเจ้าอาวาส 51 แห่งรายงานเสนอจัดตั้งต่อกรมการศาสนา (แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการการพัฒนาการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2553-พ.ศ. 2562)

เดิมนั้นโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ ปัจจุบันสังกัดกองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 และศึกษาหลักสูตรพระปริยัติธรรม (บาลี, ธรรมวินัย และศาสนปฏิบัติ) ภายใต้กฎกระทรวง ควบคุมสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสถาบันพระพุทธศาสนา พ.ศ. 2548 ลงนามโดย นายอดิศักดิ์ โพธารามิก รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2548 (คู่มือการปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา, พ.ศ. 2555)

ในปีการศึกษา 2562 มีกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามประกาศคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ว่าด้วยกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ พ.ศ. 2555 ทั่วประเทศ จำนวน 14 กลุ่ม โดยแยกได้ดังนี้

1. กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วยโรงเรียน ที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร จังหวัด นครปฐม ปทุมธานี สมุทรปราการ นนทบุรี สมุทรสาคร และสมุทรสงคราม มีโรงเรียน จำนวน 14 โรงเรียน ให้สำนักงานกลุ่มโรงเรียนตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร
2. กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วยโรงเรียน ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช สงขลา กระบี่ ตรัง ระนอง พังงา ภูเก็ต พัทลุง สตูล ยะลา ปัตตานี นราธิวาส มีโรงเรียนจำนวน 20 โรงเรียน ให้สำนักงานกลุ่มโรงเรียนตั้งอยู่ในจังหวัด นครศรีธรรมราช
3. กลุ่มที่ 3 ประกอบด้วยโรงเรียน ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อ่างทอง ลพบุรี สระบุรี สิงห์บุรี ชัยนาท อุทัยธานี สุพรรณบุรี ราชบุรี เพชรบุรี กาญจนบุรี

และประจวบคีรีขันธ์ มีโรงเรียนจำนวน 21 โรงเรียน ให้สำนักงานกลุ่มโรงเรียนตั้งอยู่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4. กลุ่มที่ 4 ประกอบด้วยโรงเรียน ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนครสวรรค์

กำแพงเพชร สุโขทัย พิษณุโลก อุตรดิตถ์ พิจิตร ตาก และเพชรบูรณ์ มีโรงเรียนจำนวน 25 โรงเรียน ให้สำนักงานกลุ่มโรงเรียนตั้งอยู่ในจังหวัดพิษณุโลก

5. กลุ่มที่ 5 ประกอบด้วยโรงเรียน ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน และแม่ฮ่องสอน มีโรงเรียนจำนวน 40 โรงเรียน ให้สำนักงานกลุ่มโรงเรียนตั้งอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่

6. กลุ่มที่ 6 ประกอบด้วยโรงเรียน ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดแพร่ น่าน พะเยา เชียงราย และลำปาง มีโรงเรียนจำนวน 59 โรงเรียน ให้สำนักงานกลุ่มโรงเรียนตั้งอยู่ในจังหวัดลำปาง

7. กลุ่มที่ 7 ประกอบด้วยโรงเรียน ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดขอนแก่น เลย และหนองบัวลำภู มีโรงเรียนจำนวน 47 โรงเรียน ให้สำนักงานกลุ่มโรงเรียนตั้งอยู่ในจังหวัดขอนแก่น

8. กลุ่ม 8 ประกอบด้วยโรงเรียน ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดหนองคาย อุดรธานี สกลนคร และบึงกาฬ มีโรงเรียนจำนวน 42 โรงเรียน ให้สำนักงานกลุ่มโรงเรียนตั้งอยู่ในจังหวัดหนองคาย

9. กลุ่ม 9 ประกอบด้วยโรงเรียน ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดอุบลราชธานี ยโสธร อำนาจเจริญ และมุกดาหาร มีโรงเรียนจำนวน 35 โรงเรียน ให้สำนักงานกลุ่มโรงเรียนตั้งอยู่ในจังหวัดอุบลราชธานี

10. กลุ่ม 10 ประกอบด้วยโรงเรียน ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดร้อยเอ็ด มหาสารคาม กาฬสินธุ์ และนครพนม มีโรงเรียนจำนวน 43 โรงเรียน ให้สำนักงานกลุ่มโรงเรียนตั้งอยู่ในจังหวัดร้อยเอ็ด

11. กลุ่ม 11 ประกอบด้วยโรงเรียน ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และชัยภูมิ มีโรงเรียนจำนวน 41 โรงเรียน ให้สำนักงานกลุ่มโรงเรียนตั้งอยู่ในจังหวัดนครราชสีมา

12. กลุ่ม 12 ประกอบด้วยโรงเรียน ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี สระแก้ว นครนายก ชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด มีโรงเรียนจำนวน 13 โรงเรียน ให้สำนักงานกลุ่มโรงเรียนตั้งอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

13. กลุ่ม 13 โรงเรียนซึ่งได้รับอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนในวัดสังกัดคณะสงฆ์
จีนิกาย ประกอบด้วยกรุงเทพมหานคร จังหวัดเชียงราย และชลบุรี ให้สำนักงานกลุ่ม
โรงเรียนตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร

14. กลุ่ม 14 โรงเรียนซึ่งได้รับอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนในวัดสังกัดคณะสงฆ์
อนัมนิกาย ประกอบด้วยกรุงเทพมหานคร จังหวัดอุตรธานี และสงขลา ให้สำนักงานกลุ่ม
โรงเรียนตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 406 โรงเรียน

1. โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 รูป) จำนวน 328 โรงเรียน
2. โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-300 รูป) จำนวน 72 โรงเรียน
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301 รูปขึ้นไป) จำนวน 6 โรงเรียน

บุคลากร จำนวน 5,412 รูป/คน

1. ครูประจำ จำนวน 2,215 รูป/คน

- พระภิกษุ จำนวน 692 รูป
- สามเณร จำนวน - รูป
- คฤหัสถ์ชาย จำนวน 878 คน
- คฤหัสถ์หญิง จำนวน 645 คน

2. ครูปพิเศษ จำนวน 1,733 รูป/คน

- พระภิกษุ จำนวน 632 รูป
- คฤหัสถ์ชาย จำนวน 570 คน
- คฤหัสถ์หญิง จำนวน 531 คน

3. ครูสอนบาลี จำนวน 392 รูป/คน

4. เจ้าหน้าที่ จำนวน 1,072 คน

นักเรียน จำนวน 35,967 รูป

1. มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 24,587 รูป

- มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 1 จำนวน 8,539 รูป
- มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 2 จำนวน 8,491 รูป
- มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3 จำนวน 7,629 รูป

2. มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 11,380 รูป

- มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 4 จำนวน 4,319 รูป

- มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 5 จำนวน 3,788 รูป
- มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 จำนวน 3,273 รูป

กรมการศาสนาเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้จัดสรรงบประมาณอุดหนุนการศึกษาแก่โรงเรียนต่าง ๆ ที่มีการเรียนการสอนและอนุมัติให้มีงบบริหารสำนักงานกลุ่มและบุคลากรนักวิชาการประจำกลุ่มขึ้นอีก และออกระเบียบว่าด้วยกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ปี พ.ศ. 2537 ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่า ด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ปี พ.ศ. 2535 โดยใช้ชื่อว่า “สำนักงานกลุ่มโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9” ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในจังหวัด อุตรธานี หนองคาย สกลนคร เลย และขอนแก่น ตามเขตการศึกษาในสมัยนั้น ทางสมาชิกกลุ่มระยะนี้มีจำนวนโรงเรียนเพิ่มขึ้นถึง 86 โรงเรียน

ต่อมาในปี พ.ศ. 2546 สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้ออกประกาศ คณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เรื่อง กำหนดกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2546 โดยเป็นการสมควรปรับปรุงกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาให้มีความเหมาะสมในการบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น โดยรวมกลุ่มที่มีขนาดเล็กและแยกกลุ่มที่มีขนาดใหญ่ จำนวน 14 กลุ่ม โรงเรียน ให้มีความเหมาะสมกับการดำเนินงานและเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัวและรวดเร็วยิ่งขึ้น จึงแยกกลุ่มที่ 9 ประกอบด้วยโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในจังหวัดขอนแก่น เลย หนองบัวลำภู อุตรธานี หนองคาย และสกลนคร ออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่ 7 และกลุ่มที่ 8 ซึ่งโรงเรียนที่อยู่ในจังหวัดขอนแก่น เลย และหนองบัวลำภู จำนวน 45 โรงเรียนเป็นกลุ่มที่ 7 และโรงเรียนที่อยู่ในจังหวัดอุตรธานี หนองคาย และสกลนคร จำนวน 40 โรงเรียนเป็นกลุ่มที่ 8

สำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ตั้งอยู่ ณ วัดลำดวน เลขที่ 621/1 หมู่ 8 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย รหัสไปรษณีย์ 43000 โทรศัพท์ 0-4246-1152 โทรสาร. 0-4246-1152

คณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

1. พระโสภณพุทธิธาดา,ดร. ประธานกลุ่มที่ 8
2. พระครูรัตโนภาส รองประธานกลุ่มที่ 8
3. พระเมธีปริยัติธาดา รองประธานกลุ่มที่ 8

4. พระครูสุภกิจโกศล เลขานุการกลุ่มที่ 8

ปัจจุบันตามประกาศคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ว่าด้วยกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2555 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่สังกัดสำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ซึ่งตั้งอยู่ในจังหวัดอุดรธานี หนองคาย สกลนคร และบึงกาฬ ประกอบด้วย 42 โรงเรียน ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. จังหวัดอุดรธานี จำนวน 20 โรงเรียน คือ
 - 1.1 วัดโสมนัสสันตยาราม
 - 1.2 วัดศรีสะอาด
 - 1.3 ประสาทคณานุกิจวิทยา
 - 1.4 อุดตราชิตวิทยา
 - 1.5 พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดสว่างสามัคคี
 - 1.6 วัดศิริมงคล
 - 1.7 วัดบูรพา
 - 1.8 วัดโคเขตตาราม
 - 1.9 พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดศรีชมชื่น
 - 1.10 พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดศรีนันทราวาส
 - 1.11 พระปริยัติธรรมวัดศรีสวาท
 - 1.12 วัดมัชฌิมาวาส
 - 1.13 พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดศรีสุธาทิพย์
 - 1.14 พระปริยัติธรรมวัดมัชฌิมบุรี
 - 1.15 พระปริยัติธรรม แผนกสามัญ วัดสังคาว
 - 1.16 พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดศรีนคราราม
 - 1.17 พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดดงคำ
 - 1.18 ห้วยทรายวิทยา
 - 1.19 สวัสดิ์วิทยา
 - 1.20 วัดอุดมอินทราวาส
2. จังหวัดหนองคาย จำนวน 11 โรงเรียน คือ
 - 2.1 บาลีสาริตศึกษา มจร.วัดศรีชะเกษ

- 2.2 วัดโกเสยเขต
 - 2.3 พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดโพธิ์งาม
 - 2.4 บาลีสาธิตศึกษาวัดเขตอุดม
 - 2.5 วัดช้างเผือก
 - 2.6 วัดพระธาตุวิทยา
 - 2.7 วัดพระธาตุบังพวน
 - 2.8 วัดอัมพวัน
 - 2.9 วัดโพธิสมภาร
 - 2.10 พระปริยัติธรรมวัดบ้านบอนวิทยา
 - 2.11 พระเทพบัณฑิตวิทยานุสรณ์
 3. จังหวัดสกลนคร จำนวน 8 โรงเรียน คือ
 - 3.1 พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดโพธิ์คำ
 - 3.2 พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดทุ่ง
 - 3.3 วัดพระธาตุศรีมงคล
 - 3.4 เหล่าแมตวิทยา
 - 3.5 พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาวัดสว่างภูมิคด
 - 3.6 พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดแจ้งแสงอรุณวิทยา
 - 3.7 พระปริยัติธรรมสิริโพธิวงค์วิทยา
 - 3.8 พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดป่าสุทธาวาส
 4. จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 3 โรงเรียน คือ
 - 4.1 พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาวัดไตรภูมิ
 - 4.2 วัดศรีโสภณธรรมทาน
 - 4.3 วัดเวฬุวันวิทยา
- บุคลากร จำนวน 467 รูป/คน
1. ครูประจำ จำนวน 178 รูป/คน
 - ภิกษุ จำนวน 67 รูป
 - ชาย จำนวน 82 คน
 - หญิง จำนวน 29 คน
 2. ครูพิเศษ จำนวน 165 รูป/คน

- ภิกษุ จำนวน 59 รูป
 - ชาย จำนวน 68 คน
 - หญิง จำนวน 38 คน
3. ครูปาลี จำนวน 42 รูป
4. เจ้าหน้าที่ จำนวน 82 คน
- ชาย จำนวน 58 คน
 - หญิง จำนวน 24 คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ” ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ใน ภาพรวมระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดใน ระดับดี เป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับดี ส่วนด้านธรรมเนียมใน องค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ใน ระดับปานกลาง ตามลำดับ 2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาล ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ในภาพรวมระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้าน ความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับสูง เป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง

ธัญญารัตน์ สัพโส (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ของคุณภาพ ชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร” ผลวิจัยพบว่า 1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความ

สมดุระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง 2. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรณานิคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง

บรรเทิง ศรีอาจ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เอสเคโพลีเมอร์ จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เอสเคโพลีเมอร์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ 2. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอสเคโพลีเมอร์ จำกัด ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก รองลงมา คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ตามลำดับ 2. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอสเคโพลีเมอร์ จำกัด มีความถูกต้องคิดเป็น ร้อยละ 72.30 ($R^2=0.72$) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่มีผลความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอสเคโพลีเมอร์ จำกัด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\beta=0.20$) ด้านสิทธิของพนักงาน ($\beta=0.18$) และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ($\beta=0.16$) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ($\beta=0.12$) ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปิยะณัฐ เดี่ยวสันติกุล (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการ ตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดลำปาง” ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับความรู้สึกผูกพันองค์กรของข้าราชการ ตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดลำปาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดลำปาง มีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร มากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ มีการปกป้องชื่อเสียงขององค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องขององค์กร การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และมีความห่วงใยในอนาคตขององค์กรตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และระดับตำแหน่งมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรรรภา พิมเสน (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจผู้ซ่อมรถยนต์จังหวัดนครพนม” ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร และด้านความมั่นคงความปลอดภัยในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ชลทิชา จันท์คล้อย (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจค้าปลีก (สกลนคร นครพนม มุกดาหาร)” ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากทุกด้าน วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ แบบเฉพาะกิจ และแบบตลาด มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พัศกาญจน์ พวงประเสริฐ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยลูป เบสันดิง จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานบริษัท ไทยลูปเบสันดิง จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีระดับคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานอยู่ในระดับดี ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ
ยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านความมั่นคงและ
ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความ
รับผิดชอบต่อสังคม มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ศิริไชย ศักดิ์ดีดา (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม”
ผลการวิจัยพบว่า 1.ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. ระดับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่ อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม โดยรวม
อยู่ในระดับมาก 3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน รวม 8 ด้านส่งผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานเทศบาล มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 อธิบายความผูกพันที่มีต่อ
องค์กรได้สูงถึงร้อยละ 76.3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียง 2 ด้านเท่านั้นที่มี
นัยสำคัญ โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์จากมากไปหาน้อยคือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อ
สังคม มีค่าสัมประสิทธิ์=.527 และด้านจังหวะชีวิต มีค่าสัมประสิทธิ์=.233

พงศภัค วิ่งเร็ว (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานและ
ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ”
ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติมีคุณภาพ
ชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี โดยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ ด้านที่มี
คุณภาพชีวิตสูงสุด ส่วนผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงาน
คุมประพฤติ มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง และเมื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า
คุณภาพชีวิตทั้งภาพรวม และรายด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศุภราภรณ์ อนันต์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ในองค์กรของพนักงานบริษัท C ศูนย์กระจายสินค้าชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผล
ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท C ศูนย์กระจายสินค้าชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญ
ทางสถิติ 0.10 ได้แก่ ด้านสถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านระยะเวลาที่
ปฏิบัติงานกับบริษัท กะเวลาในการเข้างาน วิธีการเดินทางมาทำงานเป็นหลัก รวมถึงปัจจัย
ที่ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านความรู้สึกรัก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

จากการพิจารณาผลการประมาณแบบจำลองโลจิสต์ร่วมกับค่า Marginal Effect สามารถวิเคราะห์ผลได้ดังนี้ โดยสถานภาพสมรสมีความน่าจะเป็นที่จะมีความผูกพันในองค์กร มากกว่ากลุ่มตัวอย่างสถานภาพโสด ร้อยละ 24.50 ด้านรายได้ มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท C ศูนย์กระจายสินค้าชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 โดยรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001–20,000 บาท, 20,001–25,000 บาท, 25,001–30,000 บาท และ 30,001–35,000 บาท มีความน่าจะเป็นที่จะมีความผูกพันในองค์กรน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท ร้อยละ 21.10, ร้อยละ 22.40, ร้อยละ 35.90 และร้อยละ 45.60 ตามลำดับ ด้านพฤติกรรมของพนักงานบริษัท ประกอบด้วย ด้านระยะเวลาที่พนักงานปฏิบัติงานกับบริษัท 1–6 ปี และ มากกว่า 7 ปี มีความน่าจะเป็นที่จะมีความผูกพันในองค์กร มากกว่า กลุ่มตัวอย่าง ระยะเวลาที่พนักงานปฏิบัติงานกับบริษัทระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท ต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 19.70 และร้อยละ 25.90 ตามลำดับ พนักงานที่เข้างานในกะเวลา 19.00–20.00 น. มีความน่าจะเป็นที่จะมีความผูกพันในองค์กร มากกว่า ด้านกะเวลาในการเข้างาน โดยพนักงานที่เข้างานในกะเวลา 19.00–20.00 น. มีความน่าจะเป็นที่จะมีความผูกพันในองค์กร มากกว่า พนักงานที่เข้างานในกะเวลา 10.00–11.00 น. ร้อยละ 54.60 และด้านวิธีการเดินทางมาทำงานเป็นหลัก โดยพนักงานที่เดินทางมาปฏิบัติงานโดยรถยนต์ส่วนตัว มีความน่าจะเป็นที่จะมีความผูกพันในองค์กร มากกว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่เดินทางมาปฏิบัติงานโดยรถรับ-ส่งบริษัท ร้อยละ 24.10

ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายช่วงอายุมากกว่า 51 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปี ขึ้นไปตำแหน่งข้าราชการ และมีเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรส่วนใหญ่ มีสถานภาพแต่งงานแล้ว และอยู่ในวัยสูงอายุทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานสูง

เทอดไท คงเพียรธรรม (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ โรงเรียนทหารการสัตว

กรมการสัตวทหารบก” ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการ โรงเรียนทหารการสัตว กรมการสัตวทหารบก โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงสุด ด้านการทำงานรวมกันและความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น ตามลำดับ 2. ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านด้านความทุ่มเทความพยายาม เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร อยู่ในระดับสูงสุด ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมาย และความต่องการขององค์กร ตามลำดับ

คำภีร์ ศรีหาจักร (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์” ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบการตลาดอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา คณะศึกษาศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความภูมิใจในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกลักษณ์ ชมภูซัย (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)” ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พนักงาน จำนวน 202 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.97 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีสถานภาพโสด ปฏิบัติงานในตำแหน่ง PC Line และส่วนมากมีรายได้สุทธิต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.25 ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้สุทธิต่อเดือน และระดับตำแหน่ง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วุฒิพงษ์ พร้อมสุข (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ผลการวิจัย พบว่า 1.ระดับวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. วัฒนธรรมองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรตำรวจ จังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Tung (2007, pp. 735–750) ศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันและความตั้งใจลาออกของพนักงานตรวจสอบบัญชี จำนวน 326 คน ที่ทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ จำนวน 4 บริษัท ในประเทศไต้หวัน ผลการศึกษา พบว่าความแตกต่างกันของคุณภาพการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันต่ออาชีพ และความตั้งใจลาออก โดยความผูกพันต่ออาชีพ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด ในทางกลับกันความผูกพันต่อองค์การไม่ส่งผลต่อความผูกพันทางอาชีพ

Normala and Daud (2010, unpagged) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในหมู่ บริษัทมาเลเซีย การกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญในการที่นายจ้างสนใจในการปรับปรุงความพึงพอใจของพนักงานและความมุ่งมั่น วัตถุประสงค์ของความสัมพันธระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในประเทศมาเลเซีย เจ็ดตัวแปร QWL ถูกตรวจสอบการเจริญเติบโตและการพัฒนาคือการมีส่วนร่วมรวมสภาพแวดล้อมทางกายภาพการ กำกับดูแลการจ่ายเงินและผลประโยชน์และความสัมพันธ์ทางสังคมมีการตรวจสอบเพื่อกำหนด ความสัมพันธ์ของพวกเขาด้วยความมุ่งมั่นขององค์กร ผลการศึกษามีความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่น QWL และองค์กร บริษัท มาเลเซียสามารถปรับปรุงความมุ่งมั่นของพนักงาน

Komal Khalid Bhatti and Samina Nawab and Aish Akbar (2011, unpagged) ได้ทำการศึกษาผลของการมีส่วนร่วมโดยตรงกับ ความผูกพันต่อองค์กร วัตถุประสงค์ของการศึกษาคือการกำหนดความถนัดของการปฏิบัติมีส่วนร่วมของพนักงานจะอธิบาย

ความแปรปรวนในความมุ่งมั่นขององค์กรของพนักงานในภาคการธนาคาร ปากีสถานและสหรัฐอเมริกาและขอบเขตของความแตกต่างนั้นมีอยู่ในทั้งสองประเทศเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ ในการศึกษา สนวนนี้ข้อมูล หลักขึ้นอยู่กับตัวแปรอิสระและถูกเก็บรวบรวม จากผู้เชี่ยวชาญ ทำงานในธนาคารพาณิชย์ที่แตกต่างกันของปากีสถานและสหรัฐอเมริกา โดยแบบสอบถาม การวิเคราะห์จะทำในสองสวน สวนแรกประกอบด้วยการวิเคราะห์ คำตอบผู้ตอบแบบสอบถามต่อคำถาม และสวนที่สองคือการวิเคราะห์เปรียบเทียบของ ปากีสถานและอเมริกา ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่าทั้งสองประเทศในรูปแบบของการมีส่วนร่วม ของพนักงานจะดึงดูดความนิยม แต่ไม่เหมือนในอเมริกาที่มีส่วนรวมโดยตรงมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญมากขึ้นและบวกในปากีสถาน การศึกษาสรุปว่าการลงทุน ในการมีส่วนร่วม ของพนักงานในองค์กรที่แสดงให้เห็นผลลัพธ์ที่ดีกว่าความมุ่งมั่นของพนักงานสูง และ การพัฒนาความรู้ที่ต้องการทักษะทัศนคติและพฤติกรรมอื่น ๆ ผลความพึงพอใจในงานที่ สูงขึ้นและ ประสิทธิภาพขององค์กร การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ขาววัฒนธรรมเกี่ยวกับรูปแบบของความมุ่งมั่นขององค์กรจากองค์กรธนาคารในบริบทของ ปากีสถานและสหรัฐอเมริกา

Kah Loong Leow, Arsiah Bahron and Vincent Kong (2011, unpagged)

ไต่ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในอุตสาหกรรมไฮเปอร์มาร์เก็ต : การศึกษาครั้งนี้มี จุดมุ่งหมายที่เข้าใจของความมุ่งมั่นขององค์กรในอุตสาหกรรมไฮเปอร์มาร์เก็ต จะมุ่งเน้นไฮเปอร์มาร์เก็ตที่ให้บริการในกลางหุบเขา, มาเลเซีย; กลาวคือคาร์ฟูร์, เทสโก, และ Giant โดยเฉพาะพยายามที่จะวัดระดับความมุ่งมั่นของผู้บริหารที่ไม่ใช่ไฮเปอร์มาร์เก็ต ตัวอย่างของผู้บริหารระดับสูง 1,500 กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม 463 เก็บข้อมูลโดย ใช้แบบสอบถามด้วย ตนเองได้รับการออกแบบโดยนักวิจัย ผลการศึกษาพบความสัมพันธ์ เชิงบวกระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานขององค์กรเพิ่มขึ้นดี ความสามารถและความไว้วางใจโอกาส ความก้าวหน้าในอาชีพและความยุติธรรมใน องค์กรการรับรู้ แต่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างการศึกษาและความผูกพัน ต่อองค์กรนั้นคือสูงกว่าพนักงาน ระดับความมุ่งมั่นให้กับองค์กรจะ ช่วยให้องค์กร ตอบสนองความท้าทายในอนาคต

Hojjatollah Darafsh (2012, unpagged) ไต่ทำการศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างองค์การการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตการทำงาน วัดอุปสรรคของการศึกษาครั้งนี้ คือการ ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์การการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาได้ ดำเนินการโดยใช้ตัวอย่างที่แตกต่างกันจากอิหร่านและอินเดียโดยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ วิเคราะห์เปรียบเทียบ ผู้ตอบแบบสอบถามอาจารย์ของ Panjab มหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย Shiraz การวิเคราะห์เชิงพรรณนาและรวมสัมพันธ์ได้ ดำเนินการ ผลที่ได้จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบ พบว่าอาจารย์จาก Panjab มหาวิทยาลัย ในอินเดียมีแนวโน้มที่จะรับรู้อาชีพที่ของการทำงานจะสูงกับ องค์ประกอบของการเรียนรู้ ขององค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานเมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัย Shiraz ในอิหร่าน การศึกษายังนำมาสู่ความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ขององค์กร และสวนประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

Ahmad AR, Yunus NKY, Norwani NM and Musa K (2012, unpagged)

ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูอาวุโสโรงเรียนประถม วัตถุประสงค์ของการศึกษา มุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรที่มีความสำคัญและมีบทบาทสำคัญในการก่อตัวของ ความพยายามของมนุษย์ในองค์กรแบบบูรณาการ ความสำคัญของ ความมุ่งมั่นของ องค์กรได้พิจารณาในช่วงหลายปีที่ผ่านมาและได้รับการสะท้อนให้เห็นในการศึกษา การจัดการหลายอย่าง โดยเฉพาะวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้คือการระบุความแตกต่างระหว่าง ตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์ที่เลือกและความผูกพันต่อองค์กร การออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ ขามภูมิภาคที่มีแบบเจาะจงเป็นลูกจางในการเก็บ รวบรวม ข้อมูลการออกแบบการสำรวจถูกนำมาใช้ เพื่อตรวจสอบลักษณะทางประชากร ของเพศและเชื้อชาติ แบบสอบถามสำหรับความผูกพันต่อองค์กรได้มาโดย มาวเดย์ (Mowday, 2003) ผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้มีประชาชน อาวุโสครูโรงเรียน ประถม ที่เขารวมสามปหลักสูตรเร่งรัดระดับปริญญาตรีในการจัดการศึกษา ประกอบ ด วยนักเรียน 107 ได้รับการแต่งตั้งจาก 600 นักศึกษาที่ลงทะเบียนสำหรับหัวหน้าครู หลักสูตรปริญญา พวกเขาได้รับการเลือกแบบเจาะจงเพราะพวกเขาเป็นตัวแทนของ ผู้ตอบแบบสอบถามตามเพศและเชื้อชาติของอัตราสวนของคนในประเทศมาเลเซีย ผลของ การวิเคราะห์ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรพบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างเพศชายและเพศ หญิง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญสำหรับความมุ่งมั่นของ องค์กรที่เกี่ยวข้องกับชาวมาเลเซีย, จีนและ อินเดีย ในการสรุปการศึกษาในระดับปริญญาของ ความมุ่งมั่นขององค์กรในหมู่ครูอาวุโสได้แสดงให้เห็น ความแตกต่างระหว่าง Ethnicities แต่ไม่ มีความแตกต่างระหว่างเพศ ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องสร้างขึ้น ความพยายามที่จำเป็นเพื่อส

งเสริมและ เปิดใช้งานที่แตก ต่างกัน Ethnicities ที่จะมุ่งมั่นของพวกเขาให้กับองค์กร นี้จะ ช่วยให้องค์กรเพื่อตอบสนององความท้าทายในอนาคต

Mirkamali and Thani (2011, Online) ศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานระหว่าง อาจารย์มหาวิทยาลัยเตหะรานและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีซารีฟ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างอาจารย์มหาวิทยาลัยทั้ง 2 แห่งใช้วิธีการวิจัยหาความ สัมพันธ์ ศึกษาที่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ t-test ผลการวิจัย พบว่า 1) อาจารย์มหาวิทยาลัยเตหะราน และ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีซารีฟ มีคุณภาพชีวิตการทำงานค่อนข้างดี 2) ไม่มีความแตก ต่างอย่างมีนัยสำคัญในระดับของคุณภาพชีวิต การทำงานระหว่างคณาจารย์ของทั้งสอง มหาวิทยาลัย แต่มีความแตกต่างกันเล็กน้อยในด้านการ บูรณาการทางสังคมและการ ทำงานรวมกัน 3) เมื่อเปรียบเทียบด้านที่มีความแตกต่างกันพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีซารีฟ มีการบูรณาการทางสังคมและการทำงานรวมกันสูงกว่าอาจารย์ มหาวิทยาลัยเตหะราน

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นตัวแปรที่มักถูกนำมาศึกษาดังตาราง 2 ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของผู้วิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดปัจจัย ส่วนบุคคลของ Steers (1977 , pp. 46 – 75) และอื่น ๆ ซึ่งได้นำเสนอไว้ 6 ปัจจัย และ แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ (Richard E. Walton, 1973, unpagged อ้างถึงในรุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ , 2558) ซึ่งได้นำเสนอไว้ 8 ด้าน มาเป็นตัวแปรอิสระ และใช้แนวคิดด้าน ความผูกพันต่อองค์กรของ (Allen & Meyer, 1990, อ้างถึงใน รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ, 2558, หน้า 3-4) ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรเหล่านี้มาทำการศึกษาในครั้งนี้

ตาราง 2 สรุปผลการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัย (ปี)	ปัจจัยส่วนบุคคล	คุณภาพชีวิตการทำงาน
รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558)	✓	✓
นิภา คำบรรลือ (2559)	✓	✓
สมฤดี นวลใส (2559)	✓	✓
ศิริไชย ตักดีดา (2561)	✓	✓
เอกลักษณ์ ชมภูซัย (2561)	✓	✓
ศุภาภรณ์ อนันต์ (2563)	✓	-
Steers (1977)	✓	-
Sheldon (1970)	✓	-

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ประกอบด้วย อุดรธานี หนองคาย สกลนคร และ บึงกาฬ จำนวน 467 คน (ที่มา : กลุ่มการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา, สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2562, ณ 10 มิถุนายน 2562)

กลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 จากจำนวนของประชากรทั้งหมด 467 คน ผู้วิจัยดำเนินการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างสูตรการคำนวณของ Taro Yamane อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 45) ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย n = จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
 N = รวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา
 e = ค่าความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (ในการศึกษาครั้งนี้

กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05)

แทนค่า

$$\begin{aligned} n &= \frac{467}{1 + 467 (0.05)^2} \\ &= 217.20 \\ &= 218 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างคือ 218 คน

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่าง โดยจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 จำนวนทั้งสิ้น 218 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ} = \frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} \times \text{ประชากรแต่ละโรงเรียน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตาราง 3 จำนวนของประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับ	โรงเรียน	จำนวน (คน)	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	วัดโสมนัสสัตยาราม	9	4
2	วัดศรีสะอาด	12	5
3	ประสาทคณานุกิจ	22	10
4	อุตรดิตถ์วิทยา	14	6
5	วัดสว่างสามัคคี	15	7
6	วัดศิริมงคล	17	7
7	วัดบูรพา	10	4
8	วัดโคเขตตาราม	10	4
9	วัดศรีชมชื่น	10	4
10	วัดศิรินทรवास	8	4
11	วัดศรีสวาท	7	4
12	วัดมัสฌิมาวาส	10	4
13	วัดศรีสุธาทิพย์	5	3
14	พระปริยัติธรรมวัดมัสฌิมบุรี	15	7
15	พระปริยัติธรรมวัดสังคาว	6	3
16	วัดศรีนคราราม	17	8
17	วัดดงคำ	7	4
18	ห้วยทรายวิทยา	7	4
19	สวัสดีวิทยา	8	4
20	พระปริยัติธรรมวัดอุดมอินทราวาส	10	5
21	บาลีสาธิตศึกษา มจร. วัดศรียะเกษ	17	8
22	วัดโกเสยเขต	17	8
23	วัดโพธิ์งาม	6	3
24	บาลีสาธิตวัดเขตอุดม	10	4
25	วัดช้างเผือก	6	3

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	จำนวน (คน)	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
26	พระธาตุวิทยา	18	8
27	วัดพระธาตุบังพวนวิทยา	8	4
28	วัดอัมพวัน	16	8
29	วัดโพธิสมภาร	11	6
30	พระปริยัติธรรมวัดบ้านบอนวิทยา	10	4
31	พระเทพบัณฑิตวิทยานุสรณ์	18	8
32	วัดโพธิ์คำ	11	6
33	วัดทุ่ง	12	5
34	วัดพระธาตุศรีมงคล	11	6
35	เหล่าแมดวิทยา	6	3
36	วัดสว่างภูมิคด	6	3
37	พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดแจ้งแสงอรุณวิทยา	10	4
38	พระปริยัติธรรมสิริโพธิวงค์วิทยา	12	6
39	พระปริยัติธรรมวัดป่าสุทธาวาส	8	4
40	วัดไตรภูมิ	12	5
41	วัดศรีโสภณธรรมทาน	9	4
42	วัดเวฬุวันวิทยา	14	7
รวม		467	218

ที่มา : ส่วนการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ กองพุทธศาสนศึกษา

ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562

ขั้นตอนที่ 3 หลังจากได้กลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจากประชากรแต่ละโรงเรียน
ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8
ประกอบด้วย อุดรธานี หนองคาย สกลนคร จากนั้นผู้วิจัยจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

(Stratified Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก แบบไม่มีการทดแทน (Without Replacement) ในกลุ่มประชากรที่คำนวณได้ในขั้นตอนที่ 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ซึ่งผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี และแนวคิดต่าง ๆ ตลอดจนงานผลงานเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประมวล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ข้อคำถามในแบบสอบถามข้อที่ 2 และข้อที่ 3 เป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักหรือคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ตามวิธีลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

(บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 100 อ้างถึงในวารสารณ์ เดชครอบครัว, 2558, หน้า 32)

เห็นด้วยมากที่สุด	กำหนดให้ 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	กำหนดให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	กำหนดให้ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	กำหนดให้ 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	กำหนดให้ 1 คะแนน

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือและการกำหนดประสิทธิภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. สร้างแบบสอบถามโดยการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม

2. สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) คุณภาพชีวิตการทำงาน 3) ความผูกพันต่อองค์การ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างทำการประเมินค่าตามความคิดเห็น

3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ออกมาเป็นข้อคำถามไว้ระดับ

4. นำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้รับคำแนะนำแล้ว นำมาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่อง

5. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 253 อ้างถึงในวุฒิพงษ์ พร้อมสุข, 2561, หน้า 83)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ ค่า +1 หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และ ค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยที่ ค่า +1 หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ตามข้อท้วงติงของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อจึงผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยง และความตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมความมุ่งหมายของการวิจัยแล้ว โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบไปด้วย

- 5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 - 5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมงคล ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 - 5.3 ว่าที่ร้อยตรี ดร.พิศดาร แสนชาติ ตำแหน่ง กรรมการบริหารหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการพัฒนา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร
 - 5.4 พระครูกิตติโพธิ์รัต ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา วัดโพธิ์คำ
 - 5.5 นายโกวิทย์ กุลมี นักวิชาการศาสนาชำนาญการพิเศษ ศึกษาราชการ
แทนผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสกลนคร
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไปนำเสนอ
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง
7. นำแบบสอบถามเสนอเสนอไปยังสถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักงาน
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และผ่านการ
รับรองเลขที่ 062/2563 ลงวันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2563
8. การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม (Discriminate Power) นำ
แบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 คน
โดยใช้วิธีหาค่าสัมพันธระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation)

โดยเลือกข้อที่มีค่าอำนาจตั้งแต่ .361 ขึ้นไป (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551) การวิจัยครั้งนี้มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .388 - .789 รายละเอียดในภาคผนวก จ

9. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 คนโดยใช้วิธีการหาค่าสัมพันธภาพประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) โดยเลือกข้อที่มีความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (นพพร ณะชัยจันทร์, 2550) การวิจัยครั้งนี้มีความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .789 - .896 รายละเอียดในภาคผนวก ง

10. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลในการวิจัยอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ประกอบด้วย อุตธานี หนองคาย สกลนคร บึงกาฬ โดยแยกดำเนินการดังนี้

1.1 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตจังหวัดอุดรธานี หนองคาย และบึงกาฬ ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์เจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนส่งแบบสอบถามกลับด้วยวิธีการส่งทางไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งหมด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตจังหวัดอุดรธานี หนองคาย และบึงกาฬ

1.2 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตัวผู้วิจัยเอง

2. จัดหมวดหมู่ของข้อมูลเพื่อศึกษาวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว นำมาลงรหัสเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน

2. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ แบบสำเร็จรูป

3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนโดย ค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ

3.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ของลิเคอร์ท ซึ่งกำหนดค่าคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2533, หน้า 197 อ้างถึงใน รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ, 2558, หน้า 61)

เห็นด้วยมากที่สุด กำหนดให้ 5 คะแนน

เห็นด้วยมาก กำหนดให้ 4 คะแนน

เห็นด้วยปานกลาง กำหนดให้ 3 คะแนน

เห็นด้วยน้อย กำหนดให้ 2 คะแนน

เห็นด้วยน้อยที่สุด กำหนดให้ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยเอาค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัดโดยมีเกณฑ์ ดังนี้

4.51-5.00 บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
กลุ่มที่ 8 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.50 บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
กลุ่มที่ 8 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
กลุ่มที่ 8 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของ
บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 มีลักษณะเป็นแบบ
มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปาน
กลาง น้อย น้อยที่สุด ของลิเคอร์ท ซึ่งกำหนดค่าคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2533,
หน้า 197 อ้างถึงในรุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ, 2558, หน้า 61)

เห็นด้วยมากที่สุด กำหนดให้ 5 คะแนน

เห็นด้วยมาก กำหนดให้ 4 คะแนน

เห็นด้วยปานกลาง กำหนดให้ 3 คะแนน

เห็นด้วยน้อย กำหนดให้ 2 คะแนน

เห็นด้วยน้อยที่สุด กำหนดให้ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับความ
ผูกพันต่อองค์การโดยเอาค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยเกณฑ์ ดังนี้

4.51-5.00 บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
กลุ่มที่ 8 มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
กลุ่มที่ 8 มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
กลุ่มที่ 8 มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.50 บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
กลุ่มที่ 8 มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
กลุ่มที่ 8 มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4 การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 โดยใช้แบบจำลองโลจิสติก มีตัวแปรทางตาม 2 ทางเลือกได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 และไม่ผูกพันต่อองค์การ กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0 ส่วนตัวแปรอิสระที่พิจารณาในการศึกษานี้ได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2559)

$$Y = \beta_0 + \beta_1 \text{Male} + \beta_2 \text{age} + \beta_3 \text{leve} + \beta_4 \text{Status} + \beta_5 \text{time} + \beta_6 \text{Income}$$

การวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก หรือเรียกว่าการวิเคราะห์โลจิท (Logit Analysis) เป็นการวิเคราะห์สมการทำนายเมื่อต้องการศึกษาผลของตัวแปรทำนาย (Predictor Variable) ที่มีต่อตัวแปรเกณฑ์ซึ่งเป็นทวิภาค (Dichotomous Variable) หรือพหุภาค (Polytomous Variable) โดยใช้ฟังก์ชันโลจิสติก (Logistic Function) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าของตัวแปรทำนายกับความน่าจะเป็นของการเกิดเหตุการณ์ที่สนใจตามตัวแปรเกณฑ์ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2548, หน้า 39 อ้างถึงในอรสา สุทธิไสย, 2551)

ขั้นตอนการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก

ขั้นที่ 1 สร้างกรอบแนวคิดการวิจัย กำหนดตัวแปรอิสระและ ตัวแปรตาม

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบ Assumption ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงเกินไปหรือไม่ สถิติทดสอบ correlation โดยค่า r ไม่ควรเกิน 0.9

ขั้นที่ 3 เลือกตัวแปรอิสระที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม โดยเปรียบเทียบผลต่าง $-2LL$ กรณีมีเฉพาะค่าคงที่ ยังไม่นำตัวแปรอิสระเข้า (Null Model) กับกรณีนำตัวแปรอิสระเข้า(Proposed Model) ค่า $-2LL$ กรณีนำตัวแปรอิสระเข้าจะต้องต่ำกว่าค่า $-2LL$ กรณียังไม่นำตัวแปรอิสระ ยิ่งต่ำมากยิ่งถือว่าพยากรณ์ได้แม่นยำมาก

สำหรับการประมาณค่า Y เป็นการประมาณโอกาสการเกิดเหตุการณ์ โดยใช้สมการ Odds หรือ Logit สำหรับการประมาณค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย จะใช้วิธี Maximum Likelihood ในขณะที่การวิเคราะห์ถดถอยทั่วไปใช้ Least Square

ค่า Likelihood เป็นวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย Logistics ที่ทำให้เกิดโอกาสในการประมาณค่าถูกต้องมากที่สุดคือสมการที่มีค่า $-2LL$

หรือ -2 Likelihood ต่ำที่สุด เพื่อให้ได้ค่าประมาณของพารามิเตอร์ที่ใกล้เคียงกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด

ในขั้นตอนที่ 3 สถิติที่ใช้ตรวจสอบความเหมาะสมของสมการ

ด้วยสถิติ Omnibus Test

สมมติฐาน

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_p = 0$$

$$H_1: \text{มี } \beta_i \neq 0 \text{ อย่างน้อย 1 ค่า}$$

ค่าต้อง Sig. แสดงว่าตัวแบบ Logistic ที่มีตัวแปรอิสระมีความเหมาะสมในการนำไปใช้พยากรณ์

ขั้นที่ 4 ทดสอบความเหมาะสมของโมเดล ใช้ตาราง Hosmer-Lemeshow Test เป็นการตรวจสอบค่าจริง เปรียบเทียบกับค่าพยากรณ์ ว่าแบบจำลองที่สร้างขึ้นมาสามารถทำนายความน่าจะเป็นของการเกิดเหตุการณ์สอดคล้องกับความเป็นจริงหรือไม่

สมมติฐาน

H_0 : สมการมีความเหมาะสม

H_1 : สมการมีความไม่เหมาะสม

ค่าต้องไม่ Sig. ซึ่งแสดงว่าสมการมีความเหมาะสม Model fit

ขั้นที่ 5 สร้างสมการและทดสอบความเหมาะสมของสมการโดยนำผลค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้ ไปเขียนสมการถดถอยโลจิสติก เพื่อพยากรณ์ตัวแปรตามพิจารณาสัมประสิทธิ์การพยากรณ์จากค่า Pseudo R2 (Mini Tab) Cox & Snell หรือ Nagelkerke (SPSS) ว่าสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ถูกต้องแม่นยำแค่ไหนก็เปอร์เซ็นต์ ใช้ค่า Wald ตรวจสอบรายตัวแปรว่า Sig. หรือไม่ ผลควรออกมา Sig. แต่ไม่ควรพิจารณาจากค่า Wald เพียงอย่างเดียว เนื่องจากมีจุดอ่อน

ขั้นที่ 6 การพยากรณ์ case ใหม่ว่าจะเกิดเหตุการณ์ที่สนใจหรือไม่ ใช้สมการที่ได้ในการพยากรณ์ ความน่าจะเป็นที่จะเกิดเหตุการณ์ของ case นั้น เมื่อทราบค่าตัวแปรอิสระ

P (เหตุการณ์) \rightarrow < 0.5 จะได้ $Y = 0$ ไม่เกิดเหตุการณ์

P (เหตุการณ์) \rightarrow > 0.5 จะได้ $Y = 1$ เกิดเหตุการณ์

**Cutting Score = 0.5 นิยมใช้โดยทั่วไป

การทดสอบความถูกต้องของโมเดล (Goodness of fit) ทำได้หลายวิธี เช่น

1. การพิจารณาภาวะความเหมาะสมของโมเดล โดยพิจารณาค่า $-2 \log$ likelihood ($-2LL$) ซึ่งถ้าค่า $-2LL$ มีค่าน้อย หรือเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า โมเดลเหมาะสม และถ้าโมเดล เหมาะสม 100% ค่า likelihood จะเท่ากับ 1 และ ($-2LL$) จะเท่ากับ 0

2. ใช้ Hosmer-Lemeshow goodness-of fit ซึ่งคำนวณโดยใช้สถิติทดสอบไคสแควร์การทดสอบสมมติฐานว่า ค่าสัมประสิทธิ์ไม่เท่ากับ 0 โดยใช้ Wald statistic ในการทดสอบซึ่งมีการแจกแจงแบบไคสแควร์ ใช้ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ $B_i \neq 0$

สหสัมพันธ์บางส่วนในโมเดล (Partial correlation)

ในการพิจารณาการมีส่วนร่วมของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีคือการพยากรณ์ด้วยตัวแปรตามนั้น จะดูจากค่าสหสัมพันธ์บางส่วนระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระแต่ละตัว (ในคอลัมน์ R statistic) R มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง $+1$ ค่า R ที่เป็นบวก หมายถึง ถ้าค่าของตัวแปรเพิ่ม ค่า likelihoodของการเกิดเหตุการณ์ก็จะเพิ่มขึ้นด้วย ค่า R ที่เป็นลบ หมายถึง ถ้าค่าของตัวแปรเพิ่ม ค่า likelihoodของการเกิดเหตุการณ์ก็จะลดลง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เป็นค่าที่บอกสัดส่วน หรือเปอร์เซ็นต์ที่สามารถอธิบายความผันแปรใน logistic regression model ในโปรแกรม SPSS จะนำเสนอ ค่า (R^2) ของ Cox&Snell และ Nahelkerke หรือเรียกว่า Pseudo ในโปรแกรม Mini Tab

การตรวจสอบเงื่อนไขสมการถดถอย

ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป จะเกิดปัญหา Multicollinearity (โดยค่า $r = 0.9$ ขึ้นไป แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันสูงเกิดภาวะที่เรียกว่า Multicollinearity)

การดูทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปร

ค่าพยากรณ์ที่แสดงในโปรแกรมมี 2 ค่า 1) Original ใช้ดูทิศทางความสัมพันธ์ เป็นบวก หรือลบ โดยดูจากเครื่องหมาย 2) Exponentiated จะไม่มีเครื่องหมายบวก หรือลบ หากต้องการดูทิศทางความสัมพันธ์ ถ้าค่า > 1 ทิศทางเป็นบวก ถ้าค่า < 1 ทิศทางเป็นลบ มักจะใช้ดูขนาดความสัมพันธ์ของตัวแปรว่าสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด เรียกว่า เปอร์เซ็นต์การเปลี่ยนแปลงใน Odd ยกตัวอย่างดังภาพประกอบ

ผลการวิเคราะห์และการนำเสนอ ตัวอย่างที่ 4

$H_0 : \beta_j = 0$

$H_1 : H_0 is False$

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	Wald	p-value	Exp(B)
Constant	-12.31099	.977256	-12.60	.000	4.502e-6
อายุ	.064476	.0015172	5.41	.000	1.0666
โคเลสเตอรอล	.0107413	.0015172	7.08	.000	1.0108
ความดันโลหิต	.0192938	.0040909	4.72	.000	1.0195
ดัชนีมวลกาย	.0574361	.0263549	2.18	.029	1.0591
การสูบบุหรี่	.6344778	.1401836	4.53	.000	1.8860

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = 0$
 $H_1 : H_0 is False$

การแปลความหมาย ตัวอย่างที่ 4
 โดยภาพรวมแล้ว ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวร่วมกันพยากรณ์ความเสี่ยงที่จะเป็นโรคหัวใจขาดเลือดได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Chi-Square=159.80, p=.000 แม้ว่าจะมีอำนาจการพยากรณ์ไม่สูงนักคือประมาณ 9% และทุกตัวแปรก็มีอิทธิพลต่อความเสี่ยงฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาพประกอบ 2 การดูทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปร 3

การทดสอบทางสถิติ

1. ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ ต้องไม่เท่ากับศูนย์
2. สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ Pseudo R2 = .09
3. ค่าWald ดูสัมประสิทธิ์รายตัวแปร P Value ต้อง Sig.
4. แปลความหมายของค่า Exp(B)
5. Exponentiated (B) หมายถึงเปอร์เซ็นต์การเปลี่ยนแปลงในค่า Odd ถ้าค่า > 1 ทิศทางความสัมพันธ์เป็นบวก ค่า<1 ทิศทางความสัมพันธ์เป็นลบ
6. Odd อ่านว่า ถ้า X เพิ่ม 1 หน่วย Odd จะเปลี่ยนกี่เปอร์เซ็นต์

การแปลความหมายของค่า Odd

ผลจากตาราง ในการอ่านค่าแปลความหมาย จึงต้องแปลงค่า Odd กลับคืนก่อน โดยแยกตามประเภทของตัวแปรอิสระ 1) ตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ metric 2) ตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรกลุ่ม Non- metric ที่แปลงเป็นDummy แยกตามทิศทางความสัมพันธ์ 1) ทิศทางความสัมพันธ์เป็นบวก 2) ทิศทางความสัมพันธ์เป็นลบ

ตาราง 4 ตารางอธิบายตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก

ตัวแปร	ความหมาย	หมายเหตุ
P	Prob (Y= 1) ความน่าจะเป็นที่จะมีความผูกพันในองค์การบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8	
Y	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8	1 = ผูกพันในองค์การ 0 = ไม่ผูกพันในองค์การ
male	เพศ	1= ชาย 2 = หญิง
age	อายุ	1 = ระหว่าง 18-30 ปี 2 = ระหว่าง 31-40 ปี 3 = ระหว่าง 41-50 ปี 4 = 50 ปี ขึ้นไป
level	ระดับการศึกษา	0 = ต่ำกว่าปริญญาตรี 1 = ปริญญาตรี 2 = สูงกว่าปริญญาตรี
status	สถานภาพ	(Base Group = โสด) Status ₂ = สมรส Status ₃ = หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
time	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	1= ต่ำกว่า 10 ปี 2 = 10-13 ปี 3 = มากกว่า 13 ปี

ตาราง 4 (ต่อ)

ตัวแปร	ความหมาย	หมายเหตุ
income	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	1 = ต่ำกว่า 10,000 บาท 2 = ระหว่าง 10,001–20,000 บาท 3 = ระหว่าง 20,001–30,000 บาท 4 = ระหว่าง 30,000 ขึ้นไป
ϵ	ค่าความคลาดเคลื่อน (Error Term)	

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพรรณนาข้อค้นพบจากการวิจัย และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยแยกสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

บรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

วิเคราะห์ระดับ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์

การถดถอยโลจิสติก (logistic regression analysis) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์สถิติเชิงคุณภาพ ใช้สำหรับหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (มากกว่าหรือเท่ากับ 1 ตัว) กับตัวแปรตาม และพยากรณ์โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ที่สนใจ เมื่อแบ่งตามระดับการวัดของตัวแปรสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ การวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติกทวิ (Binary logistic regression) และการวิเคราะห์โลจิสติกแบบพหุกลุ่ม (Multinomial logistic

regression) ซึ่งการวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติกดังกล่าวแตกต่างกันในด้านของตัวแปรตาม โดยการวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติกที่ใช้กับตัวแปรตามที่มีค่าได้เพียง 2 ค่า คือ 0 กับ 1 เช่น กลุ่มที่มีเหตุการณ์กับกลุ่มที่ไม่มีเหตุการณ์หรือ เลือกลงและไม่เลือก เป็นต้น ส่วนการวิเคราะห์โลจิสติกแบบพหุกลุ่มใช้กับตัวแปรตามที่มีมากกว่า 2 ค่า เช่น ตัวแปรตามหมายถึงรูปแบบการขนส่งของแต่ละบุคคล แก่ เครื่องบินรถยนต์ส่วนบุคคล และรถโดยสารสาธารณะ เป็นต้น (ยุทธ ไกยวรรณ, 2555)

2.2 การวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่มีหลายตัวแปร โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 8 ผู้วิจัยได้อันดับการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
R^{2Adj}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
X_1	แทน	ตัวแปรเพศ
X_2	แทน	ตัวแปรอายุ
X_3	แทน	ตัวแปรการศึกษา
X_4	แทน	ตัวแปรสถานภาพ
X_5	แทน	ตัวแปรระยะเวลาการปฏิบัติงาน
X_6	แทน	ตัวแปรรายได้ต่อเดือน

QWL	แทน ผลรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8
QWL ₁	แทน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ
QWL ₂	แทน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลย และปลอดภัย
QWL ₃	แทน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร
QWL ₄	แทน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
QWL ₅	แทน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม
QWL ₆	แทน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร
QWL ₇	แทน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว
QWL ₈	แทน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและ เป็นประโยชน์ต่อสังคม
COM	แทน ผลรวมของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8
COM ₁	แทน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้ลึก
COM ₂	แทน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง
COM ₃	แทน ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม
P-Value	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
Sig.	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00
→	แทน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
-→	แทน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 6 ตอน
ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของ
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของ
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผล
ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
กลุ่มที่ 8

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา**

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน รายละเอียดดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n=218)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
-ชาย	135	61.93
-หญิง	83	38.07
4. อายุ		
- 18-30 ปี	101	46.33
- 31-40 ปี	49	22.48
- 41-50 ปี	42	19.27
- 51 ปี ขึ้นไป	26	11.93
3. การศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	53	24.31
- ปริญญาตรี	138	63.30
- สูงกว่าปริญญาตรี	27	12.39
4. สถานภาพ		
- เป็นพระสงฆ์	103	47.25
- เป็นฆราวาส	77	35.32

ตาราง 5 (ต่อ)

(n=218)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
- 1-3 ปี	79	36.24
- 4-6 ปี	55	25.23
- 7 ปี ขึ้นไป	84	38.53
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
- ต่ำกว่า 10,000 บาท	120	55.05
- ระหว่าง 10,001-20,000 บาท	85	38.99
- ระหว่าง 20,001-30,000 บาท	8	3.67
- 30,001 บาท ขึ้นไป	5	2.29
รวม	218	100.00

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 218 คน เป็นเพศชาย จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 61.93 เป็นเพศหญิง จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 38.07 มีอายุระหว่าง 18.30 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 46.33 อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.48 อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.27 และอายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.93 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 63.30 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 24.31 และมีการศึกษาสูงกว่าในระดับปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 12.39 มีสถานภาพ เป็นพระสงฆ์ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 47.25 เป็นฆราวาส จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 35.32 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปี ขึ้นไป จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 38.53 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 36.24 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 25.23 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 55.05 มีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 38.99 มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.68 และมีรายได้ 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.29

โดยสรุป ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 61.93
มีอายุระหว่าง 18-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.33 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี
คิดเป็นร้อยละ 63.30 เป็นพระสงฆ์ คิดเป็นร้อยละ 47.25 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.24 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็น
ร้อยละ 55.05

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของ
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 รายละเอียดดังตาราง 6-14

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8
โดยรวมและรายด้าน

(n=218)

ด้าน ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.10	1.08	ปานกลาง
2	สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย	3.59	0.88	มาก
3	การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.72	0.97	มาก
4	ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.67	0.90	มาก
5	การบูรณาการทางสังคม	3.92	0.87	มาก
6	ธรรมเนียมในองค์การ	3.88	0.87	มาก
7	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.89	0.83	มาก
8	ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.86	0.85	มาก
	รวม	3.71	0.71	มาก

จากตาราง 6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อ
พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม
($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.89$)
ด้านธรรมเนียมในองค์การ ($\bar{X} = 3.88$) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม
($\bar{X} = 3.86$) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 3.72$)

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.67$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.59$) และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.10$) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ รายข้อ

(n=218)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ค่าจ้างหรือเงินเดือน ที่ท่านได้รับปัจจุบันเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานทางสังคมที่ยอมรับกันทั่วไป	3.03	1.22	ปานกลาง
2	สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานทางสังคมที่ยอมรับกันทั่วไป	3.02	1.17	ปานกลาง
3	ค่าจ้างหรือเงินเดือน หรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ หรือตำแหน่งที่รับผิดชอบ	3.06	1.22	ปานกลาง
4	ค่าจ้างหรือเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่คล้ายกัน	3.20	1.25	ปานกลาง
5	ค่าจ้างหรือเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีการเบิกจ่าย ตามกำหนดการปฏิทินการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างประจำ	3.20	1.16	ปานกลาง
	รวม	3.10	1.08	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.10$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 5 ค่าจ้างหรือเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีการเบิกจ่าย ตามกำหนดการปฏิทิน

การจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างประจำ ($\bar{X} = 3.20$) รองลงมาคือ ข้อที่ 4 ค่าจ้างหรือเงินเดือน
สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่คล้ายกัน
($\bar{X} = 3.20$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 2 สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ
ที่ท่านได้รับเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานทางสังคมที่ยอมรับกันทั่วไป
($\bar{X} = 3.02$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย รายข้อ

(n=218)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่าน มีการจัดสภาพแวดล้อม โดยรวมที่เหมาะสมต่อร่างกายและการทำงาน	3.72	1.01	มาก
2	หน่วยงานของท่านได้ดำเนินการกิจกรรม 5 ส. คือ สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย อย่างสม่ำเสมอ	3.83	0.94	มาก
3	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้ในการ ทำงานเหมาะสมกับงาน	3.57	1.15	มาก
4	หน่วยงานของท่านการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกัน อุบัติเหตุภายในตัวอาคาร เช่น ถังดับเพลิง ระบบ ป้องกันฟ้าผ่า เป็นต้น	3.44	1.22	ปานกลาง
5	หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและ มาตรการการป้องกันสาธารณภัยต่าง ๆ เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย เป็นต้น	3.38	1.15	ปานกลาง
รวม		3.59	0.88	มาก

จากตาราง 8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและ

ปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 2 หน่วยงานของท่านได้ดำเนินการกิจกรรม 5 ส. คือ สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมโดยรวมที่เหมาะสมต่อร่างกายและการทำงาน ($\bar{X} = 3.72$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 5 หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมาตรการการป้องกันสาธารณภัยต่าง ๆ เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย เป็นต้น ($\bar{X} = 3.38$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร รายข้อ

(n=218)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านได้ให้โอกาสพัฒนาตนเองในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ	3.66	1.09	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.68	1.10	มาก
3	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการใช้ทักษะความรู้ ความสามารถรวมทั้งการเรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.79	1.06	มาก
4	หน่วยงานของท่านจัดให้มีการศึกษาดูงาน การสัมมนา เป็นต้น เพื่อให้มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน	3.73	1.16	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.75	1.08	มาก
รวม		3.72	0.97	มาก

จากตาราง 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของ

บุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 3 หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการใช้ทักษะความรู้ ความสามารถรวมทั้งการเรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมาคือ ข้อที่ 5 หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.75$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 1 หน่วยงานของท่านได้ให้โอกาสพัฒนาตนเองส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.66$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน รายข้อ

(n=218)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกให้ออกจากงาน	3.71	1.09	มาก
2	งานที่ท่านทำมีความมั่นคงดีแล้ว	3.50	1.16	ปานกลาง
3	งานที่ท่านทำสามารถยึดเป็นอาชีพหลักได้	3.53	1.18	มาก
4	งานที่ท่านทำได้รับการยอมรับจากสังคมและคนในครอบครัว	3.83	0.99	มาก
5	หน่วยงานของท่านได้จัดเตรียมและวางแผนการเข้าสู่ตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร	3.78	1.03	มาก
รวม		3.67	0.90	มาก

จากตาราง 10 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4 งานที่ท่านทำได้รับการยอมรับจากสังคมและคนในครอบครัว ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมาคือ ข้อที่ 5 หน่วยงานของท่านได้จัดเตรียมและวางแผนการเข้าสู่ตำแหน่งเพื่อ

ความก้าวหน้าของบุคลากร ($\bar{X} = 3.78$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 2 งานที่ท่าน
ทำมีความมั่นคงดีแล้ว ($\bar{X} = 3.50$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8
ด้านการบูรณาการทางสังคม รายข้อ

(n=218)

ด้าน ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยน ความรู้ ข้อมูลข่าวสารระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่าง เหมาะสม	3.81	1.06	มาก
2	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ดีในการทำงาน	4.01	1.07	มาก
3	ท่านมีส่วนร่วมในการรับฟังและแสดงความคิดเห็น ในการกำหนดนโยบายหลักปฏิบัติต่าง ๆ	3.85	0.97	มาก
4	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกัน	3.97	0.94	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีการทำกิจกรรมร่วมกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	3.99	1.01	มาก
รวม		3.92	0.87	มาก

จากตาราง 11 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้รับความ
ร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีในการทำงาน ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือ
หน่วยงานของท่านมีการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือระหว่าง
ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.99$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ

หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูลข่าวสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน
อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.81$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8
ด้านธรรมนุญในองค์การ รายข้อ

(n=218)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมการเคารพสิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาค ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาของท่าน	3.91	1.04	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์การ	3.87	0.95	มาก
3	กฎระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานการปฏิบัติงานของ หน่วยงานเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย	3.95	0.97	มาก
4	หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบในการ ปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมเท่าเทียมกัน	3.88	1.08	มาก
5	หน่วยงานมีมาตรฐานในการพิจารณาลงโทษ ผู้กระทำผิดเป็นไปด้วยความโปร่งใส บริสุทธิ์ และ ยุติธรรม	3.78	1.06	มาก
รวม		3.88	0.87	มาก

จากตาราง 12 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านธรรมนุญในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ ที่ 3 กฎระเบียบ
ข้อบังคับ มาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ($\bar{X} = 3.95$)
รองลงมาคือ ข้อที่ 1 หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมการเคารพสิทธิ เสรีภาพ ความเสมอ
ภาค ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่าน ($\bar{X} = 3.91$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ

ที่สุด คือ ข้อที่ 5 หน่วยงานมีมาตรฐานในการพิจารณาโทษผู้กระทำผิดเป็นไปด้วยความโปร่งใส บริสุทธิ์ และยุติธรรม ($\bar{X} = 3.78$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว รายข้อ

(n=218)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม ศักยภาพความสามารถของท่าน	3.94	0.96	มาก
2	การปฏิบัติงานไม่มีแรงกดดันทำให้รู้สึกกังวลและ เครียดจนเกินไป	3.72	1.02	มาก
3	ท่านมีความพอใจในระยะเวลาทำงาน/เวลาพัก ของ การทำงานในแต่ละวัน	3.95	0.99	มาก
4	ท่านสามารถจัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการทำงานและ ให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.93	0.99	มาก
5	ท่านมีเวลาว่างที่จะเข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ขององค์กรได้อย่างสม่ำเสมอ	3.89	1.00	มาก
รวม		3.89	0.83	มาก

จากตาราง 13 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 3 ท่านมีความพอใจ ในระยะเวลาทำงาน/เวลาพัก ของการทำงานในแต่ละวัน ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมศักยภาพความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.94$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 2 การปฏิบัติงานไม่มีแรงกดดันทำให้รู้สึกกังวลและเครียดจนเกินไป ($\bar{X} = 3.72$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม รายข้อ

(n=218)

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานที่ท่านทำงานเป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับ ของสังคม	3.85	0.99	มาก
2	ท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคมที่ทางหน่วยงานของท่านจัดขึ้น	3.88	0.96	มาก
3	ท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคมที่ทางหน่วยงานอื่นจัดขึ้น	3.87	0.97	มาก
4	ท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์หรือประชาสัมพันธ์ งานเพื่อประโยชน์ต่อสังคม	3.83	0.96	มาก
5	ท่านมีส่วนร่วมในงานที่ทางสำนักงานกลุ่มหรือ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดจัดขึ้น	3.88	1.00	มาก
รวม		3.86	0.85	มาก

จากตาราง 14 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์
ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 5 ท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์
ต่อสังคมที่ทางหน่วยงานของท่านจัดขึ้น ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 ท่านมีส่วนร่วมใน
งานที่ทางสำนักงานกลุ่มหรือสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดจัดขึ้น ($\bar{X} = 3.88$) ส่วนข้อ
ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 4 ท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์หรือประชาสัมพันธ์งานเพื่อ
ประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.83$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของ
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 รายละเอียดดังตาราง 15-18

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การ
ของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8
โดยรวมและรายด้าน

(n=218)

ด้าน ที่	ความผูกพันต่อองค์การ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ด้านความรู้สึก	4.06	0.79	มาก
2	ด้านความต่อเนื่อง	4.10	0.78	มาก
3	ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	4.12	0.80	มาก
	รวม	4.09	0.72	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อ
พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม
($\bar{X} = 4.12$) รองลงมาคือ ด้านความต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.10$) และ ด้านความรู้สึก ($\bar{X} = 4.06$)
ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8
ด้านความรู้สึก รายข้อ

(n=218)

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร	3.97	1.03	มาก
2	ท่านพร้อมที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร	4.02	0.90	มาก
3	ท่านรู้สึกว่ามีความสุขกับการทำงานในองค์กรนี้	4.07	0.97	มาก
4	ท่านมีความภูมิใจต่อองค์กรที่ท่านทำงานอยู่	4.06	0.82	มาก
5	ท่านตระหนักว่าปัญหาองค์กรคือปัญหาของ ตนเอง	4.11	0.89	มาก
6	หากองค์กรเกิดปัญหาท่านมีความพร้อมในการ ช่วยแก้ไขปัญหาย่างเต็มความสามารถ	4.13	0.89	มาก
	รวม	4.06	0.79	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านความรู้สึก โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 6 หากองค์กร
เกิดปัญหาท่านมีความพร้อมในการช่วยแก้ไขปัญหาย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.13$)
รองลงมาคือ ข้อที่ 5 ท่านตระหนักว่าปัญหาองค์กรคือปัญหาของตนเอง ($\bar{X} = 4.11$)
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 1 ท่านรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร
($\bar{X} = 3.97$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรการ
ของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8
ด้านความต่อเนื่อง รายข้อ

(n=218)

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีความคาดหวังว่าจะทำงานในองค์กรนี้ จนกว่าจะครบวาระหรือสัญญาจ้าง	4.12	0.93	มาก
2	ท่านยังคงจะทำงานกับองค์กรนี้ แม้หน่วยงานอื่น ยื่นข้อเสนอที่ดีกว่า	3.94	1.08	มาก
3	ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการทำงาน เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน	4.20	0.88	มาก
4	ท่านมีการวางแผนการทำงานให้องค์กรจน ประสบความสำเร็จแม้ต้องใช้เวลาานาน	4.17	0.82	มาก
5	หากมีความจำเป็นต้องลางาน ท่านได้มอบหมายให้ เพื่อนร่วมงานช่วยดำเนินการต่อหรือมีวิธีการอื่น ๆ ที่จะทำงานให้ต่อเนื่องไม่สะดุด	4.09	0.96	มาก
รวม		4.10	0.78	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรการของบุคลากรของโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านความต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 3 ท่านมีการพัฒนา
ตนเองอย่างต่อเนื่องในการทำงาน เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาคือ
ข้อที่ 4 ท่านมีการวางแผนการทำงานให้องค์กรจนประสบความสำเร็จแม้ต้องใช้เวลาานาน
($\bar{X} = 4.17$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 2 ท่านยังคงจะทำงานกับองค์กรนี้ แม้
หน่วยงานอื่นยื่นข้อเสนอที่ดีกว่า ($\bar{X} = 3.94$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม รายข้อ

(n=218)

ข้อ ที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านยึดถือและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการอย่างเคร่งครัด	4.15	0.87	มาก
2	ท่านยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบบรรทัดฐาน ของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด	4.17	0.89	มาก
3	การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามประกาศ คำสั่ง และมติมหาเถรสมาคม	4.11	0.90	มาก
4	ท่านมีแนวคิด และการปฏิบัติงานสอดคล้องตาม บริบทสังคมสงฆ์ ถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย	4.11	0.91	มาก
5	การปฏิบัติ และการวางตน ระหว่างท่านและเพื่อน ร่วมงาน ซึ่งมีสถานภาพเป็นเพศบรรพชิตและเพศ คฤหัสถ์ มีความเหมาะสมและดีงาม	4.06	0.87	มาก
รวม		4.12	0.80	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 2
ท่านยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบบรรทัดฐานของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.17$)
รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ท่านยึดถือและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ของทาง
ราชการอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.15$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 5 การปฏิบัติ และ
การวางตน ระหว่างท่านและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีสถานภาพเป็นเพศบรรพชิตและเพศ
คฤหัสถ์ มีความเหมาะสมและดีงาม ($\bar{X} = 4.06$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
กลุ่มที่ 8

4.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการทดสอบภาวะพหุ
สัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity)

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำคะแนนรวมจากตัวแปรปัจจัย
ด้านต่าง ๆ และตัวแปรเชิงกลุ่ม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลา
การปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ให้มีลักษณะที่สามารถนำมาวิเคราะห์การถดถอยได้
แล้วนำมาหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรควรมีค่าต่ำ และมีนัยสำคัญทางสถิติ หากพบว่าตัวแปรคู่ใด
มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อาจจะต้องทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับภาวะพหุสัมพันธ์ร่วม ดังตาราง 19

ตาราง 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆
X ₁	1	.024*	.263**	.133*	.263**	.078*
X ₂		1	.029**	.303**	.334**	.116*
X ₃			1	.006*	.344**	.251**
X ₄				1	.109*	.099*
X ₅					1	.271**
X ₆						1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตาราง 19 พบว่า โดยรวมค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ
ตัวแปรอิสระทุกตัวอยู่ระหว่าง .024 – .344 ซึ่งมีค่าไม่สูง เมื่อพิจารณาในรายละเอียด
พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสูงสุด ได้แก่ ระดับ

การศึกษา (X_3) กับระยะเวลาปฏิบัติงาน (X_5) รองลงมา ได้แก่ อายุ (X_2) กับระยะเวลาปฏิบัติงาน (X_5) และ อายุ (X_2) กับสถานภาพ (X_4) โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .344, .334 และ .303 ตามลำดับ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบปัญหาเกี่ยวกับภาวะพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) โดยการทดสอบจากค่า Tolerance ซึ่งถ้าพบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระใดมีค่าน้อยจนเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าตัวแปรอิสระนั้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นมาก (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549, หน้า 370) และทดสอบค่า VIF (Variance inflation factor) ซึ่งหาพบว่าค่า VIF ,ค่าเกิน 10 ถือว่าตัวแปรอิสระนั้นมีความสัมพันธ์กัน หรือเกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Kutner, et al, 2005, p. 409) ผลการทดสอบปรากฏดังตาราง 20

ตาราง 20 ค่า Variance Inflation Factor ของตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปร

ตัวแปร	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
- เพศ (X_1)	.871	1.148
- อายุ (X_2)	.804	1.244
- ระดับการศึกษา (X_3)	.815	1.226
- สถานภาพ (X_4)	.865	1.156
- ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (X_5)	.719	1.390
- รายได้ต่อเดือน (X_6)	.875	1.143

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 20 พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าเข้าใกล้ 1 คือมีค่าตั้งแต่ .718 - .875 ส่วนค่า VIF ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าไม่ถึง 10 คือมีค่าตั้งแต่ 1.143 - 1.390 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระใดทั้ง 6 ตัวแปร ที่จะนำไปทดสอบสมมติฐานไม่เกิดปัญหาภาวะพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

4.2 การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก

การวิเคราะห์ตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติกของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

ตัวแปร	B	S.E.	Wald	df	p	EXP(B)
- เพศ (X ₁)	2.953	.564	27.414	1	.000	19.173
- อายุ (X ₂)	-.391	.421	.864	1	.353	.676
- ระดับการศึกษา (X ₃)	-.454	.449	1.025	1	.311	.635
- สถานภาพ (X ₄)	1.989	.442	20.228	1	.000	7.309
- ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (X ₅)	1.509	.513	8.650	1	.003	4.521
- รายได้ต่อเดือน (X ₆)	3.241	.511	40.250	1	.000	25.555

-2 Log likelihood = 179.129

Chi-square = 13.722, df = 8, p. = .000

Cox & Snell R² = .422, Nagelkerke R² = .566

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 21 พบว่า เมื่อพิจารณาค่า -2 Log likelihood ของโมเดลที่มีตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปร ปรากฏว่ามีค่า -2 Log likelihood = 179.129 ซึ่งน้อยกว่าค่า -2 Log likelihood ในโมเดลที่มีเฉพาะค่าคงที่หรือไม่มีตัวแปรอิสระเลย (-2 Log likelihood = 229.606) และเมื่อใช้สถิติทดสอบโมเดล ได้ค่าไคสแควร์เท่ากับ 13.722 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยโลจิสติกของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าไม่เท่ากับศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Chi-square = 13.722, df = 8, p. = .000) ซึ่งหมายความว่าตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 และเมื่อพิจารณาความสามารถในการทำนายของโมเดลโลจิสติก พบว่า โมเดลดังกล่าวสามารถทำนายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

ได้ร้อยละ 42.20 (Cox & Snell $R^2 = .422$) โดยตัวแปรที่ทำให้สัดส่วนความผูกพันต่อองค์การต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ตัวแปร ได้แก่ เพศชาย (X_1) สถานภาพพระสงฆ์ (X_4) ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป (X_5) รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป (X_6)

4.3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของสมการถดถอยโลจิสติก

ในการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของสมการถดถอยโลจิสติกนี้ ผู้วิจัยได้นำตัวแปรตัวปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 4 ตัวแปร จากผลการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกในตาราง 21 ได้แก่ ตัวแปรเพศ สถานภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน มาวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกอีกครั้ง แล้วนำค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้ (B) สร้างสมการถดถอยโลจิสติกและทำนายโอกาสที่จะมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ซึ่งนำเสนอผลการวิเคราะห์ดังตาราง 22 และตาราง 23

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

ตัวแปร	B	S.E.	Wald	df	p	EXP(B)
- เพศ (X_1)	3.099	.562	30.401	1	.000	22.182
- สถานภาพ (X_4)	1.903	.417	20.781	1	.000	6.707
- ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (X_5)	1.312	.487	7.276	1	.007	3.715
- รายได้ต่อเดือน (X_6)	3.152	.501	39.596	1	.000	23.383

-2 Log likelihood = 180.733

Chi-square = 6.727, df = 7, p. = .000

Cox & Snell $R^2 = .418$, Nagelkerke $R^2 = .560$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 22 พบว่า เมื่อพิจารณาค่า -2 Log likelihood ของโมเดลที่มีตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร ปรากฏว่ามีค่า -2 Log likelihood = 180.733 ซึ่งน้อยกว่าค่า -2 Log likelihood ในโมเดลที่มีเฉพาะค่าคงที่หรือไม่มีตัวแปรอิสระเลย

(-2 Log likelihood = 298.606) และเมื่อใช้สถิติทดสอบโมเดล ได้ค่าไคสแควร์เท่ากับ 6.727 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยโลจิสติกของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าไม่เท่ากับ ศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Chi-square = 6.727, df = 7, p. = .000) ซึ่งหมายความว่าตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 และเมื่อพิจารณาความสามารถ ในการทำนายของโมเดลโลจิสติก พบว่า โมเดลดังกล่าวสามารถทำนายความผันแปรของ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ได้ร้อยละ 41.80 (Cox & Snell $R^2 = .418$) โดยตัวแปรที่ทำให้สัดส่วนความผูกพัน ต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ตัวแปร ได้แก่ เพศชาย (X_1) สถานภาพพระสงฆ์ (X_4) ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป (X_5) รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป (X_6)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยโลจิสติก (B) จะเห็นว่า บุคลากร เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรเพศหญิง 3.099 หน่วย บุคลากรที่มี สถานภาพเป็นพระสงฆ์มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพเป็น ฆราวาส 1.903 หน่วย บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป มีความผูกพัน ต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-6 ปี 1.312 หน่วย บุคลากรที่มี รายได้ต่อเดือน 10,001 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท 3.152 หน่วย

จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยโลจิสติก (B) ที่ได้จากตาราง 22 สามารถนำมา เขียนสมการถดถอยโลจิสติกและทำนายโอกาสในการมีความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากร ดังแสดงในตาราง 23

ตาราง 23 การทำนายโอกาสในการมีความผูกพันต่อองค์การและไม่มีความผูกพัน
ต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8
จากการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก

ความผูกพันต่อองค์การ	ผลการทำนายโอกาสในการมีความผูกพันต่อองค์การ		
	ไม่มีความผูกพัน ต่อองค์การ	มีความผูกพัน ต่อองค์การ	% ความถูกต้อง
ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ	114	9	92.70
มีความผูกพันต่อองค์การ	32	63	66.30
รวม			81.20

จากตาราง 23 ประสิทธิภาพของสมการถดถอยโลจิสติก (Logistic Regression) สามารถทำนายโอกาสในการมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ได้ร้อยละ 66.30 ทำนายโอกาสในการไม่มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ได้ร้อยละ 92.70 ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วสมการถดถอยโลจิสติกสามารถทำนายโอกาสในการมีความผูกพันต่อองค์การและไม่มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ได้ร้อยละ 81.20

**ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
กลุ่มที่ 8**

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8
รายละเอียดดังตาราง 24-25

ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ใน
การศึกษา เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปร
อิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการ
ตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงต้องตรวจสอบ
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการ
ตัวแบบได้ โดยกำหนด ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig.
(2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม
หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน
หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ศรีวานิช, 2552)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์
ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์
ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์
ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์
ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 รายละเอียดดังตาราง 24

ตาราง 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

ตัวแปร	QWL ₁	QWL ₂	QWL ₃	QWL ₄	QWL ₅	QWL ₆	QWL ₇	QWL ₈	QWL	COM ₁	COM ₂	COM ₃	COM
ค่าเฉลี่ย	3.10	3.59	3.72	3.67	3.92	3.88	3.89	3.86	3.71	4.06	4.10	4.12	4.09
S.D.	1.08	0.88	0.97	0.90	0.87	0.87	0.83	0.85	0.71	0.79	0.78	0.80	0.72
QWL ₁		.683**	.625**	.646**	.400**	.377**	.403**	.320**	.634**	.318**	.231**	.225**	.286**
QWL ₂			.767**	.639**	.502**	.454**	.462**	.397**	.693**	.334**	.218**	.251**	.297**
QWL ₃				.730**	.533**	.484**	.443**	.405**	.609**	.308**	.203**	.243**	.279**
QWL ₄					.526**	.462**	.464**	.335**	.678**	.304**	.305**	.303**	.332**
QWL ₅						.850**	.802**	.698**	.636**	.627**	.604**	.604**	.670**
QWL ₆							.784**	.646**	.695**	.633**	.634**	.574**	.672**
QWL ₇								.621**	.697**	.573**	.562**	.574**	.623**
QWL ₈									.608**	.564**	.507**	.587**	.605**
QWL										.576**	.510**	.525**	.590**
COM ₁											.655**	.680**	.634**
COM ₂												.623**	.697**
COM ₃													.610**
TCOM													

จากตาราง 24 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม (OUA) กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 โดยรวม (COM) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.590$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 โดยรวม (COM) กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (QWL1) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.286$)
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่สุขสละและปลอดภัย (QWL2) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.297$)
3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร (QWL3) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.279$)
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (QWL4) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.332$)
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม (QWL5) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.670$)
6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร (QWL6) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.672$)
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (QWL7) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.623$)
8. ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWL8) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.605$)

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม (QWL) กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 โดยรวม (COM) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.590$) ซึ่งตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่อยู่ในเกณฑ์ข้อจำกัดหรือต่ำกว่า 0.80 (Stevens, 2002,

p. 189) ไม่ทำให้เกิดปัญหาภาวะพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อ
 รุนแรงในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และไม่ส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการ
 พยากรณ์ตัวแปร ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
 อิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1
 จึงไม่มีปัญหาเรื่องภาวะพหุสัมพันธ์ร่วม จึงสามารถนำไปวิเคราะห์หาการถดถอยพหุคูณได้
 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อศึกษา
 อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 พบผลดังตาราง 25

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผล
 ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ
 ศึกษา กลุ่มที่ 8

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	1.606	.194		8.273	.000		
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและ เพียงพอ (QWL ₁)	.047	.047	.070	.996	.320	.453	2.209
สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและ ปลอดภัย (QWL ₂)	.023	.067	.028	.342	.733	.334	2.996
การพัฒนาความรู้ความสามารถ ของบุคลากร (QWL ₃)	.148	.064	.200	2.320	.021*	.300	3.333
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (QWL ₄)	.057	.061	.071	.930	.353	.378	2.642
การบูรณาการทางสังคม (QWL ₅)	.213	.087	.258	2.454	.015*	.201	4.967
ธรรมเนียมในองค์กร (QWL ₆)	.271	.079	.326	3.420	.001**	.246	4.062
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว (QWL ₇)	.024	.079	.027	.298	.766	.269	3.714
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ ต่อสังคม (QWL ₈)	.204	.061	.240	3.329	.001**	.428	2.334

R=730, R²=.534, R^{2Adj}=.516, F=29.878, Sig.=.000

จากตาราง 25 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกตัวแปร สามารถนำไปใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 ได้ร้อยละ 51.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (β) สูงที่สุด คือ ธรรมเนียมในองค์กร ($\beta=.326$) รองลงมาคือ การบูรณาการทางสังคม ($\beta=.258$) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\beta=.240$) และการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\beta=.200$) ตามลำดับ ยกเว้นตัวแปรค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

อธิบายได้ว่า บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ยิ่งมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรมาก ยิ่งมีการบูรณาการทางสังคมมาก ยิ่งมีธรรมเนียมในองค์กรมาก ยิ่งมีความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมาก จะเป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย

ตาราง 26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
เพศส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8	ยอมรับ
อายุส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษาส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8	ปฏิเสธ
สถานภาพส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8	ยอมรับ
ระยะเวลาการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8	ยอมรับ
รายได้ต่อเดือนส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8	ยอมรับ
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8	ปฏิเสธ
สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัยส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8	ปฏิเสธ

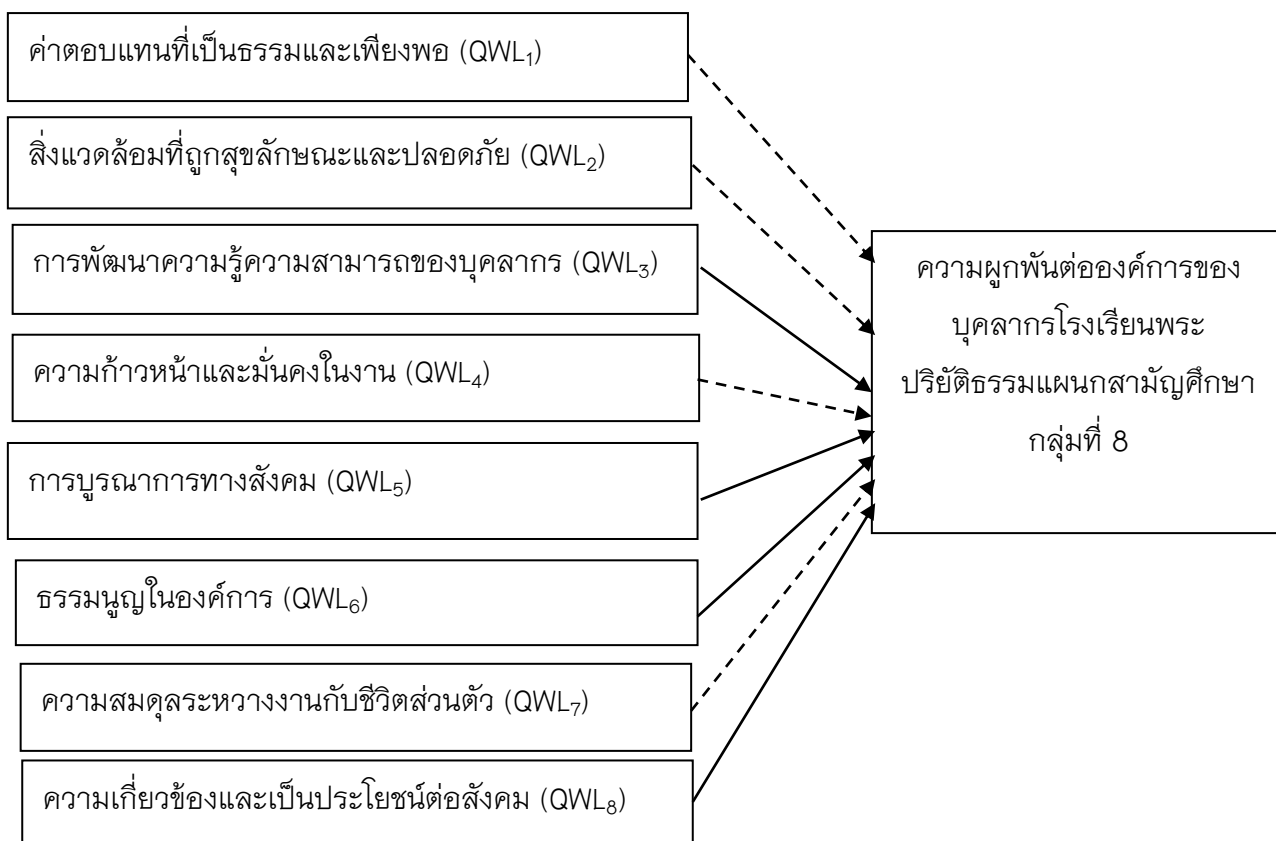
ตาราง 26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8	ยอมรับ
ความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8	ปฏิเสธ
การบูรณาการทางสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8	ยอมรับ
ธรรมเนียมขององค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8	ยอมรับ
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8	ปฏิเสธ
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8	ยอมรับ

จากตาราง 26 ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 จึงปฏิเสธสมมติฐาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์การ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 จึงปฏิเสธสมมติฐาน ผลการวิจัยที่พบครั้งนี้ สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 8 ผู้วิจัยได้ดำเนินการ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะการวิจัย ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่พบในครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งสิ้น 218 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 61.93 มีอายุระหว่าง 18-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.33 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.30 เป็นพระสงฆ์ คิดเป็นร้อยละ 47.25 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.24 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.05 ตามลำดับ

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.89$) ด้านธรรมณูญในองค์การ ($\bar{X} = 3.88$) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.86$) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 3.72$) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.67$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.59$) และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.10$) ตามลำดับ

3. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมาคือ

ด้านความต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.10$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความรู้สึก ($\bar{X} = 4.06$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 โดยตัวแปรที่ทำให้สัดส่วนความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ตัวแปร ได้แก่ เพศชาย (X_1) สถานภาพพระสงฆ์ (X_4) ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป (X_5) รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป (X_6) สามารถทำนายโอกาสในการมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้ร้อยละ 66.30 ทำนายโอกาสในการไม่มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้ร้อยละ 92.70 ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วสมการถดถอยโลจิสติกส์สามารถทำนายโอกาสในการมีความผูกพันต่อองค์กรและไม่มี ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ได้ร้อยละ 81.20

5. ตัวแปรอิสระ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานทุกตัวแปร สามารถนำไปใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 ได้ร้อยละ 51.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (β) สูงที่สุด คือ ธรรมนุญในองค์กร ($\beta = .326$) รองลงมาคือ การบูรณาการทางสังคม ($\beta = .258$) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\beta = .240$) และการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\beta = .200$) ตามลำดับ ยกเว้น ตัวแปรค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อธิบายได้ว่าบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ยังมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมนุญในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร มาก จะยังมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่พบในครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 โดยตัวแปรที่ทำให้สัดส่วนความผูกพันต่อองค์การต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ตัวแปร ได้แก่ เพศชาย (X_1) สถานภาพพระสงฆ์ (X_4) ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป (X_5) รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป (X_6) สามารถทำนายโอกาสในการมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ได้ร้อยละ 66.30 ทำนายโอกาสในการไม่มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ได้ร้อยละ 92.70 ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วสมการถดถอยโลจิสติกส์สามารถทำนายโอกาสในการมีความผูกพันต่อองค์การ และไม่มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ได้ร้อยละ 81.20

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การที่ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างด้านความคิดและพฤติกรรมในการใช้ชีวิต และการทำงานของคนแต่ละคน โดยบุคลากรเพศชาย มีสถานภาพเป็นพระสงฆ์ มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป และมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป อาจจะมีความรู้สึกร่ามั่งคั่งในการปฏิบัติงานและรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 มาก ส่วนบุคลากรกลุ่มอื่น อาจส่งผลต่อความเชื่อมั่น และความมั่นคงทางรายได้ ซึ่งอาจนำไปสู่การเปลี่ยนไปทำงานที่อื่นได้ง่ายขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977, pp. 46–75) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผูปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน มีผลต่อความผูกพันขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1990, pp. 1–18) ไคกล่าวไว้ว่า

ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ พัฒนาจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ด้าน คือ ขนาดหรือจำนวนของการลงทุนที่บุคคลทำไป และการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก โดยทั้งสองปัจจัยจะส่งผลต่อความต้องการได้รับคำตอบมากขึ้น ซึ่งเกี่ยวพันกับการอยู่หรือออกไปจากองค์การที่ประกอบด้วย 1) อายุ 2) สถานภาพของตำแหน่งงาน 3) ความพึงพอใจในอาชีพ 4) ความตั้งใจที่จะลาออก สอดคล้องกับแนวคิดของ March and Hannari (2016, อ้างถึงในพัศกาญจน์ พวงประเสริฐ ,2558, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ คือ 1) ลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส เป็นต้น 2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ได้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมีอิสระในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และผลประโยชน์ที่ได้จากงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Doering and Rhodes (1989, unpagged) ได้กล่าวถึงปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของบุคคล เช่น อายุ เพศ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา และค่านิยมส่วนตัวเป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับ Dunham, Grube and Castanede (1994, unpagged) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ ได้แก่ อายุ อายุงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจที่จะลาออก (Intent to leave)

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกลักษณ์ ชมภูชัย (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้สุทธิต่อเดือน และระดับตำแหน่ง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรายุทธ โภชนะสมบัติ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์” ซึ่งการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรส่วนใหญ่มีสถานภาพแต่งงานแล้ว และอยู่ในวัยสูงอายุทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะณัฐ เตียวสันติกุล (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ ตำรวจศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดลำปาง” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และ

ระดับตำแหน่งมีความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภราภรณ์ อนันต์ (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัท C ศูนย์กระจายสินค้าชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัท C ศูนย์กระจายสินค้าชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.10 ได้แก่ ด้านสถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้าน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท ระยะเวลาในการเข้างาน วิธีการเดินทางมาทำงานเป็นหลัก รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้าน บรรทัดฐานทางสังคม

2. ผลการวิจัยจากการศึกษา อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมาภิบาลในองค์การ (QWL₆) และด้านความ เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWL₈) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .00 ด้านการบูรณาการทางสังคม (QWL₅) และด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร (QWL₂) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและ ปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมาภิบาล ในองค์การ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 คุณภาพชีวิต การทำงาน ก็เป็นอีกปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรหรือ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่บอกถึงลักษณะ การทำงานที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ การรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือ ความสุขในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้ชีวิตการทำงานที่สามารถ ตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมาตรฐานสังคม มีการประสานระหว่งการดำเนิน

ชีวิตและงานให้ชีวิตและงานผสานกลมกลืน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว บุคลากรย่อมมีความสุขในการทำงานมีความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานออกมาได้ดีและมีประสิทธิภาพ และเมื่อบุคลากรได้รับรู้ถึงการเอาใจใส่และการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรขึ้น โดยคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นแรงผลักดัน ให้บุคลากรสามารถทำงานได้ บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ และส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกลักษณ์ ชมภูซัย (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)” ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิพงษ์ พร่อมสุข (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทอดไท คงเพียรธรรม (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ โรงเรียนทหารการสัตว กรมการสัตวทหารบก” ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ โรงเรียนทหารการสัตว กรมการสัตวทหารบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ คำภีร์ ศรีหาจักร (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาครู โดยประชาชนลาว” ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความภูมิใจในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันใน

องค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริไชย ศักดิ์ดา (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม” ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน รวม 8 ด้านส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 อธิบายความผูกพันที่มีต่อองค์กรได้สูงถึงร้อยละ 76.3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียง 2 ด้านเท่านั้นที่มีนัยสำคัญ โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์จากมากไปหาน้อยคือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์ = .527 และด้านจังหวัดชีวิต มีค่าสัมประสิทธิ์ = .233 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรรภา พิมเสน (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจอู่ซ่อมรถยนต์จังหวัดนครพนม” ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร และด้านความมั่นคง ความปลอดภัยในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา จันทร์คล้าย (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจค้าปลีก (สกลนคร นครพนม มุกดาหาร)” ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัยที่พบในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยกองพุทธศาสนศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของ

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยการเสนอให้หน่วยงานในระดับนโยบายพิจารณาค่าจ้างหรือเงินเดือน จัดสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่บุคลากรได้รับในปัจจุบัน ให้เพียงพอกับการดำรงชีวิต สภาพเศรษฐกิจ และค่าครองชีพในปัจจุบัน

1.2 สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยกองพุทธศาสนศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลย และปลอดภัยโดยควรมีการเตรียมความพร้อมและมาตรการการป้องกันสาธารณภัยต่าง ๆ เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย และทำการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุภายในตัวอาคาร เช่น ถังดับเพลิง ระบบป้องกันฟ้าผ่า เป็นต้น

1.3 สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยกองพุทธศาสนศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านความรู้สึก โดยการสร้างค่านิยมร่วม ส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และพร้อมที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ

1.4 สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยกองพุทธศาสนศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านความต่อเนื่อง โดยการสร้างค่านิยมร่วม ส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรมีความรู้สึกที่จะยังคงจะทำงานกับองค์การนี้ แม้หน่วยงานอื่นยื่นข้อเสนอที่ดีกว่า และเมื่อหากมีความจำเป็นต้องลางานสามารถมอบหมายให้เพื่อนร่วมงานช่วยดำเนินการต่อหรือมีวิธีการอื่น ๆ ที่จะทำงานให้ต่อเนื่อง ไม่สะดุด

1.5 สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยกองพุทธศาสนศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเน้นและให้ความสำคัญกับการธำรงรักษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ที่เป็นเพศชาย มีสถานภาพพระสงฆ์ มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป และรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป เนื่องจากเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

1.6 สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยกองพุทธศาสนศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเน้นและให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมนุญ ในองค์การ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร เนื่องจากเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 8 ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 8 เช่น วัฒนธรรมองค์การ การสร้างทีมงานของผู้บริหาร การบริหาร ความขัดแย้งของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความสุขในการทำงาน เป็นต้น

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับโรงเรียนพระปริยัติธรรม ในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม ในแต่ละพื้นที่

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2559). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows*
 กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้*
 กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กลุ่มการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา, สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
 (2562). *คู่มือปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา*.
 กรุงเทพฯ: กลุ่มการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา, สำนักงาน
 พระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- กฤษณ จิตนุยานนท์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงานร้านซีเมนต์
 ไทยโฮมมารท ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- กองพุทธศาสนศึกษา. (2553). *แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการการพัฒนากการศึกษา
 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (พ.ศ.๒๕๕๓ – พ.ศ.๒๕๖๒)*.
 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รุ่งอรุณ
- กองพุทธศาสนศึกษา. (2557). *คู่มือปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา*
 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
- กัญญณ์ช พวงมาลัย. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท พานาโซนิค
 อีเล็คทริค เวิร์คส์ (ไทยแลนด์) จำกัด พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*.
- กาญจนา บุญเพลิง. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
 พนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 เทพสตรี*.
- กิตติมา อรุณรัตน์โนภาส. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการจัด
 การความรู้ กรณีศึกษา โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์
 ทหารเรือ ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- ขวัญตา พระธาตุ. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
 บุคลากรอัยการ กรณีศึกษา: สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา
 สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ*.

- ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. (2554). บริษัทเติบโตได้ด้วยความผูกพันของพนักงาน. เข้าถึงได้จาก http://www.hrcenter.co.th.column_detail.php?column_id=776&page=1
- เทอดไท คงเพียรธรรม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ โรงเรียนทหารการสัตว ุกรมการสัตว ุทหารบก. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ธจิตรา กาจหาญ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฟาร์อีสเพียร์แลส (ไทยแลนด์) 1968 จำกัด กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ธัญญารัตน์ สัพโส. (2558). ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธัญพัฒน์ พิรุณไพบ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีรัช การนิทร์ตา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรความผูกพันต่อองค์กรและการแสดงพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลักของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพะเยา พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นพรัตน์ รุ่งอุทัยศรี. (2553). มิติใหม่แผนพัฒนาบุคลากร. *จุฬาลงกรณ์วารสาร*, 10(23), 13-19.
- นารีรัตน์ บุญมั่ง. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: พรินท์ (1991).

- นุชจิรา ต๊ะสุ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์*
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เนตรนภา นันทพรวิญญู. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- บรรเทิง ศรีอาจ. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเคไอพีเอส จำกัด* พระนครศรีอยุธยา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน*, 1,5-12.
- บุญแสง ชีระภากร. (2553). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบลิ๊อค.
- ประภาพรณ พิชะ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา* พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ประมินทร เนวกาญจน. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลา* กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์เสื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปวีณา กรุงพลี. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักศึกษาปณั พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัย ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*.
- ปิยะณัฐ เดี่ยวสันติกุล. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดลำปาง* ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- พงศ์ภัค รุ่งเร็ว. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พนิดา คำกิ่ง. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลการุญเวช จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.*
- พยอม วงศสารศรี. (2541). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 7).* กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พรทิพย์ สมวัน. (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลเชียงใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.*
- พระสุมิตร ฉนทสาโร. (2561) *การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- พัศกาญจน์ พวงประเสริฐ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยลูปเบลินดิง จำกัด ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พิชาย รัตนดิถก ณ ภูเกิด. (2552). *องค์กรและการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ: ติงค์ปี ยอนด์บุคส์.*
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด ยูเคชั่น.*
- พีระศิลป์ รัตน์ธีรฤกร. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- มัณฑนา อ่อนน้อม. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.*

- ยุทธ โภยวรรณ. (2555). หลักการและการใช้การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์สำหรับการวิจัย. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย, ปีที่ 4, หน้า 1-12.
- รุ่งอรุณ ศิลปประกอบ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ลัดดาวัลย์ สกุลสุข. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยาน กรุงเทพมหานคร บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วรรณภา พิมเสน. (2558). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจอู่ซ่อมรถยนต์จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร.
- วราภรณ์ เดชครอบ. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2554). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วิภาส ทองสมทธี. (2552). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: อินทภาษ.
- วิรัช สงวนวงศ์งาน. (2555). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: เพียรสันแอนด์คูเคชั่น อินโดไชน่า.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถ์กร.
- วีระศักดิ์ สีละออง. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดกรมทหารช่างค่ายภาณุรังษี อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

- วุฒิพงษ์ พร้อมสุข. (2561). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรขอนแก่น กลุ่มเลข 5. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์. รายงานการวิจัย. นนทบุรี: กรมควบคุมโรคกระทรวงสาธารณสุข.*
- ศิริไชย ตักดีตา. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- คิวนพร แก้วคุ้ม. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดสำนักงานธุรกิจบริการ สาขาเขต 6 กรุงเทพมหานคร กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.*
- ศุภราภรณ์ อนันต์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท C ศูนย์กระจายสินค้าชลบุรี. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ จังหวัดนนทบุรี. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.*
- สมคิด บางโม. (2556). *องค์กรและการจัดการ. สมุทรปราการ: ออฟเซ็ทพลัส.*
- สมเดช มุงเมือง. (2549). *พฤติกรรมองค์การ. เชียงราย: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.*
- สมยศ นาวิการ. (2553). *การบริหารเพื่อความเปนเลิศ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.*
- สมฤดี นวลศรีใส. (2559). *ความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานสรรพากรภาค 7 ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- สมหวัง โอซารส. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร:ศึกษากรณี
โรงเรียนนายร้อยตำรวจจังหวัดนครปฐม: โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.*
- สมาพร ภูวจิตติ, ยุภาพร ยุภาศ และสัญญา เคนาภูมิ. (2558). รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร
ที่มีประสิทธิภาพ:The Effective Organizational Culture Model. *วารสาร
วิทยาลัยนครราชสีมา*, 9(1), 74–76.
- ส่วนการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา, กองพุทธศาสนศึกษา, สำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2557). *คู่มือปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา.* กรุงเทพฯ: กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- _____. (2555). *คู่มือปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.*
กรุงเทพฯ: กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2543). *แผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ.2540–2544 และฉบับที่ 9 พ.ศ.
2545 –2549.* เข้าถึงได้จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?.tabid=90>
1 เมษายน 2563.
- สาวิตรี สร้อยสุดสวาท. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุดรดิตถ์.*
- สิริวรรณ เพ็ญจันทร์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ. พระนครศรีอยุธยา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.*
- สุลิตา กันทะอุโมงค์. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- แสงดาว สิทธิพล. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม
ราชูปถัมภ์.*

- อรสา สุทธิไสย. (2551). *การศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลการจำแนกกลุ่มโดยการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกทวิวิภาคและ การวิเคราะห์จำแนกคานอนิคอลในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสำเร็จการศึกษาของนักศึกษา ระดับปริญญา มหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ปรินญาณิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- อิทธินันท์ สันทัต. (2552). *Employee Engagement ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร.* กรุงเทพฯ: ซีวีแอลการพิมพ์.
- อิสราภรณ์ รัตนคช. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลลา สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- อุษณะ อำนาจสกุลฤทธิ. (2551). *ปัจจัยที่มีผลกระทบบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- เอกลักษณ์ ชมพูชัย. (2561). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน).* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- Ahmad, A. Yunus, NKY & Norwani, NM & Musa, K. (2012). *Organization Commitment of Public Primary School Senior Head Teachers. MPRA Munich Personal RePEc Archive Economics Business and Management Studies, 1(1), 9–14.*
- Aldag, R.J. and Kuzahara, L.W. (2002). *Organizational Behavior and Management: An Integrated Skills Approach.* OH: South-Western Thomson Learning.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990) "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment of the Organization". *Journal of Occupational Psychology, 63, 1–8.*

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organizations. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Angle, H. L. & Perry. (1981). an empirical assessment or organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, pp. 1 – 14.
- Baron, R.A. (1986) *Behavior in Organizations*. Boston: Allyn and Bacon.
- Bernadine, J. H. & Russel, JE. A. (1998). *Human Resource Management: Experiential Approach*. Boston: McGraw–Hill.
- Bluestone, I., & Irving, J.A. (1977). Implementing quality of worklife programs. *Manthly Labour Review*, 87(8), 1233–1243. *Business Review*, 52, 12–155.
- Cameron, K.S. and Quinn, R.E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture*. Massachusetts: Addison–Wesley Publishing Company.
- Casio, W. F. (1992). *Managing human resource: Productivity, quality of work life profits*. New York: McGraw–Hill.
- Casio, W. F. (2003). *Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life Profit*. Boston, Mass.: McGraw–Hill.
- Charles Polidano, (2006). *The New Public Management in Developing Counties*. London: Commonwealth Secretariat.
- Daft, R.L. (1992). *Organization Theory and Design*. Mississippi: West Publishing Company.
- Davis, K. & Newstorm, J. W. (1985). *Human Behavior at Work: Organizations Behavior*. New York: McGraw–Hill.
- Delamotte, Y. & Takezawa, S. I. (1984). *Quality of working life international prpective*. Switzerland: International labour Organization.
- Dessler, G. (1991). *Personal management: Modern conception techniques*. Vorgomao: Rest on publishing company.
- Development Dimensions International; DDI. (2009). *Employee engagement : The key to realizing competitive advantage*. (Online). Available :

http://www.ddi.com/pdf/ddi_employee_engagement_mg.pdf

- Doering, M. M., & Rhodes, S. R. (1989). *Changing careers: A qualitative study*. The Career Development Quarterly.
- Dunham, R. Grube J. & Castaneda, M. (1994). Organizational commitment: the utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 370–380.
- Ferrans, C. E., & Power M. J. (1992). *Psychometric Assessment of The Quality of life Index. Research in Nursing & Health*, 15(1), 29–38.
- Gellatly, I. R. (1995). Individual and group determinants of employee absenteeism: test of atheory. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 469–485.
- Greenberg, J. & Robert A. (1997). *Behavior in Organizational Climate*. Newbery park: Sage Publication Inc.
- Greenberg, J. and Baron, R.B. (1995). *Behavior in Organization Englewood Cleffs*. New Jersey: Prentice–Hall, Inc.
- Hackman, R.J. & Suttle. L. J. (1977). *Improving Life at Work: Behavioral Science Approach to Organizational Chang*. Santa Monica: Goodyear Publishinf.
- Herscovitch, L. & Meyer, J. P. (2002). “Commitment to organizational change: Extension of a three–component model,” *Journal of Applied Psychology*
- Hill, C.W.L. and Jones, G.R. (2001). *Strategic Management*. Houghton: Mifflin.
- Hojjatollah, D. (2012). *Relationship Between Learning Organization and Quality of Work Life. Social Science Research Network The IUP Journal of Organizational Behavior*, 6(4), 21–37.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). *Personal and role–related factors in the deveiopment of organizational commitment. Administrative Science*, 17(1), 552–573.
- Huang. T.C., Lawler, J. and Lei, C.Y. (2007). The Effects of Quality of Work Life on Commitment and Turnover Intention. *Social Behavior and Personality*, 35(6), 735–750.
- Huse, E. F. & Cummings,T. G (1985). *Organization Development and Charge*. Minnesotes: West Puvlishing.

- Kah Loong leow, Arsiab Bahron, Vincent Kong. (2011). *Organizational Commitment in the Hypermarket Industry: Today, Tomorrow, and Days to Come*. *International Journal of Business and Information*, 6(2), 160–161.
- Kast, F. E. & Rosenzweig, J. E. (1985). *Organization & Management: A systems and Contingency Approach*. New York: McGraw–Hill Inc.
- Kerce, E. W. and Kewley, S. B. (1993). *Quality of work life surveys in organizations Methods and benefits*. In *Improving organizational survey: New Directions*
- Kilmann, R.H., Saxton, M.J. and Serpa, R (2000). *Gaining control of corporate culture*. San Francisco: Jossey–Bass.
- Komal Khalid Bhatti, S. & Aisha, A. (2011). *Effect of Direct Participation on Organizational Commitment*. *International Journal of Business and Social Science*, 2(9), 15.
- Lewin, D. (1981). “*Collective Bargaining and the Quality of Work life*”. *Organizational Dynamics*, 11(autumn), 37–53.
- Lunenburg, F.C. and Ornstein, A.C. (2000). *Educational Administration: Concept and Practices*. CA: Wadsworth Thomson Learning.
- Maanen, J.V. (1988). *Tales of the Field*, Chicago. IL: University of Chicago Press.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2003). *Human resource management*. New York: Thomson–South Western.
- Mckenna, E.F. (2000). *Business Psychology and Organizational Behavior: A Student’s Handbook*. Philadelphia: Psychology Press.
- Mirkamalia, S. & Thanib, F. (2011). *A Study on the Quality of Work Life (QWL) Among Faculty Members of University of Tehran (UT) And Sharif University of Tehran (UT) And Sharif University of Technology (SUT)*. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281102684X> 4/4/2020.
- Mirkamali, S. M. & Thani, F. N. (2011). A study on the quality of work life among faculty members of University of Tehran and Sharif University of Technology. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 29, 179–187.

- Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W. (1995). *Organizational Behavior: Managing People and Organization*. Boston: Houghton.
- Mowday, R., Porter, L. & Steer, R. (1982). *Organizational linkage: The Psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, R., Porter, L. & Steer, R. (1982). *mployee–organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, R.T. and Colwell, K.A. (2003) Employee Reactions to Unfair Outcomes in the Workplace: The Contributions of Adams’s Equity Theory to Understanding Work motivation. In: Porter, L.W., Bigley, G.A. and Steers, R.M., Eds., *Motivation and Work Behavior*, 7th Edition, *Irwin/McGraw–Hill, Burr Ridge*, 65–82.
- Normala, & Daud. (2010). Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Orgaizational Commitment amongst Empleoyees in Malaysian Firms. *International Journl of Business and Management*, 5(10), 75–82.
- Northcraft, Gregory B. & Neale, M. A. (1991). *Factor Influencing Organizational Commitment Motivation and Work Behaviour* (5th ed.). Singapore: McGraw–Hill.
- Oakland, J. (2000). *Total Quality Management: Text with case*. Oxford: Butterworth Heinemann.
- Owens, R.G. (2001). *Organization Behavior in Education*. Boston: Ally and Bacon.
- Pettigrew, A.M. (1979). “On studying organizational culture” *Administrative Science Quarterly*, 24, 4. 570–581.
- Pheysey, D. (1993). *Organizational Culture: Types and Transformation*. London: Routledge.
- Porter, L.W., & Steers, R. M. (1973). *Organization work and personal factor in employee and absenteeism*. *Psychological Bulletin*.
- Rao, V. R. (1992). *Better quality of work life through productivity*. *International Productivity Congress*, Hong Kong: Nordeca International.

- Robbins, S.P. (2003). *Organizational Behaviour: Global and Southern African Perspectives*. Cape Town, Africa: Pearson Education South Africa.
- Robbins, S.P. (1989). *Organizational Behavior*. New York: Prentice Hall.
- Rosenthal, H. (1989). *More Than Wages At Issue In Job Quality Debate*. *Monthly Labor Review*, 112, 4–8.
- Salancik, G. R. (1983). *Commitment and the Control of Organization Behavior and Beliefs*. In *Psychological Foundations of Organization Behavior*. Edited by Barry M. Staw.
- Sathe, V. (1985). *Culture and Related Corporate Realities*. Homewood, IL: Irwin.
- Schermerhorn, J.R. (1999). *Management*. New York: John Wiley & Sons.
- Schultz, D. P. & Schultz, S. E. (2002). *Psychology and work today: An introduction to industrial and organizational psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.
- Sheldon, M. E. (1971). *Investment and Involvement as mechanisms producing commitment to the organization*. *Administrative science quarterly*, 16(2), 143–150.
- Siehl, C. and Martin, J. (1984). “ *The role of symbolic management: How can managers effectively transmit organizational culture?*.” *Managerial Behavior and Leadership* 7. 227–239.
- Steers, M. (1977). *Antecedent and Outcome of Organization Commitment*. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–48
- Steers, R. M. (1977). *Goodyear Series in Management and Organizations*. *Organizational Effectiveness A Behavioral view*, 22(1), 122–124.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw–Hill.
- Stephen, Burke, John. (1983). “Leadership Styles of School Principals as Predictors of Organization Climate and Teacher Job Satisfaction,” *Dissertation Abstracts International*. 43 (12) : 3762 – A.
- Tung, C. (2007). *The Effects of Quality of Work Life on Commitment and Turnover Intention*. *Social Behavior and Personality*, 35(6), 735–750.

- Walton, Richard E. (1973). Quality of Working Life: What is it?. *Sloan Management Review*, 4 (7), 20–23.
- Walton, Richard E. (1974). Improving the Quality of Work Life. *Harvard Business Review*, 15 (3), 33–34.
- Werther, W. B. and Davis, K. (1993). *Human Resources and Personnel Management*. New York: McGraw–Hill.
- Werther, W. B. and Davis, K. (1989). *Human Resources and Performance Management*. New York: McGraw–Hill.
- Withey, M. J., & Cooper, W. H. (1989). *Predicting exit voice, loyalty & neglect*.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Third editio. Newyork: Harper and Row Publication.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

นมัสการ พระครูกิตติ โทธีรัต

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมหาธรรมาภรณ์ พรมหากุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระมหาธรรมาภรณ์ พรมหากุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๐๘ ๖๑๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ว่าที่ร้อยตรี ดร.พิศดาร แสนชาติ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
 ๒. เครื่องมือการวิจัย
 ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมหาธีรราชพงษ์ พระมหากุล รัชประจําตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรอง ศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและ เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระมหาธีรราชพงษ์ พระมหากุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๐๘ ๖๑๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมหาธีรราชพงษ์ พรหมากุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระมหาธีรราชพงษ์ พรหมากุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๐๘ ๖๑๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายโกวิท กุลมี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมหาธรรมาภรณ์ พรหมหากุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โรส เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระมหาธรรมาภรณ์ พรหมหากุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๐๘ ๖๑๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมหาธีรพงษ์ พรหมากุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โรสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระมหาธีรพงษ์ พรหมากุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๐๘ ๖๑๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

นมัสการ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดธาตุประสิทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมหารัฐพงษ์ พรหมหากุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๒๖๕๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โรสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๖๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระมหารัฐพงษ์ พรหมหากุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๒๐๗ ๖๓๖๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

นมัสการ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดศรีชุม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมหาธูปพงษ์ พรหมากุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอลดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๖๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระมหาธูปพงษ์ พรหมากุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๒๐๗ ๖๓๖๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือนักเรียน

นมัสการ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดศรีทันนวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือนักเรียน

ด้วย พระมหาธรรมาภรณ์ พรหมมาภรณ์ ตรีสุภระจำตวันนักศึกษาคณะ ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาศาสนศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์โรสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือนักเรียน เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๖๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องมือนักเรียนดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระมหาธรรมาภรณ์ พรหมมาภรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๒๐๗ ๖๓๖๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

นมัสการ *ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ ทุกโรงเรียน*
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมหารัฐพงษ์ พรหมากุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๖๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระมหารัฐพงษ์ พรหมากุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๒๐๗ ๖๓๖๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
จ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

นมัสการ พระโศภนพิพิธราชภาคาร ประธานกลุ่ม โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมหาธรรมาภรณ์ พรมหากุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษารับรองสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๖๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระมหาธรรมาภรณ์ พรมหากุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๒๐๗ ๖๓๖๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละม้าย ร่มเย็น ตำแหน่ง กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมงคล ตำแหน่ง กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ว่าที่ร้อยตรี ดร.พิศดาร แสนชาติ ตำแหน่ง กรรมการบริหารหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการพัฒนา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. พระครูกิตติไพริทธิ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดโพธิ์คำ
5. นายโกวิท กุลมี นักวิชาการศาสนาชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมพระพุทธศาสนาและกิจการพิเศษ รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสกลนคร

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

คำชี้แจง :

1.แบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐ
ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา
คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน แต่หากจะ
เป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของบุคลากรโรงเรียนพระ
ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่เหมาะสมในอนาคตต่อไป เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องจึงขอ
ความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก
สามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการ
ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผู้วิจัยขอเจริญพรขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์
ในการทำวิจัยครั้งนี้

พระมหารัฐพงษ์ พรหมากุล

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก
สามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพ
ของท่าน และหรือเติมข้อความในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() 18-30 ปี () 31-40 ปี
() 41-50 ปี () 51 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพ

() โสด เป็น พระสงฆ์ () โสด เป็น พราหมณ์
() สมรส () หม้าย / หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

() 1-3 ปี () 4-6 ปี
() 7 ปี ขึ้นไป

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

() ต่ำกว่า 10,000 บาท () ระหว่าง 10,001-20,000 บาท
() ระหว่าง 20,001-30,000 บาท () 30,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
คำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ						
1	ค่าจ้างหรือเงินเดือน ที่ท่านได้รับปัจจุบัน เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐาน ทางสังคมที่ยอมรับกันทั่วไป					
2	สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ท่าน ได้รับเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตาม มาตรฐานทางสังคมที่ยอมรับกันทั่วไป					
3	ค่าจ้างหรือเงินเดือน หรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่ ท่านได้รับมีความเป็นธรรมเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ หรือตำแหน่งที่รับผิดชอบ					
4	ค่าจ้างหรือเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่าน ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ คล้ายกัน					
5	ค่าจ้างหรือเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ที่ ท่านได้รับมีการเบิกจ่าย ตามกำหนดการปฏิทิน การจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างประจำ					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย						
1	หน่วยงานของท่าน มีการจัดสภาพแวดล้อม โดยรวมที่เหมาะสมต่อร่างกายและการ ทำงาน					
2	หน่วยงานของท่านได้ดำเนินการกิจกรรม 5 ส. คือ สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย อย่างสม่ำเสมอ					
3	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้ในการ ทำงานเหมาะสมกับงาน					
4	หน่วยงานของท่านการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกัน อุบัติเหตุภายในตัวอาคาร เช่น ถังดับเพลิง ระบบป้องกันฟ้าผ่า เป็นต้น					
5	หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อม และมาตรการการป้องกันสาธารณภัยต่าง ๆ เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย เป็นต้น					
การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร						
1	หน่วยงานของท่านได้ให้โอกาสพัฒนาตนเอง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ					
2	หน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยี สมัยใหม่ มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
3	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระ ในการใช้ทักษะความรู้ ความสามารถรวมทั้ง การเรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ ในการทำงาน					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร(ต่อ)						
4	หน่วยงานของท่านจัดให้มีการศึกษาดูงาน การสัมมนา เป็นต้น เพื่อให้มีประสบการณ์ การปฏิบัติงาน					
5	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน					
ความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน						
1	ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกให้ออกจากงาน					
2	งานที่ท่านทำมีความมั่นคงดีแล้ว					
3	งานที่ท่านทำสามารถยึดเป็นอาชีพหลักได้					
4	งานที่ท่านทำได้รับการยอมรับจากสังคมและคนในครอบครัว					
5	หน่วยงานของท่านได้จัดเตรียมและวางแผนการเข้าสู่ตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร					
ความสัมพันธ์ในองค์กร						
1	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูลข่าวสารระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม					
2	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีในการทำงาน					
3	ท่านมีส่วนร่วมในการรับฟังและแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายหลักปฏิบัติต่าง ๆ					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ความสัมพันธ์ในองค์กร (ต่อ)						
4	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
5	หน่วยงานของท่านมีการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
ธรรมเนียมในองค์กร						
1	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมการเคารพสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาค ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่าน					
2	หน่วยงานของท่านมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กร					
3	กฎระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย					
4	หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมเท่าเทียมกัน					
5	หน่วยงานมีมาตรฐานในการพิจารณาโทษผู้กระทำผิดเป็นไปด้วยความโปร่งใส บริสุทธิ์ และยุติธรรม					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว						
1	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมศักยภาพความสามารถของท่าน					
2	การปฏิบัติงานไม่มีแรงกดดันทำให้รู้สึกกังวลและเครียดจนเกินไป					
3	ท่านมีความพอใจในระยะเวลาทำงาน/เวลาพัก ของการทำงานในแต่ละวัน					
4	ท่านสามารถจัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการทำงานและให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม					
5	ท่านมีเวลาว่างที่จะเข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ขององค์กรได้อย่างสม่ำเสมอ					
การบูรณาการทางสังคม						
1	หน่วยงานที่ท่านทำงานเป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับของสังคม					
2	ท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมที่ทางหน่วยงานของท่านจัดขึ้น					
3	ท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมที่ทางหน่วยงานอื่นจัดขึ้น					
4	ท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์หรือประชาสัมพันธ์งานเพื่อประโยชน์ต่อสังคม					
5	ท่านมีส่วนร่วมในงานที่ทางสำนักงานกลุ่มหรือสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดจัดขึ้น					

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของของตัวท่าน ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ประเด็น/ข้อความถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ด้านความรู้สึก						
1	ท่านรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ					
2	ท่านพร้อมที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ					
3	ท่านรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในองค์การนี้					
4	ท่านมีความภูมิใจต่อองค์การที่ท่านทำงานอยู่					
5	ท่านตระหนักว่าปัญหาองค์การคือปัญหาของตนเอง					
6	หากองค์การเกิดปัญหาท่านมีความพร้อมในการช่วยแก้ไขปัญหอย่างเต็มความสามารถ					
ด้านความต่อเนื่อง						
1	ท่านมีความคาดหวังว่าจะทำงานในองค์การนี้จนกว่าจะครบวาระหรือสัญญาจ้าง					
2	ท่านยังคงจะทำงานกับองค์การนี้ แม้หน่วยงานอื่นยื่นข้อเสนอที่ดีกว่า					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ด้านความต่อเนื่อง (ต่อ)						
3	ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการทำงาน เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน					
4	ท่านมีการวางแผนการทำงานให้องค์การจนประสบความสำเร็จแม้ต้องใช้เวลานาน					
5	หากมีความจำเป็นต้องลางาน ท่านได้มอบหมายให้เพื่อนร่วมงานช่วยดำเนินการต่อหรือมีวิธีการอื่น ๆ ที่จะทำงานให้ต่อเนื่องไม่สะดุด					
ด้านการยอมรับมาตรฐานขององค์การ						
1	ท่านยึดถือและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการอย่างเคร่งครัด					
2	ท่านยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบมาตรฐานของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด					
3	การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามประกาศ คำสั่ง และมติมหาเถรสมาคม					
4	ท่านมีแนวคิด และการปฏิบัติงานสอดคล้องตามบริบทสังคมสงฆ์ ถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย					
5	การปฏิบัติ และการวางตน ระหว่างท่านและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีสถานภาพเป็นเพศบรรพชิตและเพศคฤหัสถ์ มีความเหมาะสมและดีงาม					

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 8
(จากการทดลองใช้แบบสอบถาม 30 ชุด)

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8	.789	ใช้ได้
1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	.725	ใช้ได้
1.2 สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	.826	ใช้ได้
1.3 การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	.896	ใช้ได้
1.4 ความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน	.877	ใช้ได้
1.5 ความสัมพันธ์ในองค์การ	.896	ใช้ได้
1.6 ธรรมเนียมในองค์การ	.859	ใช้ได้
1.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	.856	ใช้ได้
1.8 การบูรณาการทางสังคม	.789	ใช้ได้
2. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8	.896	ใช้ได้
2.1 ด้านความรู้สึกรัก	.788	ใช้ได้
2.2 ด้านความต่อเนื่อง	.815	ใช้ได้
2.3 ด้านการยอมรับบรรทัดฐานขององค์การ	.875	ใช้ได้
ภาพรวมทั้งหมด	.845	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

คำอธิบายจำแนกของแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ		
1	ค่าจ้างหรือเงินเดือน ที่ท่านได้รับปัจจุบันเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานทางสังคมที่ยอมรับกันทั่วไป	.756
2	สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานทางสังคมที่ยอมรับกันทั่วไป	.429
3	ค่าจ้างหรือเงินเดือน หรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ หรือตำแหน่งที่รับผิดชอบ	.430
4	ค่าจ้างหรือเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่คล้ายกัน	.396
5	ค่าจ้างหรือเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีการเบิกจ่ายตามกำหนดการปฏิทินการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างประจำ	.369
สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย		
1	หน่วยงานของท่าน มีการจัดสภาพแวดล้อมโดยรวมที่เหมาะสมต่อร่างกายและการทำงาน	.688
2	หน่วยงานของท่านได้ดำเนินการกิจกรรม 5 ส. คือ สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย อย่างสม่ำเสมอ	.742
3	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานเหมาะสมกับงาน	.459
4	หน่วยงานของท่านการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุภายในตัวอาคาร เช่น ถังดับเพลิง ระบบป้องกันฟ้าผ่า เป็นต้น	.478
5	หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมาตรการการป้องกันสาธารณภัยต่าง ๆ เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย เป็นต้น	.659

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ
การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร		
1	หน่วยงานของท่านได้ให้โอกาสพัฒนาตนเองในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ	.723
2	หน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	.496
3	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการใช้ทักษะความรู้ความสามารถรวมทั้งการเรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	.502
4	หน่วยงานของท่านจัดให้มีการศึกษาดูงาน การสัมมนา เป็นต้น เพื่อให้มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน	.512
5	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน	.481
ความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน		
1	ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกให้ออกจากงาน	.653
2	งานที่ท่านทำมีความมั่นคงดีแล้ว	.505
3	งานที่ท่านทำสามารถยึดเป็นอาชีพหลักได้	.508
4	งานที่ท่านทำได้รับการยอมรับจากสังคมและคนในครอบครัว	.522
5	หน่วยงานของท่านได้จัดเตรียมและวางแผนการเข้าสู่ตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร	.389
ความสัมพันธ์ในองค์กร		
1	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูลข่าวสารระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม	.467
2	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีในการทำงาน	.411
3	ท่านมีส่วนร่วมในการรับฟังและแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายหลักปฏิบัติต่าง ๆ	.388
4	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	.403
5	หน่วยงานของท่านมีการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	.502

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ
ธรรมเนียมในองค์กร		
1	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมการเคารพสิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาค ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่าน	.604
2	หน่วยงานของท่านมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กร	.632
3	กฎระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย	.477
4	หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมเท่าเทียมกัน	.489
5	หน่วยงานมีมาตรฐานในการพิจารณาลงโทษผู้กระทำผิดเป็นไปด้วยความโปร่งใส บริสุทธิ์ และยุติธรรม	.417
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว		
1	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมศักยภาพความสามารถของท่าน	.432
2	การปฏิบัติงานไม่มีแรงกดดันทำให้รู้สึกกังวลและเครียดจนเกินไป	.408
3	ท่านมีความพอใจในระยะเวลาทำงาน/เวลาพัก ของการทำงานในแต่ละวัน	.389
4	ท่านสามารถจัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการทำงานและให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	.396
5	ท่านมีเวลามีเวลาว่างที่จะเข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ขององค์กรได้อย่างสม่ำเสมอ	.746
การบูรณาการทางสังคม		
1	หน่วยงานที่ท่านทำงานเป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับของสังคม	.604
2	ท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมที่ทางหน่วยงานของท่านจัดขึ้น	.632

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ
การบูรณาการทางสังคม (ต่อ)		
3	ท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ที่ทางหน่วยงานอื่นจัดขึ้น	.477
4	ท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์หรือประชาสัมพันธ์งานเพื่อ ประโยชน์ต่อสังคม	.489
5	ท่านมีส่วนร่วมในงานที่ทางสำนักงานกลุ่มหรือสำนักงาน พระพุทธศาสนาจังหวัดจัดขึ้น	.417

**ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8**

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ
ด้านความรู้สึก		
1	ท่านรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร	.432
2	ท่านพร้อมที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร	.408
3	ท่านรู้สึกว่ามีความสุขกับการทำงานในองค์กรนี้	.389
4	ท่านมีความภูมิใจต่อองค์กรที่ท่านทำงานอยู่	.396
5	ท่านตระหนักว่าปัญหาองค์กรคือปัญหาของตนเอง	.746

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ
ด้านความต่อเนื่อง		
1	ท่านมีความคาดหวังว่าจะทำงานในองค์กรนี้จนกว่าจะครบวาระหรือสัญญาจ้าง	.604
2	ท่านยังคงจะทำงานกับองค์กรนี้ แม้หน่วยงานอื่นยื่นข้อเสนอที่ดีกว่า	.632
3	ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการทำงาน เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน	.789
4	ท่านมีการวางแผนการทำงานให้องค์กรจนประสบความสำเร็จ แม้ต้องใช้เวลานาน	.489
5	หากมีความจำเป็นต้องลางาน ท่านได้มอบหมายให้เพื่อนร่วมงานช่วยดำเนินการต่อหรือมีวิธีการอื่น ๆ ที่จะทำงานให้ต่อเนื่องไม่สะดุด	.417
ด้านการยอมรับมาตรฐานขององค์กร		
1	ท่านยึดถือและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการอย่างเคร่งครัด	.432
2	ท่านยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบมาตรฐานของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด	.408
3	การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามประกาศ คำสั่ง และมติมหาเถรสมาคม	.389
4	ท่านมีแนวคิด และการปฏิบัติงานสอดคล้องตามบริบทสังคมสงฆ์ ถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย	.396
5	การปฏิบัติ และการวางตน ระหว่างท่านและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีสถานภาพเป็นเพศบรรพชิตและเพศคฤหัสถ์ มีความเหมาะสมและดีงาม	.746

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	พระมหาวิมลคุณธรรม อภิวัตตมณเฑียร (พระมหาคุณ)
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 5 เดือน กันยายน พ.ศ.2542
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	1301 วัดแจ้งแสงอรุณ (พระอารามหลวง) ถนนสุขเกษม ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครูสอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม สำนักศาสนศึกษา วัดแจ้งแสงอรุณ (พระอารามหลวง)
สถานที่ทำงาน	วัดแจ้งแสงอรุณ (พระอารามหลวง) ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2555	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านโนนพอก
พ.ศ. 2558	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดแจ้งแสงอรุณวิทยา
พ.ศ. 2560	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดแจ้งแสงอรุณวิทยา
พ.ศ. 2556	สอบไล่ได้ประโยค 1 – 2 สำนักเรียน คณะจังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2558	สอบไล่ได้เปรียญธรรม 3 ประโยค สำนักเรียน คณะจังหวัด สกลนคร
พ.ศ. 2560	สอบไล่ได้เปรียญธรรม 4 ประโยค สำนักเรียน คณะจังหวัด สกลนคร
พ.ศ. 2562	ปริญญารัฐศาสตรบัณฑิต (ร.บ.) สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ นครพนม
พ.ศ. 2564	ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2561 ถึง ปัจจุบัน ครูสอน (จิตอาสา) วิชาภาษาบาลี โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก
สามัญศึกษา วัดแจ้งแสงอรุณวิทยา

พ.ศ. 2562 ถึง ปัจจุบัน ครูสอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม สำนักศาสนศึกษา
วัดแจ้งแสงอรุณ (พระอารามหลวง)