



รูปแบบการสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

นางสาวณัชชา อมราภรณ์

ดุชนีพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๔

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



A model of Personnel's Organizational Commitment Creation of
Sangha University in Thailand

Natcha Amarporn

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Doctor of Philosophy
(Public Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

C.E. 2021

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, รศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบดุษฎีนิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รศ.พล.ท. ดร.วีระ วงศ์สรรค์)

.....กรรมการ
(ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง)

.....กรรมการ
(รศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช)

.....กรรมการ
(รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

.....กรรมการ
(รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม)

คณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์

รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง ประธานกรรมการ
รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

.....
(นางสาวณัชชา อมราภรณ์)

- ชื่อคุณูปนิพนธ์** : รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลิ่งในประเทศไทย
- ผู้วิจัย** : นางสาวณัชชา อมราภรณ์
- ปริญญา** : ปรัชญาคุณูปนิพนธ์ (รัฐประศาสนศาสตร์)
- คณะกรรมการควบคุมคุณูปนิพนธ์**
- : รศ. ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, พธ.บ. (การบริหารรัฐกิจ), ศศ.ม. (การจัดการการพัฒนาสังคม), รบ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)
 - : รศ. ดร.สุรพล สุขะพรหม, พธ.บ. (สังคมวิทยา), M.A. (Politics), Ph.D. (Political Science), ปร.ด. (สื่อสารการเมือง)
- วันสำเร็จการศึกษา** : ๑๑ กันยายน ๒๕๖๔

บทคัดย่อ

คุณูปนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ๑. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลิ่งในประเทศไทย ๒. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลิ่งในประเทศไทย ๓. เพื่อนำเสนอรูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลิ่งในประเทศไทย โดยระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ซึ่งการดำเนินการแบ่งเป็น ๒ ระยะ ระยะที่ ๑ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๕๐ คน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรมทางสถิติ ระยะที่ ๒ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๗ รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน ๙ รูปหรือคน เพื่อยืนยันรูปแบบหลังจากการสังเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลิ่งในประเทศไทย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๔๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านได้แก่ พยายามปฏิบัติงานมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๖ รองลงมาคือมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙ เลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๗ และความรู้สึกผูกพันอย่างสูงต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐ ตามลำดับ

๒. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย พบผลการศึกษาดังนี้ ๑) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน โครงสร้างองค์กร ลักษณะของบทบาท ประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ๒) หลักสาราณียธรรม ๖ ประกอบด้วย เมตตาทายกรรม เมตตา วจีกรรม เมตตาโมกกรรม สาธารณโภคิตา สีสสามัญญตา ทิฏฐิสามัญญตา มีอิทธิพลทางตรงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๓. รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย มีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้คือ ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงต่อองค์กร เลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร พยายามปฏิบัติงานมากขึ้น โดยมีปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน มีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้คือ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน โครงสร้างองค์กร ลักษณะของบทบาท ประสบการณ์ในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ เป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมความผูกพันโดยมีองค์ประกอบคือ ปฏิบัติต่อกันและกันอย่างถูกต้องตามบทบาท และหน้าที่ (เมตตาทายกรรม) พุดจาตี สุภาพ แสดงความเคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง (เมตตาวจีกรรม) ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน (เมตตาโมกกรรม) ได้สิ่งของมาก็แบ่งปัน ช่วยเหลือยามเดือดร้อน (สาธารณโภคิตา) ประพฤติสุจริตต้องมาก่อน สร้างความดีงาม ถูกต้องตามระเบียบ (สีสสามัญญตา) เพียบพร้อมในการรับคำแนะนำและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น (ทิฏฐิสามัญญตา) นอกจากนี้ยังมี “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน” เป็นฐานให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วย มีองค์ประกอบ รายได้หรือค่าตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความต้องการแสดงความจงรักภักดี และความต้องการในศักดิ์ศรีของตัวเอง

Dissertation Title : A model of Personnel's Organizational Commitment Creation of Sangha University in Thailand

Researcher : Miss Natcha Amaraporn

Degree : Doctor of Philosophy (Public Administration)

Dissertation Supervisory Committee

: Assoc. Prof. Dr. Kiattisak Suklueang, B.A. (Public Administration), M.A. (Social Development Management), D.P.A. (Public Administration)

: Assoc. Prof. Dr. Surapon Suyaprom, B.A. (Sociology), M.A. (Politics), Ph.D. (Political Science), Ph.D. (Political Communication)

Date of Graduation : September 11, 2021

Abstract

Objectives of this dissertation were 1. To study the organizational commitment of Buddhist University personnel in Thailand, 2. To study the causal factors influencing the organizational commitment of Buddhist university personnel in Thailand 3. To propose a model for creating organizational bonds of Buddhist university personnel in Thailand. Methodology was the mixed methods divided into two steps. Step 1 was the quantitative research. Data were collected from 450 samples and analyzed by descriptive statistics: frequency, percentage, mean, standard deviation, S.D. and Correlation Coefficient analysis by Structured Equation Model with statistical program package. Step 2 was the qualitative research. Data were collected from 17 key informants by in-depth-interviewing and from 9 participants in focus group discussion to confirm the model after data synthesis.

Findings were as follows:

1. Organizational commitment of Sangha University personnel in Thailand, by overall, was at high level with the mean value at 4.08, the standard deviation was 0.647. Each aspect sorted by mean value was found that every aspect was at high level; effort to work better had the mean value at 4.16, participation in organizational activities had mean value at 4.09, faith in the target of the organization had the mean value at 4.07 and highly obligated attitude to the organization had the mean value at 4.00 respectively.

2. Factors affecting the organizational commitment of Sangha University personnel in Thailand, the results of the study was found that: 1) Factors affecting the commitment consisted of individual characteristics of workers. organizational structure, characteristics of the roles and work experience had indirect influence and collective influence that affected the organizational commitment of Sangha University personnel in Thailand with the statistically significant level at 0.01, 2) Saraniyadhamma 6 consisted of Mettakayakamma, to be amiable in deed, openly and in private, Mettavacikamma, to be amiable in words, Mettamanokamma, to be amiable in thoughts, Satharanpogi, to share any lawful gains with righteous fellows, Silasamamanyata, equal precepts along with one's fellows, Titthisamanyata, to be endowed with the right view along with one's fellows, openly and in private, had direct influence affecting the organizational commitment of Sangha University personnel in Thailand with the statistically significant value at 0.01

3. A model for creating organizational commitment of Sangha University personnel in Thailand consisted of the following important elements: Participation in organizational activities, strong sense of attachment to the organization, faith in the target of the organization, Believe in the goals of the organization. Effort to perform more work better. The factors affecting the commitment consisted of the following important elements: personal characteristics of the worker organizational structure, characteristics of the roles work experience. In addition 6 principles of Saraniyadhamma, the principle that promotes the organizational commitment with the following elements: Treat each other properly in accordance with their roles and duties. (Mettagayakamma), Speak well, polite words, show respect for each other both openly and in private (Mettavacikamma). Set the mind for wishfull thinking, thinking of doing things that were beneficial to each other. (Mettamanokamma). Share lawful gains with fellows in times of trouble (Satharanabhogi). Behave in good faith and manner must come first to set good examples and good order (Silasamanyata). Be ready to receive advice to improve work better. (Titthisamanyata). There were also "Factors affecting performance" that were the bases of the organizational commitment consisting of income or compensation elements, security and safety in work, physical environment, need to show loyalty and the need for their own dignities.

กิตติกรรมประกาศ

ดุชนิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการสร้างความรู้ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” สำเร็จเรียบร้อยตามความมุ่งหมายได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ และรองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม ซึ่งเป็นประธานและรองประธานควบคุมดุชนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำและให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ด้วยความเมตตา รวมทั้งให้ความอนุเคราะห์เกื้อกูลในการตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้เกิดความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของเนื้อหาการวิจัยเพิ่มมากขึ้น ด้วยความเอาใจใส่ตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนกระทั่งสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งผู้ทำการศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการควบคุมการสอบป้องกันดุชนิพนธ์ทั้ง ๕ ท่าน ประกอบด้วย รศ.พล.ท. ดร. วีระ วงศ์สรรค์ ประธานกรรมการ, ศ.ดร. บุญทัน ดอกไธสง กรรมการ, รศ.ดร. ธัชชนันท์ อิศรเดช กรรมการ, รศ.ดร. สุรพล สุยะพรหม, กรรมการ, และ รศ.ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ กรรมการและเลขานุการ ที่ได้ให้คำแนะนำและเสนอปรับปรุงงานวิจัยนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์บัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือชี้แนะถึงขั้นตอนการดำเนินการทุกอย่าง ทั้งตอนเรียนจนถึงเมื่อทำดุชนิพนธ์ฉบับนี้ได้ลุล่วงไปด้วยดี ขอขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่างทั้ง ๔๕๐ รูปหรือคน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๗ รูปหรือคน และผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมสนทนากลุ่มทั้ง ๙ รูปหรือคน ซึ่งไม่สามารถเอ่ยนามได้ทั้งหมด ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาในครั้งนี้

ท้ายนี้ผู้จัดทำดุชนิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับกำลังใจเป็นอย่างสูงจากบิดา มารดา ซึ่งเป็นที่รักและเคารพบูชายิ่ง จากญาติพี่น้องทุกท่าน รวมทั้งเพื่อนสนิทที่ได้คอยให้กำลังใจจนประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขออันสงส์แห่งความเพียรพยายามในการศึกษาในระดับปรัชญาดุชนิพนธ์บัณฑิต หากเป็นกุศลข้าพเจ้าขอน้อมถวายเป็นพุทธบูชาแด่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ขอน้อมเกล้าน้อมกระหม่อมถวายแด่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์ผู้ทรงสถาปนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อุทิศให้กับบูรพาจารย์ของมหาวิทยาลัย และบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่สั่งสอนข้าพเจ้าในทุกระดับชั้น และผู้มีพระคุณทั้งหลายทุกท่าน

นางสาวณัชชา อมราภรณ์

๖ กันยายน ๒๕๖๔

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฎ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฑ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามการวิจัย	๕
๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๕
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๕
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๗
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๗
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๙
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๐
๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ	๑๑
๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	๒๖
๒.๓ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๓๗
๒.๔ หลักสารานุกรม ๖	๕๕
๒.๕ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย	๕๗
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖๓
๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๙๗
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๙๙
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๙๙
๓.๒ ระยะเวลาที่ ๑ การออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ	๑๐๐
๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๑๐๐
๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๑๐๑
๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๐๔
๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๐๔
๓.๓ ระยะเวลาที่ ๒ การออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ	๑๑๑

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๓.๒.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๑๑
๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๑๑๓
๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๑๔
๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๑๖
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๑๑๗
๔.๑ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลบุรีในประเทศไทย	๑๑๗
๔.๒ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลบุรีในประเทศไทย	๑๒๙
๔.๓ รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลบุรีในประเทศไทย	๑๖๘
๔.๔ ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ	๑๖๙
๔.๕ องค์กรความรู้	๑๗๓
๔.๕.๑ องค์กรความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๗๓
๔.๕.๒ องค์กรความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย	๑๗๕
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๑๘๒
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๘๓
๕.๒ อภิปรายผล	๑๘๗
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๙๗
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๙๗
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ	๑๙๗
๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	๑๙๘
บรรณานุกรม	๑๙๙
ภาคผนวก	๒๑๒
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย	๒๑๓
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและแบบสัมภาษณ์	๒๒๐
ภาคผนวก ค การวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC และค่าความเชื่อมั่น	๒๓๒
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย	๒๔๑
ภาคผนวก จ รายชื่อผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ	๒๕๖
ประวัติผู้วิจัย	๒๖๗

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
๒.๑	สรุปความหมายของรูปแบบ	๑๒
๒.๒	สรุปประเภทของรูปแบบ	๑๔
๒.๓	สรุปองค์ประกอบของรูปแบบ	๑๗
๒.๔	ลักษณะของรูปแบบที่ดี	๑๙
๒.๕	สรุปสาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ	๒๔
๒.๖	สรุปสาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	๓๔
๒.๗	สรุปสาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๕๑
๒.๘	สรุปสาระสำคัญของหลักสาราณียธรรม ๖	๕๗
๒.๙	สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	๖๕
๒.๑๐	สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	๖๙
๒.๑๑	สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	๗๖
๒.๑๒	สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมสาราณียธรรม ๖	๘๖
๒.๑๓	สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ	๙๕
๓.๑	แสดงค่าความเชื่อมั่นแบบรายด้านและภาพรวมทั้งฉบับ	๑๐๓
๔.๑	จำนวน และร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	๑๑๗
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม	๑๑๙
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกเป็นรายข้อ	๑๒๐
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในภาพรวม	๑๒๒
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันจำแนกเป็นรายข้อ	๑๒๒
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ ในภาพรวม	๑๒๔
๔.๗	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ จำแนกเป็นรายข้อ	๑๒๔
๔.๘	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย ในภาพรวม	๑๒๗
๔.๙	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทยจำแนกเป็นรายข้อ	๑๒๗
๔.๑๐	ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในรูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย	๑๒๙

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๑	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร สังเกตได้ในโมเดลที่มีตัวแปรหลักสารานุกรม ๖ เป็นตัวแปรส่งผ่าน	๑๓๑
๔.๑๒	ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	๑๓๒
๔.๑๓	แสดงค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงาน	๑๓๓
๔.๑๔	แสดงค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับข้อมูล เชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย	๑๓๔
๔.๑๕	แสดงค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพัน	๑๓๕
๔.๑๖	ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลหลักสารานุกรม ๖ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังปรับโมเดลการวิจัย	๑๓๖
๔.๑๗	แสดงค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลหลักสารานุกรม ๖	๑๓๗
๔.๑๘	ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย	๑๓๘
๔.๑๙	แสดงค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย	๑๓๙
๔.๒๐	ค่าสถิติความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทยที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิง ประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย	๑๔๑
๔.๒๑	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในรูปแบบการสร้างความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย ที่มีการปฏิบัติตามหลัก สารานุกรม ๖ เป็นตัวแปรส่งผ่าน	๑๔๒
๔.๒๒	สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านรายได้หรือค่าตอบแทน	๑๔๖
๔.๒๓	สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านความมั่นคงปลอดภัยในการ ปฏิบัติงาน	๑๔๘
๔.๒๔	สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	๑๕๐
๔.๒๕	สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านความต้องการแสดงความจงรักภักดี	๑๕๒
๔.๒๖	สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านความต้องการในศักดิ์ศรีของตัวเอง	๑๕๔
๔.๒๗	สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน	๑๕๖
๔.๒๘	สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านโครงสร้างองค์กร	๑๕๘
๔.๒๙	สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านลักษณะของบทบาท	๑๖๐
๔.๓๐	สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านประสบการณ์ในการทำงาน	๑๖๒
๔.๓๑	สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านหลักสารานุกรม ๖	๑๖๖

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๓๒	สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย	๑๖๘
๔.๓๓	ผลการประเมินความเหมาะสมของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทยโดยภาพรวม	๑๗๑
๔.๓๔	ผลการประเมินความเหมาะสมของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันโดยภาพรวม	๑๗๒
๔.๓๕	ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ โดยภาพรวม	๑๗๒
๔.๓๖	ผลการประเมินความเหมาะสมของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยภาพรวม	๑๗๓

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า	
๒.๑	รูปแบบการออกแบบและพัฒนารูปแบบของ Strickland	๒๒
๒.๒	กรอบแนวความคิดความผูกพันต่อองค์กร ของ Hunt, Chonko and Wood	๓๓
๒.๓	แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลของ Cumming and Schwab	๔๖
๒.๔	สมการผลการปฏิบัติงาน	๔๖
๒.๕	แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	๙๘
๓.๑	โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)	๑๐๘
๓.๒	รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ	๑๑๑
๔.๑	แสดงผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	๑๓๒
๔.๒	แสดงผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	๑๓๔
๔.๓	แสดงผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลหลักสาราณียธรรม ๖	๑๓๖
๔.๔	แสดงผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย	๑๓๘
๔.๕	ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย	๑๔๐
๔.๖	แสดงรายได้หรือผลตอบแทนจากการสัมภาษณ์	๑๔๗
๔.๗	แสดงความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานจากการสัมภาษณ์	๑๔๙
๔.๘	แสดงสภาพแวดล้อมทางกายภาพจากการสัมภาษณ์	๑๕๑
๔.๙	แสดงความต้องการแสดงความจงรักภักดีจากการสัมภาษณ์	๑๕๓
๔.๑๐	แสดงความต้องการในศักดิ์ศรีของตัวเองจากการสัมภาษณ์	๑๕๕
๔.๑๑	แสดงลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานจากการสัมภาษณ์	๑๕๗
๔.๑๒	แสดงโครงสร้างองค์กรจากการสัมภาษณ์	๑๕๙
๔.๑๓	แสดงลักษณะของบทบาทจากการสัมภาษณ์	๑๖๑
๔.๑๔	แสดงประสบการณ์ในการทำงานจากการสัมภาษณ์	๑๖๒
๔.๑๕	แสดงหลักสาราณียธรรม ๖ จากการสัมภาษณ์	๑๖๖
๔.๑๖	แสดงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทยจากการสัมภาษณ์	๑๖๘
๔.๑๗	แสดงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย	๑๖๙

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๔.๑๘	แสดงแผนภาพองค์ความรู้ของรูปแบบการสร้างความรู้ผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย	๑๗๔
๔.๑๙	แสดงแผนภาพองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยของรูปแบบการสร้างความรู้ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย	๑๗๙

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

อักษรย่อในดัชนีฉบับนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎก ภาษาบาลี/พระไตรปิฎก ภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ ส่วนคัมภีร์อรรถกถาบาลี/ภาษาไทย ใช้ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย/มหามกุฏราชวิทยาลัย

การอ้างอิงพระไตรปิฎก จะระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า หลังอักษรย่อชื่อคัมภีร์ เช่น ที.สี. (บาลี) ๙/๒๗๖/๙๗, ที.สี. (ไทย) ๙/๒๗๖/๙๘. หมายถึง ทีฆนิกาย ลีลขุททกปาติ ภาษาบาลีเล่ม ๙ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๙๗ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๐๐, ทีฆนิกาย ลีลขันธวรรค ภาษาไทย เล่ม ๙ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๙๘ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๓๙ ส่วนคัมภีร์อรรถกถา จะระบุชื่อคัมภีร์ ลำดับเล่ม (ถ้ามี)/หน้า เช่น ที.สี.อ. (บาลี) ๑/๒๗๖/๒๔๐ หมายถึง ทีฆนิกาย สมุจจลวิสาสินี ลีลขุททกคอกกุฎา ภาษาบาลี เล่ม ๑ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๒๔๐ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามลำดับดังนี้

คำอธิบายคำย่อในภาษาไทย

ก. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

พระวินัยปิฎก/พระสุตตันตปิฎก/พระอภิธรรมปิฎก

คำย่อ	ชื่อคัมภีร์	ภาษา
ที.ปา.	= สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค (ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

๑.๑.๑ ความเป็นมา

มหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย เป็นองค์กรที่มีการเติบโต ขยายตัวและมีการปรับเปลี่ยนให้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่ตลอดเวลา มหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ได้ดำเนินการเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย ให้เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ ในกำกับของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยที่มีมาตรฐานการศึกษาสากล สามารถแข่งขันทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ ซึ่งมหาวิทยาลัยสงฆ์มีเป้าหมายสูงสุดคือ จะพัฒนาไปเป็นมหาวิทยาลัยในระดับภูมิภาคอาเซียน และกลไกที่สำคัญที่จะผลักดัน คือ บุคลากรที่จะเป็นปัจจัยขับเคลื่อนองค์กรทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ดังนั้นบุคคลที่จะเข้ามาช่วยพัฒนาองค์กรให้มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและสร้างคุณค่าให้กับระบบการบริหารงาน

องค์กรเป็นระบบทางสังคมที่เกิดจากการรวมตัวของมนุษย์ที่มีการจัดกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์กรประกอบด้วย โครงสร้าง เป้าหมาย การบริหารจัดการ สารสนเทศและบุคคล โดยในทรัพยากรเหล่านี้ บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ากว่าทรัพยากรอื่นใด เนื่องจากบุคคลเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นมาก่อนให้เกิดผลผลิตที่ต้องการได้ เพราะมีสติปัญญาที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งการดำเนินงานขององค์กรนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ เข้ามาช่วยกันปฏิบัติงาน

ทรัพยากรมนุษย์จึงถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรนั้น สามารถดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้^๑ บุคลากรในองค์กรเปรียบเสมือน “ต้นทุนที่มีคุณค่า” ที่มีค่ามหาศาลอีกทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์กรต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์กรในระยะยาว การที่แต่ละองค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปด้วยเหตุผลใดก็ตามย่อมเท่ากับองค์กรต้องสูญเสียต้นทุนที่มีค่าไป โดยได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่ากับการลงทุน ในขณะที่เดียวกันกลับจะต้องลงทุนในอีกหลายๆ ด้านเพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ทำให้องค์กรสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควร^๒ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าองค์กรทุกแห่ง ควรที่จะบำรุงรักษาบุคลากรที่องค์กรคัดเลือกมาอย่างดีแล้ว ให้คงอยู่ทำงานใน

^๑ ังชัย สันติวงษ์, องค์กรและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๙.

^๒ มัทนา วังถนอมศักดิ์, “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน”, วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๖๑) : ๒๔๓๗.

องค์กรทราบนานเท่านั้น ทั้งนี้เพราะทรัพยากรบุคคลที่มีสมรรถภาพและศักยภาพย่อมสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน หรือบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นาน^๓

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทุกองค์กรต้องการให้มีโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง และองค์กรถูกตัดสินด้วยคุณภาพของบุคลากร ดังนั้นทุกๆ องค์กรจึงทุ่มเทงบประมาณรวมทั้งทรัพยากรด้านต่างๆ สำหรับการพัฒนาบุคลากรที่เลือกสรรแล้วอย่างเต็มที่และคาดหวังว่าบุคลากรเหล่านั้น จะใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในทุกๆ ด้านให้กับองค์กร และปฏิบัติงานให้กับองค์กรในระยะเวลาที่ยาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ ดังนั้นบุคลากรจึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในหลายๆ ปัจจัยที่ประกอบเข้าเป็นองค์กร เพื่อดำเนินการและปฏิบัติการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ จึงกล่าวได้ว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด^๔ หรืออาจกล่าวได้ว่าหากมีความผูกพันต่อองค์กรนั้น สิ่งแรกที่ผู้บริหาร ต้องสร้างให้เกิดขึ้นในบุคลากร เนื่องจากเป็นคุณลักษณะของบุคลากรที่จำเป็นในการพัฒนาและปรับปรุงรักษาคุณภาพการบริการขององค์กร ซึ่งหากบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ก็จะมี ความเต็มใจในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากองค์กร แต่ถ้า บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปฏิบัติ มีโอกาสจะเกิดผลเสียต่อองค์กรในหลายๆ ด้าน เช่น การสูญเสียบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ประสิทธิภาพในองค์กรอาจลดต่ำลง และมีแนวโน้มการ ลาออกจากองค์กรที่จะเกิดขึ้นเป็นต้น

ความผูกพันต่อองค์กรครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานที่ทำ ด้วยเหตุนี้เองจึงถือได้ ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดพนักงานให้ทำงาน และอยู่ร่วมกับองค์กรไป นานๆ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กร มีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งความผูกพันต่อ องค์กรจะค่อยๆ พัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่จะอยู่อย่างมั่นคง เป็นแรงผลักดันและแรงจูงใจให้พนักงานหรือ บุคคลกรปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กร แต่ในทางกลับกัน ถ้าพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร และความภักดีต่อองค์กร เมื่อมีปัญหา เกิดความอึดอัด ไม่พึงพอใจต่องานที่ทำ หรือมีสิ่งเร้าอื่นเข้ามา เช่น มีหน่วยงานใหม่ มีข้อเสนอดีๆ เข้ามา ก็จะลาออกจากงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กร ต้องมา สร้างคนใหม่ๆ เป็นการเสียเวลา และทรัพยากรอย่างมาก ตลอดจนขวัญและกำลังใจและความเชื่อมั่น ของบุคลากรที่อยู่ในองค์กรเพื่อให้สามารถดำเนินกิจการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรการ เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี โรคและภัยอุบัติใหม่ ที่ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ต่อเนื่อง และเป็นไปอย่างสลับซับซ้อนเช่นในปัจจุบัน^๕

องค์กรใดจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลาย ปัจจัย ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนิน

^๓ นพ ศรีบุญนาท, ศาสตราจารย์, (กรุงเทพมหานคร : สุตราพิศาล, ๒๕๔๖), หน้า ๑๑๒.

^๔ มานิตย์ มัลลวงค์ และคณะฯ, “ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาวิทยาเขตภาคพายัพ”, รายงานการวิจัย, (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา, ๒๕๔๘), หน้า ๑-๒.

^๕ สุภัตสร ระวังภัย, “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท สิริกัญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด”, วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, ปีที่ 5 (ฉบับพิเศษ) : ๑๗๓.

กิจการให้มีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการนำพองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จึงนับได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งต่อการบริหารและการสร้างคุณค่า ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร บุคลากรขององค์กรจึงเปรียบเสมือนทรัพยากรที่มีค่ามหาศาล ทั้งยังเป็นสิ่งที่องค์กรต้องรักษาและเงินลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กรในระยะยาว การที่องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปด้วยสาเหตุใดก็ตาม ย่อมเท่ากับว่าองค์กรต้องสูญเสียทรัพยากรที่มีค่านั้นไป ในขณะเดียวกันกลับต้องลงทุนอีกหลายๆ ด้าน เพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ทำให้องค์กรสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควร การที่องค์กรจะได้คนดีมีคุณภาพเข้าทำงานในองค์กรจะต้องใช้ทุนทรัพย์และสูญเสียเวลาจำนวนมาก นับตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง ฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนทักษะที่ดีที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น และเป็นประโยชน์ต่อการที่จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุภารกิจได้ ซึ่งกระบวนการต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นการลงทุนขององค์กรทั้งสิ้น ดังนั้นสิ่งที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอก็คือทำอย่างไรจึงจะสรรหาคนดีมีฝีมือมาอยู่กับองค์กร และเมื่อได้มาแล้วจะทำอย่างไรจึงจะพัฒนาเขาให้ดีขึ้น พร้อมทั้งจูงใจให้เขาอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ และทำอย่างไรจึงจะรักษาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ไว้กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด ด้วยเหตุผลนี้การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารหรือนักวิชาการหันมาให้ความสนใจกันมาก ด้วยเหตุผลที่สำคัญคือความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากต่อการลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน การขาดงาน และการปฏิบัติงานของบุคลากร

๑.๑.๒ ความสำคัญของปัญหา

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะทำให้เห็นปัญหาว่า การสร้างความผูกพันขององค์กรจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจเพื่อให้บุคลากรทุกคนในมหาวิทยาลัยรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่คิดที่ลาออกจากองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะส่งผลให้องค์กรดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนั้นยังเป็นปัจจัยคาดว่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะบุคลากรเป็นแรงขับเคลื่อนของกลุ่มคนให้ทำงานเป็นทีมและมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการจะนำพองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์ เป็นสิ่งที่สำคัญและมีประโยชน์อย่างยิ่ง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้การบริหารจัดการ การศึกษา อันจะทำให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ ทุ่มเท กำลังกายในการปฏิบัติและเป็นการเสริมนโยบายของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บรรลุเป้าหมายที่ระบบการศึกษาและความสามารถในการแข่งขันของประเทศได้ในระยะยาวการสร้าง ความผูกพันถือเป็นกลไกหลักในการเจริญสัมพันธไมตรีแก่บุคลากรทุกหมู่เหล่ารวมไปถึงการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ซึ่งการสร้างความผูกพันในองค์กรนั้นสามารถดำเนินการได้โดยอาศัยวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ในการสร้างทรัพยากรบุคคลที่มีความผูกพันในองค์กร การ

^๖ วิทยุภา กุลสรลพร, “แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัท อนิลา เยม อินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด”, วารสารวิจัยรำไพพรรณี, ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๖๒) : ๑๐๒-๑๑๐.

เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี โรคและภัยอุบัติใหม่ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ต่อเนื่อง และเป็นไปอย่างสลับซับซ้อนเช่นในปัจจุบัน องค์กรใดจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการนำองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จึงนับได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งต่อการบริหารและการสร้างคุณค่า ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร ความผูกพันของบุคลากร เป็นทัศนคติของบุคลากร ทั้งที่แสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก การรับรู้ และการเรียนรู้ของพนักงาน ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์และความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ถึงถึงความสำคัญและมีแรงบันดาลใจต่อบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานในเชิงพัฒนา และจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งช่วยทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ และความร่วมมือ ซึ่งกันและกัน เพื่อการสร้างสรรค์ ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยส่งผลต่อผลิตภาพและคุณภาพขององค์กร บุคลากรทุกส่วนในองค์กร มีบทบาทหน้าที่ในการสร้าง พัฒนา และรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดี ซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างสรรค์ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร บุคลากรทุกคนที่มีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งในยุคปัจจุบันองค์กรที่มีความสำคัญใน การขาดความผูกพันในองค์กร สามารถส่งผลให้เกิดพฤติกรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ ได้แก่ การขาดงาน การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน และการโยกย้าย เปลี่ยนงาน ซึ่งหนึ่งในองค์กรที่มีความสำคัญที่จำเป็นต้องสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรได้แก่ องค์กรทางด้านการศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่ผ่านมามีพบว่า ระดับความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา โดยรวมด้านความเชื่อถือ และยอมรับค่านิยมสถาบัน และด้านความเต็มใจและปฏิบัติงานเพื่อสถาบันอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกของสถาบัน อยู่ในระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา ระหว่างนิสิตที่จบจากโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาและนิสิตที่จบการศึกษาอื่นโดยรวม รายด้านและรายข้อทุกข้อไม่แตกต่างกัน^๗ สอดคล้องกันพบว่า วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีแนวโน้มการสร้างองค์กรแห่งความสุขโดยพื้นฐานของบุคลากรจะมีความสุขตามอัตภาพประกอบด้วย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขอย่างชัดเจนจะช่วยให้เกิดองค์การแห่งความสุข มีการเตรียมการจัดตั้งแผนการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขเพื่อการปรับตัวของบุคลากรที่สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เข้ากับสภาวะสิ่งแวดล้อมได้ง่ายยิ่งขึ้นซึ่งหากมองกันตามธรรมชาติ และมีแนวโน้มต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายนั้นก็คือ การเข้าสู่เส้นทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ซึ่งมีความพร้อมในหลายๆ ด้านอัน

^๗สุรพงษ์ คงสัตย์, “ความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา”, วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณแก่น, ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มีนาคม ๒๕๖๒) : ๓๓๐.

เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายได้^๕ จากการค้นคว้ายังไม่พบการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในส่วนกลาง

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับ “รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” เพื่อให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยเป็นอย่างไร นอกจากนั้นผู้วิจัยยังสนใจศึกษาอีกว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีสาเหตุมาจากปัจจัยใดบ้าง โดยเฉพาะปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน และการปฏิบัติตามหลักสาราณียธรรม ๖ นั้นส่งผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วยหรือไม่ การศึกษาครั้งนี้จะมีความแตกต่างออกไปจากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมา โดยผู้วิจัยนำรูปแบบการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเข้ามาใช้ในการศึกษาและได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาบูรณาการกับศาสตร์ทางตะวันตกเพื่อให้เห็นถึงการนำหลักพุทธธรรมมาปฏิบัติและช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยได้ ผลจากการศึกษาในครั้งนี้จะทำให้ทราบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย และสามารถนำจุดเด่นที่ได้จากการศึกษาไปกำหนดเป็นนโยบายในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

๑.๒ คำถามการวิจัย

- ๑.๒.๑ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยเป็นอย่างไร
- ๑.๒.๒ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยมีอะไรบ้าง
- ๑.๒.๓ รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ ในประเทศไทยควรเป็นอย่างไร

๑.๓. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- ๑.๓.๑ เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย
- ๑.๓.๒ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย
- ๑.๓.๓ เพื่อนำเสนอรูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” ผู้วิจัยได้ใช้หลักธรรมพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความผูกพันในองค์กร คือ หลักสาราณียธรรม ๖ ประการ และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะ

^๕วรรณพร บุญรัตน์, “แนวโน้มการพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลาพูน”, วารสารวิทยาลัยสงฆ์ลาพูน, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๐) : ๗๔.

ผู้นำ, แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร, แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดตัวแปรดังนี้

๑) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด และข้อค้นพบจากผลงานวิจัย การสร้างความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลบุรีในประเทศไทย เพื่อค้นหาค่าประจักษ์ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพัน พบว่าตัวแปรเชิงปริมาณ (Quantitative Variable) ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก ตัวแปรแฝงภายใน และตัวแปรส่งผ่านดังนี้

๑.๑) ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variable) กล่าวคือ ตัวแปรเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรผลความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลบุรีในประเทศไทย ประกอบด้วย ๓ ตัวแปร ดังนี้

๑.๑.๑) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ภายนอก (Observation Variable) ๕ ตัวแปร กล่าวคือ รายได้หรือค่าตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความต้องการแสดงความจงรักภักดี ความต้องการในศักดิ์ศรีของตัวเอง

๑.๑.๒) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ภายนอก (Observation Variable) ๔ ตัวแปร กล่าวคือ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน โครงสร้างองค์กร ลักษณะของบทบาท ประสบการณ์ในการทำงาน

๑.๒) ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variable) ประกอบด้วย ๒ ตัวแปร ดังนี้

๑.๒.๑) หลักสารานิยธรรม ๖ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ภายใน (Observation Variable) ๖ ตัวแปร คือ เมตตาทายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตามโนกรรม สาธารณโภคิตา สีสสามัญญตา ทิฏฐีสามัญญตา

๑.๒.๒) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลบุรีในประเทศไทย ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ภายใน (Observation Variable) ๔ ตัวแปร กล่าวคือ มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ความรู้สึกผูกพันอย่างสูงต่อองค์กร เลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร พยายามปฏิบัติงานมากขึ้น

๒) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ตัวแปรเชิงคุณภาพ (Qualitative Variable) คือ การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลบุรีในประเทศไทย

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑) ประชากร (Population) คือ บุคลากรจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนกลาง วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และบุคลากรจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศาลายา จังหวัดนครปฐม จำนวน ๑,๓๓๕ รูปหรือคน โดยผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความชัดเจนในข้อมูลเชิงสำรวจ

๒) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๗ รูปหรือคน โดยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนกลาง วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๑๐ รูปหรือคน และจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศาลายา จังหวัดนครปฐม จำนวน ๗ รูปหรือคน ผู้วิจัยกำหนดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ

๓) ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ผู้วิจัยกำหนดการประชุมความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 สันทนาการกลุ่มเฉพาะ (Focus Group) ได้แก่ ผู้มีอำนาจกำกับดูแลการมหาวิทยาลัย และ
 นักวิชาการในสาขาต่างๆ โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อนำไปสู่การ
 แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่การสร้างความรู้ความผูกพันต่อ องค์กรของ
 บุคลากรจากมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง ๒ แห่ง จำนวน ๙ รูปหรือคน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยกำหนดพื้นที่ศึกษาข้อมูลเชิงสำรวจได้แก่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ส่วนกลาง วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศาลายา จังหวัด
 นครปฐม

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ถึงเดือนกันยายน พ.ศ.
 ๒๕๖๔ รวมเป็นระยะเวลา ๑๖ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ รูปแบบการสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ใน
 ประเทศไทยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน สารานุกรมธรรม
 ๖ มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
 มหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะของบุคลากรพิจารณาจากความ
 ผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติโดยตัวบ่งชี้ของความผูกพันต่อองค์กรพิจารณาจากความสนใจในการ
 ผูกมัดใจให้เกิดการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่

๑. รายได้หรือค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยมีการปรับ
 ขึ้นตามภาระหน้าที่งานของท่าน มีขั้นตอนการพิจารณาค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม

๒. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน หมายถึง ตำแหน่ง หน้าที่ที่มีความมั่นคง
 เป็นอย่างดี ชีวิตความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน องค์กรให้สวัสดิการต่างๆ

๓. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพพื้นที่การทำงาน แสงสว่าง
 อุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีความพร้อม สภาพสำนักงาน อาคารมีความสะอาด เหมาะสมกับ
 การปฏิบัติงาน มีห้องสุขา ห้องพยาบาล การจัดน้ำดื่มสะอาดและมีความพร้อม

๔. ความต้องการแสดงความจงรักภักดี หมายถึง การแสดงความจงรักภักดีต่อ
 มหาวิทยาลัยด้วยการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของ
 มหาวิทยาลัย มีทัศนคติเชิงบวกต่อคุณค่าและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ไม่ย้ายไปอยู่มหาวิทยาลัย
 อื่น โดยปรารถนาอยู่เสมอมว่าจะอยู่มหาวิทยาลัยนี้ตลอดไป

๕. ความต้องการในศักดิ์ศรีของตัวเอง หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีอิสระในความคิดสามารถเสนอความคิดเห็นต่างๆ ในการปฏิบัติงานได้ ได้รับโอกาสต่างๆ ในการแสดงความรู้ ความสามารถและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

๑.๖.๒ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน หมายถึง ปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร ก่อให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย ได้แก่

๑. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง สถานภาพที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ การงาน อายุที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาที่เหมาะสมกับหน้าที่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

๒. โครงสร้างองค์กร หมายถึง ระบบการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสม ชัดเจน หน้าที่มีความชัดเจนในมหาวิทยาลัย มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย

๓. ลักษณะของบทบาท หมายถึง งานของท่านมีความท้าทาย มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีคุณค่าต่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัย

๔. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ทักษะของกลุ่มทำงานมีผลต่อมหาวิทยาลัยหน่วยงานมีความน่าเชื่อถือ มีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัย ผู้บังคับบัญชามีความสามารถที่จะพึ่งพาได้

๑.๖.๓ หลักสารณียธรรม ๖ หมายถึง ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน คุณธรรมที่ทำให้คนเราไม่เห็นแก่ตัว เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ ผู้อื่น เข้าใจคนอื่นมากขึ้นและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย

๑. เมตตาการุณธรรม หมายถึง การช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลังแสดงไมตรีและหวังดีต่อเพื่อนร่วมงานร่วมกิจการ กิจกรรมของมหาวิทยาลัยเสมอ

๒. เมตตาวิจิตรธรรม หมายถึง การพูดด้วยความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานแนะนำสั่งสอนตักเตือนกันด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ พูดจริงไม่ พูดเพื่อผลประโยชน์ ที่จะเกิดขึ้นแก่ตนเองฝ่ายเดียว

๓. เมตตาโมกขธรรม หมายถึง คิดปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานเสมอ คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อหน่วยงาน และมหาวิทยาลัย มองเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในแง่ดี

๔. สาธารณโภคิตา หมายถึง แบ่งปันสิ่งของ ความดีความชอบด้วยความยุติธรรม แจกจ่ายสิ่งต่างๆ ให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั้งถึงกัน การร่วมสุข ร่วมทุกข์กันในการปฏิบัติงานเพื่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัย

๕. สีสามัญญตา หมายถึง การประพฤติสุจริตดีงามเหมือนๆ กันในองค์กร มีระเบียบวินัยเป็นแบบเดียวกันในหน่วยงาน ไม่ประพฤติให้เป็นที่รังเกียจ หรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ

๖. ทิฐีสามัญญตา หมายถึง การปรับความคิดความเห็นให้มีเหตุผลมีผลถูกต้องเหมือนๆ กันเคารพความคิดเห็นที่เป็นเหตุผลซึ่งกันและกัน ยึดหลักความดีงามเป็น อุดมคติอย่างเดียวกันในการปฏิบัติงาน

๑.๖.๕ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลบุรีในประเทศไทย หมายถึง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ความรู้สึกผูกพันอย่างสูงต่อองค์กร เลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร พยายามปฏิบัติงานมากขึ้น ได้แก่

๑. มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง ทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน

๒. ความรู้สึกผูกพันอย่างสูงต่อองค์กร หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่ทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย เชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

๓. เลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร หมายถึง เลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร มีความผูกพันอย่างมากต่องานที่ทำ เล็งเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายสำเร็จ

๔. พยายามปฏิบัติงานมากขึ้น หมายถึง ใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรในการปฏิบัติงาน

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลบุรีในประเทศไทย

๑.๗.๒ ทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยาลัยสงขลบุรีในประเทศไทย

๑.๗.๓ ได้รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลบุรีในประเทศไทย

๑.๗.๔ องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลบุรีในประเทศไทย ซึ่งเป็นแนวทางพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลบุรีในประเทศไทยพัฒนาสืบไป

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “รูปแบบการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย สงฆ์ในประเทศไทย” มีวัตถุประสงค์คือ ๑) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย สงฆ์ในประเทศไทย ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย และ ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้ศึกษาได้ทำการทบทวนวรรณกรรมเพื่อใช้ในการศึกษาดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ

๒.๑.๑ ความหมายของรูปแบบ

๒.๑.๒ ประเภทของรูปแบบ

๒.๑.๓ องค์ประกอบของรูปแบบ

๒.๑.๔ ลักษณะของรูปแบบที่ดี

๒.๑.๕ การพัฒนารูปแบบ

๒.๑.๖ การประเมินรูปแบบ

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

๒.๒.๑ ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

๒.๒.๒ ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

๒.๒.๓ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

๒.๓ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๓.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาการปฏิบัติงาน

๒.๓.๒ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๓.๓ ความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน

๒.๓.๔ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

๒.๔ หลักสารานุกรม ๖

๒.๕ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

๒.๕.๑ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๕.๒ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ

๒.๑.๑ ความหมายของรูปแบบ

ความหมายของ “รูปแบบ (Model)” คือรูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือเป็นแนวซึ่งเป็นที่ยอมรับ เช่น รูปแบบร้อยกรอง; (ศิลปะ) สิ่ง que แสดงให้เห็นว่าเป็นเช่นนั้นๆ อย่างรูปคน รูปบ้าน รูปปลา รูปใบไม้ เช่น รูปแบบผู้หญิง รูปแบบเปิด รูปแบบวัด^๑

ความหมายในภาษาไทยอีกความหมายหนึ่ง คือ แบบจำลอง หมายถึง สิ่ง que แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญเรื่องใด เรื่องหนึ่ง เป็นวิธีการถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ และจินตนาการของบุคคลที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใดๆ ให้ปรากฏโดยการใช้การสื่อสารในลักษณะต่าง เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผังต่อเนื่อง หรือสมการคณิตศาสตร์ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย และสามารถเสนอเรื่องราวหรือประเด็นต่างๆ ได้อย่างกระชับ^๒

รูปแบบ (Model) หมายถึง โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ที่ผู้วิจัยอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ที่มีในปรากฏการณ์ธรรมชาติหรือในระบบต่างๆ อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ^๓

รูปแบบ (Model) หมายถึง ชุดของทฤษฎีที่ผ่านการทดสอบความแม่นยำ (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) แล้ว สามารถระบุและพยากรณ์ความสัมพันธ์ทางสถิติได้^๔

รูปแบบ (Model) หมายถึง สิ่ง que แสดงถึงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกันเพื่อช่วยให้เข้าใจถึงข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ^๕

รูปแบบ (Model) เป็นนามธรรมของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่ายๆ ไปจนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมากๆ^๖

รูปแบบ (Model) หมายถึง ชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะและ/หรือบรรยายคุณสมบัติต่างๆ รูปแบบเป็นสิ่งที่ได้รับ

^๑ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔, (กรุงเทพมหานคร : ราชบัณฑิตยสถาน, ๒๕๕๖), หน้า ๑๐๑๑.

^๒สุเทพ บุญเติม, การพัฒนารูปแบบการกำกับการติดตามสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัย ขอนแก่น, ๒๕๕๙), หน้า ๒๖.

^๓บุญชม ศรีสะอาด, การพัฒนาการวิจัยโดยใช้รูปแบบ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : www.watpon.com/boonchom/O8.doc online [๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙].

^๔ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิพัชร์, การกำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๐) หน้า ๒๑-๒๒.

^๕อุทัย บุญประเสริฐ, หลักการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน., (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔) หน้า ๓๑.

^๖Tosi, and Carroll, **Management**, (2nd ed.), (New York: John Wiley & Sons, 1982), p. 84.

พัฒนาขึ้นมา เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ^๗

Good ได้ให้ความหมายของรูปแบบ (Model) ไว้ ๔ ความหมาย คือ ๑) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ ๒) เป็นตัวอย่างเพื่อเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น ๓) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด ๔) เป็นชุดของปัจจัย ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ ซึ่งกันและกันซึ่งรวมตัวกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม^๘

ตารางที่ ๒.๑ สรุปความหมายของรูปแบบ

ความหมายของรูปแบบ	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙
๑. รูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลัก	✓		✓						
๒. แบบจำลอง/สิ่งที่แสดง	✓	✓	✓			✓		✓	✓
๓. ชุดของข้อความ							✓		✓
๔. สิ่งที่ได้รับพัฒนาขึ้นมา						✓	✓		✓
๕. ตัวอย่างเพื่อเลียนแบบ								✓	✓
นิยามคุณลักษณะและ/หรือ บรรยายคุณสมบัติ		✓		✓			✓		✓
๖. สิ่ง que แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ		✓	✓		✓			✓	✓
๗. วิธีการถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจและจินตนาการของบุคคลที่มีต่อปรากฏการณ์		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
๘. ชุดของทฤษฎีที่ผ่านการทดสอบความแม่นยำและความน่าเชื่อถือ	✓			✓					✓
๙. ง่ายต่อการทำความเข้าใจ		✓			✓		✓		✓

จากการให้ความหมายของนักวิชาการตามที่กล่าวมาแล้วสรุปความได้ว่า รูปแบบ (Model) หมายถึง ภาพจำลองที่เกิดขึ้นจากการค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และประสบการณ์จากผู้ที่ได้ปฏิบัติจนกระทั่งประสบความสำเร็จ สามารถนำมาพัฒนา แสดง อธิบายเป็นแบบอย่างในการนำไปใช้ดำเนินการซ้ำแล้วซ้ำอีกได้อย่างถูกต้องแม่นยำ มีประสิทธิภาพ เชื่อถือได้และให้ผลตรงกับความต้องการของผู้ที่นำไปใช้ต่อไป

^๗Bardo, and Hartman, *Principles of Urban Sociology: A Systematic Introduction*, (New York : F.E. Peacock, 1982), p. 245.

^๘Good, *Dictionary of Education*, (5th ed.), (New York: McGraw - Hill, 2005), p. 177.

๒.๑.๒ ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบแบ่งออกได้เป็น ๒ ประเภท คือ^๙

๑) รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model or Model-of) รูปแบบประเภทนี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง

๒) รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model or Model-of) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลอง เป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่างๆที่สัมพันธ์กัน

รูปแบบแบ่งออกเป็น ๔ ประเภท ตามลักษณะของการนำเสนอ อธิบาย หรือแสดงรูปแบบนั้น คือ^{๑๐}

๑) Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออกจากถัง นักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบเทียบกับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้นนักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลดด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น

๒) Semantic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นๆ

๓) Mathematical Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยาและศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย

๔) Causal Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น The Standard Deprivation Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบิดา มารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้าน และระดับสติปัญญาของเด็ก เป็นต้น

นักวิชาการทางการศึกษาได้จัดประเภทของรูปแบบการสอนตามแนวคิดพื้นฐานในการเสนอรูปแบบในการบรรยายและอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ ไว้เป็น ๔ กลุ่ม ได้แก่^{๑๑}

๑) กลุ่มที่เน้นการประมวลผลข้อมูล (The Information Processing Family) เป็นรูปแบบที่เน้นการค้นหาและประมวลผลข้อมูลให้รู้ปัญหาและหาคำตอบของปัญหาและให้ผู้เรียน

^๙Steiner, "Organizational Dilemmas as Barriers to Learning," The Learning Organization. 5, 4 (1998): p. 148.

^{๑๐}Keeves, Educational Research Methodology, and measurement : An international handbook. Oxford, (England: Pergamon Press, 1988), pp. 561-564.

^{๑๑}Joyce and Weil, Marsha, "Model of Teaching", (Englewood Cliffs : Prentice - Hall International Editions, 1986), p. 6.

ได้พัฒนาความคิดและสร้างมโนทัศน์ เช่น รูปแบบการสอนมโนทัศน์ รูปแบบการสอนแบบสืบสวนทางวิทยาศาสตร์ และรูปแบบการสอนกลยุทธ์การจำ

๒) กลุ่มที่เน้นตัวบุคคล (The Personal Family) เป็นรูปแบบที่เน้นการพัฒนาตัวบุคคล พัฒนาทัศนคติและค่านิยมที่ดีงาม เพื่อให้บุคคลมีความเข้าใจในตนเองดีขึ้น เช่น รูปแบบการสอนแบบไม่สั่งการ และรูปแบบการฝึกความตระหนักรู้

๓) กลุ่มที่เน้นปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (The Social Family) เป็นรูปแบบที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นการมีส่วนร่วมโดยใช้หลักการประชาธิปไตย เช่น รูปแบบการสอนแบบสืบสอบทางสังคม และรูปแบบการสอนแบบให้ค้นคว้าเป็นกลุ่ม

๔) กลุ่มที่เน้นการปรับพฤติกรรม (The Behavioral System Family) เป็นรูปแบบการฝึกความกล้าแสดงออก และรูปแบบการเรียนรู้โดยไม่มีเงื่อนไข

การจำแนกประเภทรูปแบบออกเป็น ๒ ประเภท คือ^{๑๒}

๑) รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical model) ได้แก่

- รูปแบบคล้ายจริง (Iconic model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า เป็นต้น

- รูปแบบเสมือนจริง (Analog model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองจริงเครื่องบินจำลองที่บินได้หรือเครื่องฝึกบิน เป็นต้น แบบจำลองชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงกว่าแบบแรก

๒) รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic model) ได้แก่

- รูปแบบข้อความ (Verbal model) หรือแบบจำลองเชิงคุณภาพ (Qualitative model) รูปแบบชนิดนี้พบมากที่สุด เป็นการใช้อธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น

- รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณเช่น สมการและโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

ตารางที่ ๒.๒ สรุปประเภทของรูปแบบ

ประเภทของรูปแบบ	๑	๒	๓	๔	๕
๑. รูปแบบเชิงปฏิบัติ	✓				
๒. รูปแบบเชิงทฤษฎี	✓				✓
๓. รูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัย		✓			
๔. รูปแบบเชิงภาษา		✓			✓
๕. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ในการแสดง		✓		✓	
๖. รูปแบบเชิงเหตุและผล		✓			

^{๑๒}Smith and Others, "Management : Making Organizations Perform", (New York : Macmillan, 1980), pp. 6-8.

ตารางที่ ๒.๒ (ต่อ)

ประเภทของรูปแบบ	๑	๒	๓	๔	๕
๗. รูปแบบที่เน้นการประมวลผลข้อมูล			✓		
๘. รูปแบบที่เน้นการพัฒนาตัวบุคคล			✓		
๙. รูปแบบที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน			✓		
๑๐. รูปแบบที่เน้นการปรับพฤติกรรม			✓		
๑๑. รูปแบบคล้ายจริง				✓	
๑๒. รูปแบบเสมือนจริง				✓	
๑๓. รูปแบบข้อความ				✓	✓

จากตารางดังกล่าวมานั้นสามารถสรุปได้ว่า ประเภทของรูปแบบ (Model) ได้มีการแบ่งประเภทออกไปตามลักษณะของการศึกษาทางด้านวิชาการและการนำไปใช้ แบ่งตามลักษณะของงานหรือกิจกรรมนั้นๆ ดังนั้นการแบ่งประเภทรูปแบบ ไม่มีการแบ่งได้อย่างตายตัว การแบ่งประเภทจึงเป็นไปทั้งในแบบกว้างและในแบบแคบเฉพาะเจาะจงตามลักษณะงานหรือกิจกรรมตามสาขานั้นๆ โดยสรุปประเภทของรูปแบบ สามารถแบ่งออกได้ดังนี้

๑) รูปแบบเชิงปฏิบัติ รูปแบบเชิงทฤษฎี

๒) รูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์/รูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย/รูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดง/รูปแบบนำเอาตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผล

๓) รูปแบบที่เน้นการประมวลผลข้อมูล/รูปแบบที่เน้นการพัฒนาตัวบุคคล/รูปแบบที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น/รูปแบบที่เน้นการปรับพฤติกรรม

๔) รูปแบบเชิงกายภาพ (รูปแบบคล้ายจริง/รูปแบบเสมือนจริง)/รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (รูปแบบข้อความ/รูปแบบทางคณิตศาสตร์)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้รูปแบบเชิงทฤษฎี รูปแบบเชิงภาษา รูปแบบข้อความ รูปแบบเชิงสัญลักษณ์เป็นฐานในการศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งรูปแบบการสร้างความรู้ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย

๒.๑.๓ องค์ประกอบของรูปแบบ

การที่จะระบุรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดอย่างน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นควรมีองค์ประกอบอะไรบ้างไม่ได้มีข้อกำหนดที่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้นๆ^{๑๓}

^{๑๓}Bardo and Hardman, *Urban Sociology: A Systematic Introduction*. USA.: F.E.Peacock Publisher. 1982, p. 14.

การสังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (Systems Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) ซึ่งองค์ประกอบตามรูปแบบของ Brown และ Moberg ประกอบด้วย^{๑๔}

- ๑) สภาพแวดล้อม (Environment)
- ๒) เทคโนโลยี (Technology)
- ๓) โครงสร้าง (Structure)
- ๔) กระบวนการจัดการ (Management Process)
- ๕) การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

องค์ประกอบของรูปแบบได้ ๔ องค์ประกอบ ดังนี้^{๑๕}

- ๑) รูปแบบสามารถนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา สามารถทดสอบ/สังเกตได้
- ๒) มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ อธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้น/ปรากฏกลไกเชิงสาเหตุที่กำลังศึกษาและอธิบายเรื่องที่กำลังศึกษา
- ๓) รูปแบบช่วยจินตนาการสร้างความคิดรวบยอด ความสัมพันธ์ของสิ่งที่กำลังศึกษา/ช่วยสืบเสาะความรู้

๔) รูปแบบมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง

องค์ประกอบของรูปแบบที่ดีควรประกอบด้วย ๗ องค์ประกอบ ดังนี้^{๑๖}

๑) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ต้องรู้ว่าจะออกแบบรูปแบบการดำเนินงานนี้ขึ้นมาเพื่อวัตถุประสงค์ใด ซึ่งโดยทั่วไปก็มักจะพัฒนารูปแบบขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาบางอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเพื่อให้การดำเนินงานเกิดผลดีอย่างใดอย่างหนึ่ง

๒) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ เพื่อให้การดำเนินงานของรูปแบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้ออกแบบรูปแบบต้องกำหนดว่าจะออกแบบรูปแบบนั้นๆ บนฐานคิดของทฤษฎีและหลักการใดบ้าง

๓) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักการและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ พร้อมกับกำหนดยุทธศาสตร์หน้าที่ ความสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกันของระบบเหล่านั้นเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบที่กำหนดไว้

๔) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ โดยการกำหนดภารกิจ กระบวนการ วิธีการ กิจกรรม และอื่นๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

๕) แนวการประเมินรูปแบบ หมายถึง การกำหนดแนวทางและเครื่องมือในการประเมินผลรูปแบบตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ และการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบว่ารูปแบบทำหน้าที่ตามที่

^{๑๔}Brown and Moberg, **Organization Theory and Management** : A Macro Approach. New York: Wiley & Sons, 1980, p. 98.

^{๑๕}ทิศนา แคมมณี, ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ ๖), (กรุงเทพฯมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๒๒๐.

^{๑๖}สมาน อัครภูมิ, การใช้วิจัยพัฒนารูปแบบในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก, (อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ม.ป.ป.), หน้า ๕๕.

ออกแบบไว้มากนักน้อยเพียงใด และเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด ตลอดจนการกำหนดแนวทางในการพัฒนารูปแบบต่อเนื่องต่อไปได้

๖) คำอธิบายประกอบรูปแบบ หมายถึง การอธิบายคำศัพท์เฉพาะที่นำมาใช้ในการออกแบบรูปแบบเพื่อสื่อความให้ตรงกันในการนำรูปแบบไปใช้

๗) ระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ เนื่องจากรูปแบบมีข้อจำกัดของตนเอง ดังนั้นผู้ออกแบบรูปแบบควรได้ระบุเงื่อนไขที่จะทำให้การนำรูปแบบไปใช้ประสบผลสำเร็จ และข้อระมัดระวังเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

ตารางที่ ๒.๓ สรุปรองค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบ	๑	๒	๓	๔	๕
๑) สภาพแวดล้อม		✓		✓	✓
๒) เทคโนโลยี		✓			
๓) โครงสร้าง		✓			✓
๔) กระบวนการจัดการ/วิธีการดำเนินงาน		✓	✓	✓	✓
๕) การตัดสินใจ		✓			
๖) วัตถุประสงค์			✓	✓	✓
๗) ระบบงาน			✓	✓	✓
๘) หลักการ			✓		
๙) คำอธิบาย			✓		✓
๑๐) เงื่อนไขการนำไปใช้			✓		✓
๑๑) แนวทางการประเมิน			✓		✓

จากการศึกษาตามตารางดังกล่าวมานั้น องค์ประกอบของรูปแบบขึ้นอยู่กับตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับที่ผู้วิจัยกำลังศึกษา อาจขึ้นอยู่กับผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและการสืบค้นข้อมูลภาคสนามในการกำหนดรูปแบบ ดังนั้นผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์โดยการจัดกลุ่มในแต่ละองค์ประกอบในเบื้องต้น ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ

๑) สภาพแวดล้อม (Environment) ได้แก่สภาพทั่วไปที่มีผลต่อการนำเอารูปแบบไปใช้

๒) หลักการ (Principle) ได้แก่ แนวคิดพื้นฐานและเงื่อนไขการนำไปใช้ เงื่อนไขที่จะทำให้การนำรูปแบบไปใช้ประสบผลสำเร็จ และข้อระมัดระวังเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

๓) วัตถุประสงค์ (Object) ได้แก่เป้าหมายในการพัฒนารูปแบบขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเพื่อให้การดำเนินงานเกิดผลดีอย่างใดอย่างหนึ่ง

ส่วนที่ ๒ ตัวแบบ

๑) ระบบงาน (System) การทำงานร่วมกันของระบบเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบที่กำหนดไว้

๒) กระบวนการจัดการ (Management Process) ได้แก่ วิธีการดำเนินงาน กิจกรรม และอื่นๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

ส่วนที่ ๓ ขั้นตอนการนำไปใช้

๑) โครงสร้าง(Structure) ได้แก่ ความเชื่อมโยงซึ่งกันและกันขององค์ประกอบต่างๆ ที่ จะช่วยทำให้รูปแบบสามารถใช้ได้ผล

๒) การตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง กระบวนการเลือกทางเลือกใดทางเลือก หนึ่ง จากหลายๆ ทางเลือกที่ได้พิจารณา หรือประเมินอย่างดีแล้วว่า เป็นทางให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของรูปแบบ

๓) แนวทางการประเมิน การกำหนดแนวทางและเครื่องมือในการประเมินผลรูปแบบ เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบว่ารูปแบบทำหน้าที่ตามที่ออกแบบไว้มากน้อยเพียงใด

๒.๑.๔ ลักษณะของรูปแบบที่ดี

นักวิชาการที่แสดงให้เห็นทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะสำคัญของระบบควรมีลักษณะ ๙ ประการดังนี้ คือ^{๑๗}

๑. มีปัจจัยป้อนเข้าจากภายนอก (Input from Utside) ระบบเปิดไม่มีความเพียงพอ ในตนเอง แต่จะต้องได้รับสิ่งกระตุ้นข้อมูลข่าวสารและพลังงานจากภายนอก

๒. กระบวนการ (Process) ของการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดผลผลิต

๓. มีปัจจัยป้อนออก (Output) เป็นผลผลิตหรือการบริการหรืออื่นๆ สู่ภายนอก

๔. มีวงจร (Cycles) อย่างต่อเนื่องของปัจจัยนำเข้า กระบวนการผลผลิต

๕. มีการต่อต้านแนวโน้มสู่ความเสื่อม(Resistance to Tendency to RunDown) ระบบทุกระบบมีแนวโน้มที่จะเสื่อมลง แต่ระบบเปิดจะพยายามหาวิธีการเพื่อต่อต้านจากความเสื่อม

๖. มีข้อมูลย้อนกลับ (Information Feedback) เพื่อปรับตัวมิให้เบี่ยงเบนจากเป้าหมาย

๗. มีแนวโน้มสู่ความสมดุล (Tendency toward Equilibrium) เมื่อเกิดสภาวะไม่ สมดุล

๘. มีแนวโน้มสู่ความสลับซับซ้อนมากขึ้น (Differenliation) มีความเฉพาะทางมากขึ้น และมีองค์ประกอบหลากหลายมากขึ้น และ

๙. มีหลายเส้นทาง(Numerous Paths) ที่จะทำให้บรรลุจุดหมายได้ ไม่มีเพียงเส้นทาง เดียวและระบบเปิดจะหาทางเลือก (Alternative Paths) ที่เหมาะสม

รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ ควรมีข้อกำหนด ๔ ประการ คือ^{๑๘}

๑. รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structure Relationship) มากกว่า ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวม (Associative Relationship)

๒. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถตรวจสอบได้โดย การสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

๓. รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

^{๑๗} อุทัย บุญประเสริฐ, **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.**, (กรุงเทพมหานคร : ชั่วฟ้าฯ , ๒๕๔๔), หน้า ๑๔.

^{๑๘} Keeves, **Educational Research Methodology, and Measurement: An international Handbook.** Oxford, England: Pergamon Press , 1988), p. 560.

๔. รูปแบบ ควรเป็นเครื่องสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายเรื่องที่ศึกษา

คุณลักษณะของรูปแบบควรมีประเด็นต่างๆ ต่อไปนี้^{๑๙}

๑. แสดงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างและตัวแปร
๒. นำไปสู่การทำงานได้ผลตรงตามที่ตั้งไว้แล้ว
๓. อธิบายถึงโครงสร้างหรือกลไกความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่จะศึกษาอย่าง

ชัดเจน

๔. นำไปส่งเสริมการสร้างแนวคิดใหม่หรือความสัมพันธ์ใหม่ หรือขยายองค์ความรู้

๕. สอดคล้องกับทฤษฎีเรื่องที่ใช้รูปแบบ

ตารางที่ ๒.๔ ลักษณะของรูปแบบที่ดี

ลักษณะของรูปแบบที่ดี	๑	๒	๓	๔
๑. แสดงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างและตัวแปร		✓	✓	✓
๒. ที่ระบุขอบเขตการที่ชัดเจน	✓			✓
๓. ชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผล	✓	✓	✓	✓
๔. เป็นเครื่องสร้างมโนทัศน์ใหม่		✓	✓	✓
๕. สามารถสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่			✓	✓
๖. มีหลายเส้นทางที่จะทำให้บรรลุจุดหมายได้	✓			✓
๗. เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่เกิดขึ้น	✓	✓		✓
๘. นำไปส่งเสริมการสร้างแนวคิดใหม่หรือความสัมพันธ์ใหม่	✓			✓
๙. ขยายองค์ความรู้ใหม่	✓	✓	✓	✓
๑๐. นำไปสู่การทำงานได้ผลตรงตามที่ตั้งไว้	✓		✓	✓

จากตารางดังกล่าวมานั้นสามารถสรุปได้ว่า รูปแบบที่ดีมีคุณลักษณะประกอบขอบเขตการที่ชัดเจน ชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผล มีหลายเส้นทางที่จะทำให้บรรลุจุดหมายได้ เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่เกิดขึ้น นำไปส่งเสริมการสร้างแนวคิดใหม่หรือความสัมพันธ์ใหม่ หรือขยายองค์ความรู้ใหม่ หรือนำไปสู่การทำงานได้ผลตรงตามที่ตั้งไว้

๒.๑.๕ การพัฒนารูปแบบ

การพัฒนารูปแบบอีกวิธีหนึ่งตามแนวทางการศึกษา ได้พัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม การศึกษามีรายละเอียดในการดำเนินการ ๕ ขั้นตอน^{๒๐}

^{๑๙} พูลสุข หิงคานนท์, การพัฒนารูปแบบ, (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๔๐), หน้า ๕๓.

^{๒๐} รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ, “การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, วิทยานิพนธ์การศึกษาศุภวิชิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘), หน้า ๙๒-๙๓.

ขั้นตอนที่ ๑ การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้รับเลือกเป็นโครงการนำร่อง การวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาสภาพจริงจากรายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพ

ขั้นตอนที่ ๒ เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์จากการศึกษาในขั้นตอนที่ ๑ นำมาสร้างเป็นรูปแบบจำลองระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแบบเลือกตอบ เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

ขั้นตอนที่ ๓ เป็นการพัฒนารูปแบบระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการใช้รูปแบบจำลองจากขั้นตอนที่ ๒ นำมาศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดรูปแบบระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยเทคนิคเดลฟาย ๓รอบ

ขั้นตอนที่ ๔ การวิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ ๕ การสรุปและนำเสนอรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การและจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยต่อไป

การพัฒนาแบบจำลอง (Model Development) หมายถึง กระบวนการในการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลอง ซึ่งประกอบด้วย ๑) การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ๒) การกำหนดหลักการและองค์ประกอบของแบบจำลอง ๓) การร่างแบบจำลอง ๔) การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือการทดลองใช้แบบจำลอง^{๒๑}

การสร้างรูปแบบ (Model) นั้นไม่มีข้อกำหนดที่ตายตัวแน่นอนว่าต้องทำอะไรบ้างแต่โดยทั่วไปจะเริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้ (Intensive Knowledge) เกี่ยวกับเรื่องที่เราจะสร้างรูปแบบให้ชัดเจนจากนั้นจึงค้นหาสมมติฐานและหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนาแล้วสร้างรูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้นและนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบหาคุณภาพของรูปแบบต่อไปโดยสรุปแล้ว การพัฒนารูปแบบมีการดำเนินการเป็นสองขั้นตอนใหญ่คือ การสร้างรูปแบบและการหาคุณภาพของรูปแบบซึ่งมีความจำเป็นต้องดำเนินการให้ครบทั้ง๒ขั้นตอน^{๒๒}

การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบว่ามีขั้นตอนการพัฒนารูปแบบอยู่ ๒ ขั้นตอน คือ^{๒๓}

^{๒๑} รัชชัย รัตตัญญู, “การพัฒนาแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๑), หน้า ๘๐.

^{๒๒} มาลี สืบกระแส, “การพัฒนาแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา”, *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๑), หน้า ๑๑๖.

^{๒๓} บุญชม ศรีสะอาด, *การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล*, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕), หน้า ๑๐๔-๑๐๖.

๑. การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐานโดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด รูปแบบที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกัน หรือเรื่องอื่นๆ และผลการศึกษาหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาพสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ต่างๆ ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรนั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ในการพัฒนารูปแบบนี้จะต้องใช้หลักเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญและการศึกษาค้นคว้าซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยอาจจะคิดโครงสร้างของรูปแบบขึ้นมาก่อนแล้วปรับปรุง โดยอาศัยข้อเสนอแนะจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำการศึกษาองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรแต่ละตัวแล้วคัดเลือกองค์ประกอบย่อย หรือตัวแปรที่สำคัญประกอบขึ้นเป็นโครงสร้างของรูปแบบก็ได้ หัวใจของขั้นนี้อยู่ที่การเลือกเฟ้นองค์ประกอบในรูปแบบ (ตัวแปร หรือกิจกรรม) เพื่อให้ได้แบบที่เหมาะสม

๒. การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ หลังจากได้พัฒนารูปแบบในขั้นต้นแล้ว จำเป็นต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้น ถึงแม้ว่าจะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบของผู้อื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมาแล้ว แม้กระทั่งได้รับการกลั่นกรองจากผู้เชี่ยวชาญแล้วก็ตาม แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐานซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง หรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมหรือไม่

การพัฒนาารูปแบบ คือ การกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่า รูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไร ตลอดจนนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ๆ ได้บ้าง^{๒๔}

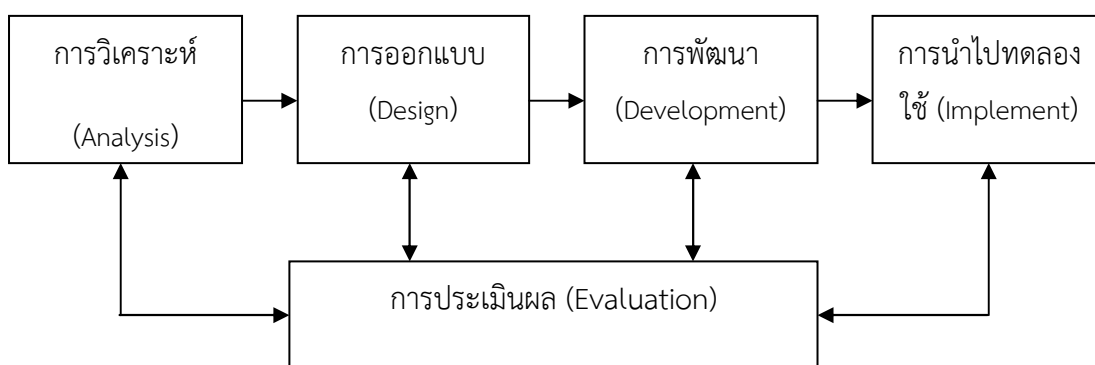
การพัฒนาารูปแบบเป็นการจัดประสบการณ์เรียนรู้ประสบการณ์เรียนรู้ ประกอบด้วยขั้นตอน ๕ ขั้นตอน คือ การออกแบบ (Design) การพัฒนา (Development) การนำไปใช้ (Utilization) การดำเนินการ (Management) และการประเมินผล (Evaluation)^{๒๕}

ขั้นตอนการออกแบบพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วยการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ๕ ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์ (Analysis) การออกแบบ (Design) การพัฒนา (Development) การนำไปทดลองใช้ (Implement) และการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งเรียกว่า “ADDIE Model”^{๒๖} ดังแสดงในภาพ

^{๒๔}Keeves, อ่างใน พิสิฐ เทพไกรวัล “การพัฒนาารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๔), หน้า ๑๙.

^{๒๕}Seels & Richey, อ่างใน อัมพร เรืองศรี, “การพัฒนาารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, หน้า ๕๖.

^{๒๖}Strickland, อ่างใน อัมพร เรืองศรี, “การพัฒนาารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, หน้า ๕๖.



ภาพที่ ๒.๑ รูปแบบการออกแบบและพัฒนาแบบของ Strickland^{๒๗}

การพัฒนารูปแบบนั้นมีขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญ ๓ อย่าง ได้แก่ ๑) การศึกษาสภาพปัจจุบัน หรือปัญหาของเรื่องที่จะทำการศึกษาให้ชัดเจนเพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างรูปแบบ ๒) การสร้างรูปแบบ คือ การเริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่เราจะสร้างรูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงค้นหาสมมติฐานและหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนาแล้วสร้างรูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้น ๓) การตรวจสอบรูปแบบ คือ การนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบหาคุณภาพของรูปแบบต่อไปด้วยการทดลองใช้ หรือการตรวจสอบทางสถิติ

๒.๑.๖ การประเมินรูปแบบ

นักวิชาการได้กล่าวถึงการประเมินรูปแบบไว้มีดังต่อไปนี้

การทดสอบหรือประเมินรูปแบบมีความสำคัญยิ่งต่อการที่จะให้ได้มาซึ่งรูปแบบในการศึกษาวิจัยที่มีคุณภาพ รูปแบบต้องมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เทียบตรง เชื่อถือได้ โดยปกติแล้ว การวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มักจะทำการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีทางสถิติหรือวิธีการเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องคำนึงถึงความถูกต้องและความเชื่อมั่นของข้อมูลตัวเลขเหล่านั้น มิฉะนั้น อาจเกิดผลเสียมากกว่าผลดีเสียอีก การทดสอบหรือการประเมินรูปแบบ อาจกระทำได้หลายลักษณะ ดังนี้^{๒๘}

๑. การประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง
๒. การประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ
๓. การประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา
๔. การประเมินความน่าเชื่อถือและได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่าง

แท้จริง

^{๒๗}Strickland, อ่างใน อัมพร เรื่องศรี, “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”, *ดุชนิพนธ์ปรัชญาคุณบัณฑิต (สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม)*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๔), หน้า ๕๖.

^{๒๘}อัมพร เรื่องศรี, “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”, *ดุชนิพนธ์ปรัชญาคุณบัณฑิต (สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม)*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๔), หน้า ๕๗.

การตรวจสอบรูปแบบว่าควรตรวจสอบคุณลักษณะ ๒ อย่าง คือ การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้อง และหาเหตุผลระหว่างตัวแปร การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้สามารถประมาณข้ามกาลเวลา กลุ่มตัวอย่างหรือสถานที่ได้ หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรก็ได้ โดยผลการตรวจสอบสามารถนำไปสู่คำตอบ ๒ ข้อ คือ การสร้างรูปแบบใหม่ และการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบเดิม^{๒๙}

จุดมุ่งหมายสำคัญของการทดสอบแบบจำลองนั้น เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแบบจำลองในการปฏิบัติจริง แบบจำลองทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ จะทำการทดสอบโดยการพิสูจน์ตามสูตรหรือสมการหรือตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการประมาณค่าพารามิเตอร์ของแบบจำลอง สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มักจะดำเนินการทดสอบแบบจำลองด้วยวิธีทางสถิติ ผลของการทดสอบจะนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธแบบจำลองนั้นและนำไปสู่การสร้างทฤษฎีใหม่ต่อไป แต่การทดสอบแบบจำลองบางเรื่องนั้นไม่สามารถกระทำด้วยวิธีการดังกล่าวได้ เนื่องจากมีข้อจำกัดบางประการ^{๓๐}

แนวคิดการตรวจสอบรูปแบบโดยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิในบางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัยในเชิงปริมาณ โดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ และได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้^{๓๑}

๑. การประเมินโดยแนวทางนี้ มิได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบของเป้าหมาย (Goal-Based Model) การตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive Model) หรือกระบวนการตัดสินใจ (Decision Making Model) แต่อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่างๆ เข้าด้วยกัน ตามวิจรรย์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพหรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

๒. เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใดๆ ได้ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการศึกษาขั้นพื้นฐานมากขึ้น ในสาขาเฉพาะที่

^{๒๙} อุทุมพร จามรมาน, *วิธีทำประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน*, (กรุงเทพมหานคร : ฟีนี, ๒๕๔๔), หน้า ๒๒.

^{๓๐} Keeves, อังโน ธวัชชัย รัตติญญู, “การพัฒนาแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๑), หน้า ๘๐-๘๑.

^{๓๑} Eisner, อังโน สุเทพ บุญเติม, “การพัฒนาแบบการกำกับติดตามสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๙), หน้า ๓๐-๓๑.

ต้องอาศัยผู้รู้ ผู้เล่นในเรื่องนั้นจริงๆ มาเป็นผู้ประเมินผล ทั้งนี้เพราะองค์ความรู้เฉพาะสาขานั้น ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริงๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

๓. เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความสำคัญ เชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

๔. เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ ทั้งนี้ การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์ และการเป็นที่เชื่อถือ (High Credit) ของวิชาชีพนั้นเป็นสำคัญ การประเมินรูปแบบเป็นการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแบบจำลองในการปฏิบัติจริง ซึ่งผลการตรวจสอบมี ๒ อย่าง คือ การสร้างรูปแบบใหม่ และการปรับปรุงหรือพัฒนาแบบเดิม

ตารางที่ ๒.๕ สรุปสาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ, (๒๕๔๘)	การพัฒนาแบบมีรายละเอียดในการดำเนินการ ๕ ขั้นตอน ขั้นตอนที่ ๑ การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้น ขั้นตอนที่ ๒ เป็นการสร้างแบบจำลอง ขั้นตอนที่ ๓ เป็นการพัฒนารูปแบบ ขั้นตอนที่ ๔ การวิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบ ขั้นตอนที่ ๕ การสรุปและนำเสนอรูปแบบ
ธวัชชัย รัตต์ญญ, (๒๕๕๑)	การพัฒนาแบบจำลอง หมายถึง กระบวนการในการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลอง ซึ่งประกอบด้วย ๑) การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ๒) การกำหนดหลักการและองค์ประกอบของแบบจำลอง ๓) การร่างแบบจำลอง ๔) การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือการทดลองใช้แบบจำลอง
มาลี สืบกระแสน, (๒๕๕๒)	การสร้างรูปแบบ (Model) นั้นไม่มีข้อกำหนดที่ตายตัวแน่นอนว่าต้องทำอะไรบ้างแต่โดยทั่วไปจะเริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่เราจะสร้างรูปแบบให้ชัดเจนจากนั้นจึงค้นหาสมมุติฐานและหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนาแล้วสร้างรูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้นและนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบหาคุณภาพของรูปแบบต่อไป

ตารางที่ ๒.๕ สรุปสาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
บุญชม ศรีสะอาด, (๒๕๔๕)	การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบว่ามีขั้นตอนการพัฒนาแบบอยู่ ๒ ขั้นตอน คือ ๑) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ๒) การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ
Keeves, (อ้างใน พิสิฐ เทพไกรวัล, ๒๕๕๔)	การพัฒนาแบบ คือ การกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่ารูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไร ตลอดจนนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ๆ ได้บ้าง
Seels & Richey, (อ้างใน อัมพร เรืองศรี, ๒๕๕๔)	การพัฒนาแบบเป็นการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ประสบการณ์เรียนรู้ ประกอบด้วยขั้นตอน ๕ ขั้นตอน คือ การออกแบบ (Design) การพัฒนา (Development) การนำไปใช้ (Utilization) การดำเนินการ (Management) และการประเมินผล (Evaluation)
Strickland, (อ้างใน อัมพร เรืองศรี, ๒๕๕๔)	ขั้นตอนการออกแบบพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย การดำเนินการอย่างเป็นระบบ ๕ ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์ (Analysis) การออกแบบ (Design) การพัฒนา (Development) การนำไปทดลองใช้ (Implement) และการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งเรียกว่า “ADDIE Model”
อัมพร เรืองศรี, (๒๕๕๔)	การทดสอบหรือการประเมินรูปแบบ อาจกระทำได้หลายลักษณะ ดังนี้ ๑) การประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง ๒) การประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ ๓) การประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา ๔) การประเมินความน่าเชื่อถือและได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง
อุทุมพร จามรมาน, (๒๕๔๔)	การตรวจสอบรูปแบบว่าควรตรวจสอบคุณลักษณะ ๒ อย่าง คือ การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้อง และหาเหตุผลระหว่างตัวแปร การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้สามารถประมาณข้ามกาลเวลา กลุ่มตัวอย่างหรือสถานที่ได้ หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรก็ได้

ตารางที่ ๒.๕ สรุปสาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
อุทุมพร จามรมาน, (๒๕๔๔)	การตรวจสอบรูปแบบว่าควรตรวจสอบคุณลักษณะ ๒ อย่าง คือ การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้อง และหาเหตุผลระหว่างตัวแปร การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้สามารถประมาณข้ามกาลเวลา กลุ่มตัวอย่างหรือสถานที่ได้ หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรก็ได้ โดยผลการตรวจสอบสามารถนำไปสู่คำตอบ ๒ ข้อ คือ การสร้างรูปแบบใหม่ และการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบเดิม
Keeves, (อ้างใน ธวัชชัย รัตตัญญู, ๒๕๕๑)	จุดมุ่งหมายสำคัญของการทดสอบแบบจำลองนั้น เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแบบจำลองในการปฏิบัติจริง แบบจำลองทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ จะทำการทดสอบโดยการพิสูจน์ตามสูตรหรือสมการหรือตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์
Eisner, (อ้างใน สุเทพ บุญเติม, ๒๕๔๙)	แนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้ ๑) การประเมินโดยแนวทางนี้ มิได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบของเป้าหมาย ๒) เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ๓) เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล ๔) เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน

๒.๒ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

๒.๒.๑ ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) ได้รับการศึกษาค้นคว้าจากนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งได้ให้ความหมายของคำว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” แตกต่างกันไป โดยผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายไว้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) คือ ระดับของคำมั่นสัญญาและการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องการความสัมพันธ์ทั้ง

สองฝ่ายระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน^{๓๒} นอกจากนั้นความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร ทัศนคติ ค่านิยม ตลอดจนพฤติกรรมอันแสดงถึงความพยายามมุ่งมั่นของบุคคลที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความทุ่มเทและเต็มใจ ด้วยตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและมีความมุ่งมั่นที่จะธำรงสถานะของการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้^{๓๓} และนักวิชาการท่านหนึ่งได้แบ่งประเภทของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติเพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น^{๓๔}

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยปกติทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย ๓ ประการคือ^{๓๕}

- ๑) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- ๒) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร
- ๓) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการประสานพฤติกรรมของพนักงานกับเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมไว้แล้ว ในการเสนอแนวทางและการเข้ามามีส่วนร่วม การที่พนักงานแสดงตนเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น ก็ยิ่งเป็นแรงจูงใจให้ใช้ผลงานที่มีอยู่เพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์นั้น แม้อาจจะต้องยอมเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ตาม^{๓๖}

ความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึงระดับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงานและความต้องการที่จะทำงานในองค์กร จากผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานมีแนวโน้มที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน^{๓๗} เป็นความเต็มใจของพนักงานที่จะทำงาน

^{๓๒} สวินีย์ แก้วมณี, “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน”, *วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ*, ปีที่ ๒๗ ฉบับที่ ๓, (๒๕๔๙) : ๑๐-๑๖.

^{๓๓} Becker, S. H., “Note on the concept of commitment”, *The American Journal of Sociology*, 66 (1960) : 32-42.

^{๓๔} Steers, R.M. and Porter, L.W., *Motivation and Work Behavior*, 2nd ed, (New York: McGraw-HILL, 1979), p. 27.

^{๓๕} Steers, R.M., *Organization Effectiveness*, (California: Goodyear Publishers Inc, 1977), pp. 46-56.

^{๓๖} Simon, Herbert A., *Administrative Behavior*, (New York: The Free Press, 1976), pp. 416-417.

^{๓๗} Mathis, R. L. & Jackson, J. H., *Human Resource Management*, 2nd ed, (Toronto: South-Western College Publishing, 2002), p. 23.

ให้กับองค์กรโดยให้ผลงานอยู่ในระดับมาตรฐาน ตามสัญญาที่ตกลงกันไว้กับองค์กร^{๓๘} เกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่สอดคล้องกันต่องานที่ทำซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมาก^{๓๙}

สำหรับนักวิชาการไทยหลายท่านกล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงจะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมกรรมขององค์กรในระดับสูง หากพนักงานมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรมักจะมี ความผูกพันอย่างมากต่องานด้วย^{๔๐}

ความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่แสดงออกต่อสิ่งนั้นใน ๒ ลักษณะคือ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกทางจิตใจได้แก่ เจตคติ และพฤติกรรมที่แสดงออกทางกายได้แก่ การกระทำ เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร บุคคลนั้นจะมีพฤติกรรมการกระทำที่มีความต่อเนื่องสม่ำเสมอคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่คิดที่จะละทิ้งโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน บุคคลที่ผูกพันต่อองค์กรจะรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ได้แก่ มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์กร มีเจตนาธรรมและความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น^{๔๑}

ความผูกพันกับองค์กรหรือความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organization commitment) หมายถึงระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิก อยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ หรือหมายถึง ระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กรและต้องการรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูงคนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร^{๔๒}

ความผูกพันต่อองค์การ คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การซึ่งความผูกพันต่อองค์การจะประกอบด้วยองค์ประกอบ ๓ ประการคือ^{๔๓}

^{๓๘}Schalk, R. and Freese, C., **New Facets of Commitment in Response to Organizational Change: Research Trend and the Dutch Experience Trends in Organizational Behavior**, Cary L Cooper and Denise M, Rousseau V. 4, (New York: John Wiley & Sons, 1997), p. 109.

^{๓๙}Spector, E. P., **Industrial and Organizational Psychology; Research and Practice**, (New York: John Wiley & Sons, Inc, 1996), p. 236.

^{๔๐}ภรณ์ มหามนต์, **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ**, (กรุงเทพมหานคร : O.S. Printing House, ๒๕๒๙), หน้า ๙๗.

^{๔๑}บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ์, **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๐), หน้า ๑๔.

^{๔๒}ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร : วีระฟิล์มและไซเท็กซ์, ๒๕๕๐), หน้า ๓๕.

^{๔๓}Buchanan, B., "Building Organization Commitment: The socialization of Managers in Work Organizations", **Administrative Science Quarterly**, 19, 4 (December, 1974): 533.

๑. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identifications) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรและถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน

๒. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

๓. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

สรุปความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อ องค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กรมี ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและทุ่มเทความสามารถของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้ องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีความปรารถนาที่แน่วแน่อันจะดำรงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกของ องค์กรนั้นต่อไป

๒.๒.๒ ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่และสอดคล้องกับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กรที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่เป็นผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสำคัญในเรื่องอื่นๆ ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

หากสมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญดังนี้^{๔๔}

๑. ปัญหาการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก

๒. ปัญหาการขาดงาน พบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจอยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

๓. ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมาทำงานตรงเวลามากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

ความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กรดังนี้^{๔๕}

๑. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

๒. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

๓. เหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

^{๔๔} Angle, H. L., & Perry, J. L., An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness, *Administrative Science Quarterly*, (26, 1981): 1-14.

^{๔๕} ภรณ์ กิริติบุตร, การประเมินประสิทธิผลขององค์กร, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๙๗.

๔. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

การที่ผู้บริหารให้ความสนใจความผูกพันต่อองค์กรมาก เพราะความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการเปลี่ยนงานมีความสำคัญมาก ถ้าสมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างเข้มแข็งก็จะลาออกน้อยลง ความผูกพันต่อองค์กรที่มีมากจะสัมพันธ์กับการขาดงานน้อยลงและทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ใส่ใจในงานมากขึ้น นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรส่วนบุคคลมีแนวโน้มที่จะไปสู่เป้าหมายขององค์กรโดยตรงและมีผลทางบวกต่อการวัดประสิทธิภาพขององค์กร^{๕๖}

ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคคลถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะความผูกพันเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร อันเป็นผลให้บุคลากรที่มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกตลอดไป^{๕๗} นอกจากนี้นักวิชาการยังกล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องอื่นๆ อีก คือ

ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจางานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ^{๕๘}

๑. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

๒. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

๓. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงความสำเร็จขององค์กร

ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้คือ^{๕๙}

๑. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

๒. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

^{๕๖}Hellriegel, Don., Jackson Susan E., Slocum, John W., **Management: A Competency-Based Approach**, 9th ed. United State of America : Thompson, (South-Western Educational Publishing, 2001), p. 54.

^{๕๗}Buchanan, H. B., "building organization commitment the socialization of managers in work organization", **Administrative Science Quarterly**, 19, (1974) : pp. 533-546.

^{๕๘}Steer, R. M., "antecedents and outcomes of organizational commitment". **Administrative Science Quarterly**, 22, (1967) : pp. 45-56.

^{๕๙}ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์, **การประเมินประสิทธิผลขององค์กร**, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๑๗.

๓. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักจะมี ความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายสำเร็จ

๔. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

ความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์การและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงานเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์การไป^{๕๐}

ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญดังนี้^{๕๑}

๑. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจางานของสมาชิกขององค์การได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน

๒. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การนั่นเอง

๓. เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การเพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์การและบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

๔. เป็นตัวทำให้บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์การ

๕. ช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของตนมากนั่นเอง

๖. เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

๒.๒.๓ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการกลายท่านให้ความสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และพบว่ายังไม่มีแบบจำลองใดที่ชี้ชัดว่า อะไรคือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ โดยมองว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การต่างกันไป ดังนี้

นักวิชาการต่างประเทศท่านหนึ่งได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์การพบว่าม็องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การดังนี้^{๕๒}

^{๕๐}Fazzil, R. A., *Management Plus : Maximizing Productivity through Motivations, Performance, and Commitment*, (New York: Irwin Professional, 1994), pp. 17-19.

^{๕๑}Buchanan, H. B., "building organization commitment the socialization of managers in work organization", *Administrative Science Quarterly*, 19, (1974) : pp. 533-546.

^{๕๒}Steer, R. M., "antecedents and outcomes of organizational commitment". *Administrative Science Quarterly*, 22, (1967) : pp. 45-56.

๑. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เช่น เพศ อายุ การศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ฯลฯ

๒. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) งานที่มีคุณค่า ความประจักษ์ในงาน (Task Identity) ความหลากหลายในงาน (Variety) งานที่มีโอกาสพบปะผู้อื่น (Social Interactions)

๓. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร เช่น ทักษะคติของกลุ่มต่อองค์กร (Group Attitude) การพึ่งพาได้จากองค์กร (Organization Dependability) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal Importance)

นักวิชาการท่านหนึ่งชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) ประกอบด้วย ๔ ปัจจัย คือ^{๕๓}

๑. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)

๒. คุณลักษณะงาน (Job Characteristics)

๓. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience)

๔. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristics)

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุดคือ ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

การศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันอย่างต่อเนื่องและพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อองค์การแบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม คือ^{๕๔}

๑. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

๒. โครงสร้างองค์กร (Organization Characteristic) ต้องมีลักษณะที่เป็นระบบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเป็นทางการ

๓. ลักษณะของบทบาท (Role-related Characteristic) เช่น งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับการมี

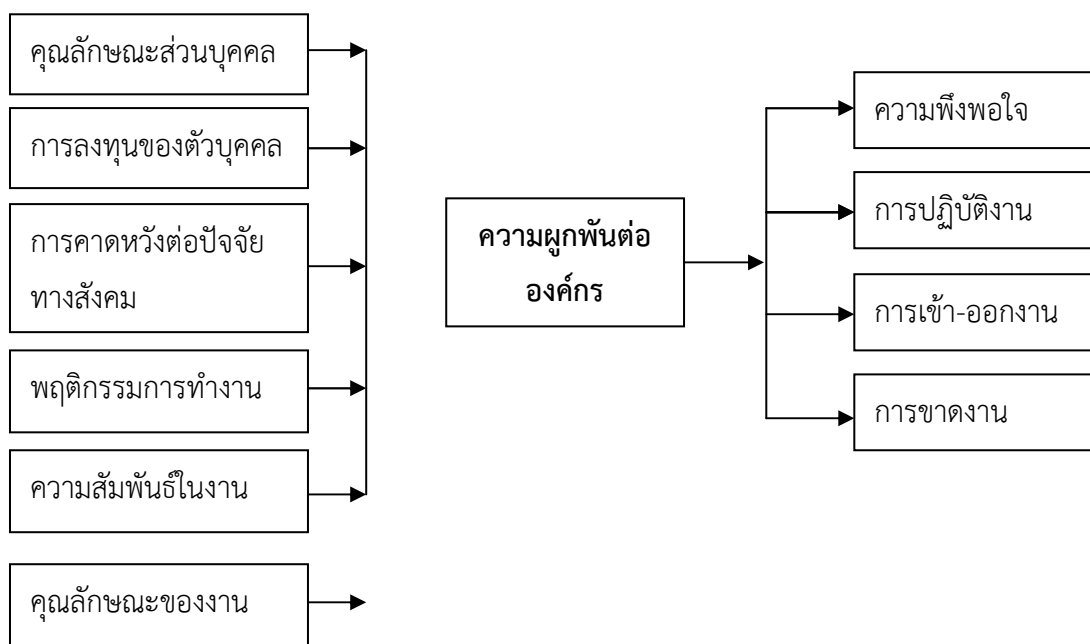
^{๕๓}Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. W., **Employee - Organizational Linkage: The psychology of Commitment Absenteeism and Turnover**, (New York: Academic Press, 1982), p. 21.

^{๕๔}Steers, R. M. & Porter, L. W., **Motivation and Work Behavior**, (3rd ed.), (New York: McGraw-Hill, 1983), p. 41.

ความหมายของงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทเด่นชัด ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

๔. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) เช่น ทักษะคติของกลุ่มการทำงานที่มีผลต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ การรู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลสำคัญความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

นักวิชาการท่านหนึ่งได้สร้างกรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์การโดยได้พัฒนามาจากงานวิจัยของหลายๆ ท่านโดยสร้างตัวแปรต้นทั้ง ๖ ตัว จากงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การโดยสร้างแบบจำลองได้ดังนี้^{๕๕}



แผนภาพที่ ๒.๒ กรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์การของ Hunt, Chonko and Wood (1985)

จากแผนภาพข้างต้นจะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การได้แก่

๑. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา รายได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

๒. การลงทุนของตัวบุคคล ว่าเกิดจากระดับความคาดหวังของพนักงานในผลตอบแทนที่ได้จากความจงรักภักดีในองค์การ จากเหตุผลดังกล่าวบุคคลจึงทุ่มเทให้กับองค์การเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ที่จะได้ (หรือคาดว่าจะได้) จากองค์การในภายภาคหน้า

^{๕๕}พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ ความหมายทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๕๒), หน้า ๑๙๐-๑๙๔.

๓. ความคาดหวังต่อปัจจัยทางสังคม หมายถึง ระดับความคาดหวังที่เกิดจากการที่พนักงานเก็บรวบรวมข้อมูลขององค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์ในที่ทำงานเดิม ซึ่งผลจากการเปรียบเทียบนี้มักจะนำไปสู่ความคาดหวังของพนักงานต่อองค์การใหม่ และต่อความผูกพันต่อองค์การตามลำดับ

๔. พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่บุคคลได้ใช้ไปกับการทำงานจำนวนของใบสมัครที่ส่ง จำนวนครั้งของการได้รับการสัมภาษณ์เข้าทำงาน จำนวนครั้งที่ได้รับการชักชวนให้เข้าทำงาน

๕. ความสัมพันธ์ในงาน ความสัมพันธ์ที่ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานที่งาน หัวหน้างาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ ที่เกิดจากการได้มาทำงานร่วมกัน

๖. คุณลักษณะของงาน โดยทั่วไปแล้วคุณลักษณะของงานจะถูกกำหนดโดยความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน

ตารางที่ ๒.๖ สรุปสาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
สวานีย์ แก้วมณี, (๒๕๔๘)	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) คือ ระดับของคำมั่นสัญญาและการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องการความสัมพันธ์ทั้งสองฝ่ายระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน
Becker, S. H., (1960)	ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร ที่ศรัทธา ค่านิยม ตลอดจนพฤติกรรมอันแสดงถึงความพยายามมุ่งมั่นของบุคคลที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความทุ่มเทและเต็มใจ ด้วยตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและมีความมุ่งมั่นที่จะธำรงสถานะของการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้
Steers, R.M., (1977)	ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย ๓ ประการคือ ๑) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ๒) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ๓) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ตารางที่ ๒.๖ สรุปสาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
Simon, Herbert A., (1976)	ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการประสานพฤติกรรมของพนักงานกับเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมไว้แล้ว ในการเสนอแนวทางและการเข้ามามีส่วนร่วม การที่พนักงานแสดงตนเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้นก็ยิ่งเป็นแรงจูงใจให้ใช้ผลงานที่มีอยู่เพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์นั้น แม้อาจจะต้องยอมเสียผลประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ตาม
Mathis, R. L. & Jackson, J. H., (2002)	ความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึงระดับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงานและความต้องการที่จะทำงานในองค์กร จากผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานมีแนวโน้มที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน
ภรณ์ มหานนท์, (๒๕๒๙)	ความผูกพันของพนักงานจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงจะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมกรรมขององค์กรในระดับสูง หากพนักงานมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรมักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องานด้วย
บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, (๒๕๔๐)	ความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่แสดงออกต่อสิ่งนั้นใน ๒ ลักษณะคือ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกทางจิตใจได้แก่ เจตคติ และพฤติกรรมที่แสดงออกทางกายได้แก่ การกระทำ เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, (๒๕๕๐)	ความผูกพันกับองค์กรหรือความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organization commitment) หมายถึง ระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่

ตารางที่ ๒.๖ สรุปสาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
Buchanan, B., (1974)	ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยองค์ประกอบ ๓ ประการคือ ๑) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identifications) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรและถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน ๒) การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ ๓) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร
Angle, H. L., & Perry, J. L., (1981)	หากสมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญดังนี้ ๑) ปัญหาการลาออกจากงาน ๒) ปัญหาการขาดงาน ๓) ปัญหาการมาทำงานสาย
ภรณ์ กীরติบุตร, (๒๕๒๙)	ความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลขององค์กรดังนี้ ๑) พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ๒) พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป ๓) เหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร ๔) บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร
Hellriegel, Don., Jackson Susan E., Slocum, John W., (2001)	การที่ผู้บริหารให้ความสนใจความผูกพันต่อองค์กรมาก เพราะความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการเปลี่ยนงานมีความสำคัญมาก ถ้าสมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างเข้มแข็งก็จะลาออกน้อยลง ความผูกพันต่อองค์กรที่มีมากจะสัมพันธ์กับการขาดงานน้อยลงและทำงานมีประสิทธิผลมากขึ้น ใส่ใจในงานมากขึ้น

ตารางที่ ๒.๖ สรุปสาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
Fazzil, R. A., (1994)	ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กร และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงานเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์กรไป
Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. W., (1982)	ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจ ประกอบด้วย ๔ ปัจจัย คือ ๑) คุณลักษณะส่วนบุคคล ๒) คุณลักษณะ ๓) ประสบการณ์การทำงาน ๔) คุณลักษณะโครงสร้าง
พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, (๒๕๕๒)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ๑) คุณลักษณะส่วนบุคคล ๒) การลงทุนของตัวบุคคล ๓) ความคาดหวังต่อปัจจัยทางสังคม ๔) พฤติกรรมการทำงาน ๕) ความสัมพันธ์ในงาน ๖) คุณลักษณะของงาน

๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตงอกงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ ความหมายดังกล่าวนี้ เป็นที่มาของความหมายในภาษาไทยและเป็นแนวทางในการกำหนดความหมายอื่นๆ^{๕๖}

๒.๓.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาการปฏิบัติงาน

การพัฒนาการปฏิบัติงาน

การพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและหัวหน้างานมีบทบาทสำคัญในการที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรที่อยู่ใต้การบังคับบัญชาได้พัฒนาการปฏิบัติงาน ซึ่งการพัฒนาการปฏิบัติงาน หรือการพัฒนาวิธีการทำงาน (Improving work methods) เป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของหัวหน้างานในองค์กรที่จะกระตุ้นให้พนักงานที่อยู่ในความดูแลเกิดการปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเอง ซึ่งการพัฒนาวิธีการทำงานมีเทคนิคดังนี้^{๕๗}

๑. จัดเตรียมเครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อม บุคลากรผู้ปฏิบัติงานต้องมีเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพียงพอที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

^{๕๖} สอนยา พลศรี, ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๒.

^{๕๗} วิชुरย์ สิมะโชคดี, การบริหารงานแบบคุณภาพ, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : เอเชียเพรส, ๒๕๔๑), หน้า ๙-๑๐.

๒. จัดทำกรอบและสอนงานให้แก่บุคลากร บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะที่เพียงพอสำหรับงานนั้นๆ โดยเฉพาะการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานการปฏิบัติงานของตนเอง

๓. สร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานการปฏิบัติงาน บุคลากรต้องได้รับการกระตุ้นให้มีแรงจูงใจในการพัฒนางานการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และหัวหน้าต้องมีทักษะในการรับฟังข้อเสนอแนะต่างๆ ของบุคลากร

๔. มีความเชื่องานทุกอย่างสามารถพัฒนาได้ และบุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้มีความเชื่อในการปฏิบัติงานและการพัฒนาการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการพัฒนา งาน แก้ไขปรับปรุงและทำงานร่วมกัน

นอกจากนี้การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการมีชีวิตอยู่ในสังคมของแต่ละบุคคล ดังนั้นการพัฒนาอาชีพควรดา เนินการควบคู่กับการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จในการทำงานและอาชีพ การประสบความสำเร็จในการทำงานของแต่ละบุคคลย่อมมีแนวทางหรือวิธีปฏิบัติไม่เหมือนกัน การพัฒนาอาชีพหรือการปฏิบัติงานนอกจากจะกระทำ โดยองค์กรแล้วบุคลากร แต่ละคนยังสามารถจะกระทำได้ด้วยตนเอง การพัฒนาอาชีพด้วยตนเองดังกล่าวประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้^{๕๘}

๑. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การประเมินภูมิหลัง ประสบการณ์ ความรู้ ความสนใจ ความต้องการ ความถนัดและความสามารถของตนเอง โดยอาจใช้แบบประเมินตนเอง สำหรับการพัฒนาอาชีพ

๒. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าและความเป็นไปได้ในการเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ภายในองค์กรที่สังกัดอยู่

๓. กำหนดเป้าหมายอาชีพ

๔. กำหนดวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

๕. ลงมือกระทำ ตามแผนการ

๖. ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการพิจารณาข้อมูลใหม่ๆ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงแผนการให้ดีขึ้น

นอกจากนี้การที่จะประสบความสำเร็จนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบ หรือ คุณลักษณะหลายประการที่เป็นปัจจัยเอื้อต่อการประสบความสำเร็จ ดังนั้นองค์ประกอบ ๓ ประการที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานดังนี้^{๕๙}

๑. องค์ประกอบทางสรีระ ได้แก่ บุคลิกภาพภายนอก ลักษณะรูปร่าง ส่วนสูงและความแข็งแรงของร่างกาย

๒. องค์ประกอบด้านสติปัญญา หมายถึง ความสามารถในการปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมหรือปัญหาที่เผชิญอยู่

^{๕๘} ชูชัย สมิทธิไกร, การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร, พิมพ์ครั้งที่ ๓. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๓๑๗.

^{๕๙} ไสภ (ชูพิกุลชัย) ขปีลมันน์, “บุคลิกภาพกับการเป็นผู้นำที่มีจิตสำนึก”, วารสารราชบัณฑิตยสถาน, ปีที่ 26 ฉบับที่ 1, (๒๕๔๔) : ๑๑๗-๑๒๗.

๓. องค์ประกอบทางอารมณ์ ได้แก่ ความสามารถทางอารมณ์ (Emotional intelligence competencies) หรือเชาว์อารมณ์ (Emotional quotient: EQ) หมายถึง ความสามารถในการตระหนัก รู้ถึงความรู้สึกของตนเอง และของผู้อื่น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง บริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น

จากข้อมูลดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า การที่จะประสบความสำเร็จในสายงาน บุคคลต้องเรียนรู้ที่จะพัฒนาและปรับปรุงตัวเอง ซึ่งต้องเริ่มจากการสำรวจตนเองทั้งสามด้าน คือ ด้านสรีระสติปัญญา และอารมณ์ ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานในแต่ละวันของบุคคลที่จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

หลักปฏิบัติเพื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

หลักปฏิบัติเพื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับกรอุปนิสัยและทัศนคติของแต่ละบุคคล โดยผู้ที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้นควรเริ่มจากการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับตนเอง^{๖๐} ได้ให้หลักปฏิบัติเพื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนี้

๑. เป็นผู้ที่มีมอง หรือมีวิธีคิดในทางบวก (Positive thinking) เสมอ ทำให้ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆ เพราะในสิ่งที่ไม่ดีก็มักจะมีสิ่งที่ดีซ่อนไว้เสมอ อยู่ที่วิธีการมองของเราเปรียบเสมือนกับเหรียญมักจะมีสองด้านเสมอ สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ทุกคนไม่ควรประเมินตนเองต่ำเกินไป ต้องคิดเสมอว่าเราสามารถทำได้

๒. เป็นผู้ที่ได้รับปลุกฝัง อบรมสั่งสอนให้มีระเบียบวินัย และได้รับการวางแผนจากครอบครัว

๓. เป็นผู้ใฝ่ รู้ และเรียนรู้ที่จะปรับปรุงตนเอง พัฒนางาน พัฒนาคณะของตนเองตลอดเวลา พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เสมอ โดยไม่จำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ให้รอบด้านทุกๆ เรื่อง

๔. เป็นผู้ตั้งใจทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ รักงานสนุกกับการทำงาน ไม่หวังผลประโยชน์ มีจิตใจให้บริการ ไม่ใช่ทำ เพราะเป็นหน้าที่หรือคำสั่งและเชื่อว่าถ้าทำให้เต็มที่ที่สุด สิ่งดีๆ ในชีวิตจะตามมาเอง

๕. เป็นผู้เตรียมความพร้อมให้กับตนเอง พร้อมทั้งรับโอกาสดีๆ ที่เข้ามาหาเสมอซึ่งโอกาสดีๆ มักจะเข้ามาบ่อยครั้ง

๖. เป็นผู้ที่ยอมรับเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง และของผู้อื่นโดยดึงเอามาแต่สิ่งที่เป็นตัวอย่างที่ดี

๗. การประสบความสำเร็จไม่ได้คิดว่ามาจากความเก่งของตนเองเพียงผู้เดียว แต่มาจากการมีหัวหน้าที่ดี เพื่อนร่วมงานดี ลูกน้องดี จากการทำงานเป็นทีม

๘. เป็นผู้ที่ไม่ฟุ้งเฟ้อ ไม่สร้างหนี้สิน เพราะเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้า และสร้างปัญหาตามมาอีกมากมาย

๙. เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และต่อประเทศชาติ

^{๖๐}จริยา เรื่องเดชสกุล, Story telling เรื่องกุญแจสู่ความสำเร็จในการทำงาน, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : www.km.mut.ac.th/index.php?view=article, [๒๐ มีนาคม ๒๕๖๓].

๑๐. ควรแบ่งเวลาให้เป็น ไม่ทำงานมากจนล้าสุขภาพตนเอง ลืมดูแลเอาใจใส่คนในครอบครัว

ขั้นตอนการพัฒนางานและการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนในการพัฒนางานและการปฏิบัติงาน ดังนี้^{๖๑}

ขั้นตอนที่ ๑ การเลือกงานที่จะพัฒนาหรือปรับปรุง

เลือกงานที่จะพัฒนาหรือปรับปรุง ควรเริ่มที่การสำรวจจุดที่ควรปรับปรุง หาสาเหตุที่ทำให้การทำงานบกพร่องหรือตัวชี้วัด แสดงให้เห็นถึงงานที่สมควรปรับปรุง ได้แก่ งานที่ใช้บุคลากรจำนวนมาก งานที่มีของเสียเกิดขึ้น งานที่ใช้แรงงานหนัก งานที่ต้องใช้วัตถุดิบราคาแพงงานที่มีอันตราย งานที่มีต้นทุนการผลิตสูง งานที่ติดขัดประจำงานที่ต้องทำงานล่วงเวลา งานที่ล่าช้าไม่เป็นไปตามกำหนด และงานที่น่าเบื่อหน่าย

ขั้นตอนที่ ๒ การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน

รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานที่จะปรับปรุงหรือพัฒนาให้มากที่สุด ซึ่งต้องวิเคราะห์งานอย่างละเอียด โดยพิจารณาในผลงานที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ และจดบันทึกสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นหรือพบเห็นอย่างครบถ้วน วิเคราะห์ขั้นตอนการปฏิบัติงานร่วมกันว่ามีจุดบกพร่องที่ใดเพื่อจะนำไปสู่การแก้ปัญหาร่วมกัน อาจมีการใช้แผนภูมิการเคลื่อนไหวของกระบวนการและแสดงถึง การปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนอย่างชัดเจนหรือสัญลักษณ์ เพื่อให้มีความเข้าใจไปทางเดียวกัน

ขั้นตอนที่ ๓ การวิเคราะห์ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

วิเคราะห์ขั้นตอนการประเมินงานและวิธีการปฏิบัติงานที่บกพร่อง วิเคราะห์ความไม่มีประสิทธิภาพของวิธีการปฏิบัติงาน ในแต่ละขั้นตอนและพิจารณาตัด ลด หรือเพิ่มขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากร

ขั้นตอนที่ ๔ การกำหนดวิธีการใหม่

เป็นการพิจารณาความเป็นไปได้ของวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นซึ่งองค์ประกอบสำคัญของวิธีการปฏิบัติงาน ได้แก่ การกำจัด (Eliminating) การรวม (Combining) การจัดลำดับใหม่ (Rearranging) และการทำให้ง่าย (Simplifying) ซึ่งบุคลากรต้องเรียนรู้ว่าควรใช้วิธีการปฏิบัติงานวิธีใดเหมาะสมในการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานที่บกพร่องและไม่มีประสิทธิภาพ มีการเสนอวิธีการปฏิบัติงานใหม่เพื่อแก้ไขปัญหานั้นๆ

ขั้นตอนที่ ๕ ขอความเห็นชอบ

เป็นขั้นตอนบุคลากรขอความเห็นชอบต่อเพื่อนร่วมงาน หรือเป็นขั้นตอนที่หัวหน้างานให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในเชิงเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยเพื่อนำ ไปสู่การตัดสินใจในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีการชี้ให้เห็นถึงผลที่จะได้รับ ทั้งข้อดี ข้อเสียและผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตเมื่อใช้วิธีการนี้

ขั้นตอนที่ ๖ การปฏิบัติตามวิธีการใหม่และติดตามผลการอนุมัติให้ทำตามวิธีการใหม่ที่ปรับปรุง และติดตามผลว่าช่วยให้การปฏิบัติงานพัฒนาขึ้นหรือไม่มีการให้ความร่วมมือของบุคลากร ปฏิบัติการของบุคลากร โดยเฉพาะผลกระทบด้านคุณภาพของงาน หรือเวลา การติดตามผลงานจะทำให้

^{๖๑}วิฑูรย์ สิมะโชคดี, การบริหารงานแบบคุณภาพ, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : เอเชียเพรส, ๒๕๔๑), หน้า ๔๘-๕๓.

ให้สามารถพัฒนาจุดที่บกพร่องต่างๆ ของวิธีการใหม่ให้ดีขึ้นตามผลที่คาดคิดไว้ ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

๒.๓.๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ความหมายของการปฏิบัติงาน

สำหรับความหมายที่กล่าวถึงเพื่อทำให้การวิจัยการพัฒนาการปฏิบัติงาน มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นผู้ศึกษาเห็นว่าคำนิยามของ คำว่า การปฏิบัติงาน มีความจำ เป็นและได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางนำมาปรับใช้กำหนดทิศทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปซึ่งผู้ศึกษาพบว่า มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “การปฏิบัติงาน” ได้มีนักวิชาการต่างๆ ให้ความหมายไว้ดังนี้

การปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีมีต่อการปฏิบัติงานในมุมมองหลายมิติ ซึ่งเกิดจากการรับรู้และการประเมิน ประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขและความรู้สึกดังกล่าวนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้^{๖๒}

จากความหมายของการปฏิบัติงานข้างต้น พอสรุปได้ว่าการปฏิบัติงาน หมายถึงการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานในอันที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

๒.๓.๓ ความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน

ในความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น มีผลมาจากผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานในระดับสูง จึงอาจกล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานนำมาซึ่งศักยภาพในการปฏิบัติงาน งานที่ปฏิบัติกันมีความสัมพันธ์กัน โดยต่างก็เป็นเหตุ และเป็นผลซึ่งกันและกัน กล่าวคือเมื่อบุคคลมีศักยภาพย่อมนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน ถ้าบุคคลได้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะสภาพแวดล้อมและการบริหารจัดการที่สามารถตอบสนองความต้องการได้ย่อมก่อให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติงาน ศักยภาพนั้นมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพด้วยในทางตรงกันข้ามหากศักยภาพการปฏิบัติงานต่ำลง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติก็จะต่ำลงด้วย ทั้งนี้ศักยภาพในการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับปัญหาของการเปลี่ยนแปลงงาน การขาดงาน ความเฉื่อยในการทำงาน และความรู้สึกเป็นทุกข์เป็นต้นในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องเกี่ยวข้องกับความรู้สึกความต้องการของบุคคลในการ^{๖๓}

ทำงานผู้ปฏิบัติงานจะมีศักยภาพน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ ดังนั้นหากหน่วยงานใดมีสิ่งจูงใจให้บุคลากรได้มากก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก มีความกระตือรือร้นในการทำงานและปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี ดังนั้นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสิ่งจูงใจเป็นทฤษฎีพื้นฐาน ในการกำหนดองค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

^{๖๒} จันรรจ์ บุญศิริ, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๐.

^{๖๓} สิทธิชัย สุวรรณประทีป, คู่มือการทำกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจริญผล, ๒๕๕๐), หน้า ๑๓.

๒.๓.๔ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเกี่ยวกับมิติต่างๆ ของบรรยากาศองค์กร คือ^{๖๔}

๑. มิติทางด้านขวัญและกำลังใจ เป็นความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมซึ่งได้รับตอบสนองตามความเข้าใจ

๒. มิติทางการบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ความเข้าใจของฝ่ายบริหารในลักษณะที่ว่าการบังคับบัญชากิจกรรมของผู้บริหารอย่างใกล้ชิด

๓. มิติทางการสนับสนุนหรือช่วยเหลือ ความเข้าใจของผู้บังคับบัญชาในลักษณะที่ว่าปฏิบัติต่อเขาอย่างมีชีวิตจิตใจ

๔. มิติทางด้านความห่างเหินของความรู้สึกทางด้านจิตใจ ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาในลักษณะของความเป็นทางการ และไม่คำนึงถึงตัวบุคคล

มิติบรรยากาศองค์กรนักวิชาการได้เสนอมิติบรรยากาศองค์กรไว้ ๘ มิติ คือ^{๖๕}

๑. กระบวนการภาวะผู้นำ

๒. ลักษณะของปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ

๓. ลักษณะของกระบวนการติดต่อสื่อสาร

๔. ลักษณะของกระบวนการเสวนาต่อกัน

๕. ลักษณะการวางเป้าหมายหรือการออกคำสั่ง

๖. ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ

๗. ลักษณะของกระบวนการควบคุม

๘. การฝึกอบรม

ส่วนอีกแนวคิดหนึ่งได้แยกมิติขององค์กรไว้ ดังนี้^{๖๖}

๑. โครงสร้าง

๒. ความท้าทาย และความรับผิดชอบ ซึ่งจะวัดเกี่ยวกับความเข้าใจหรือการรับรู้ทางความท้าทายของงานและความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน

๓. ความอบอุ่นและการสนับสนุน ที่มีอยู่ในองค์กรจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องงานได้

๔. การให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย

๕. ความขัดแย้ง

๖. มาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความหมาย

๗. ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง

^{๖๔} ภูมิวิทย์ เวชกามา, การระดมประชาชนเพื่อพัฒนาชนบทในการบริหารงานชนบท, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๖.

^{๖๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๙-๓๕.

^{๖๖} Stringer, E., *Action Research*, (2nd ed.), (California : Sage, 1999), p. 75.

ลักษณะโครงสร้างองค์การ มีตัวชี้วัด ๒ ประการ คือโครงสร้างขององค์การพิจารณาได้จากการกระจายอำนาจ การแบ่งงานตามความชำนาญพิเศษ ความเป็นทางการ ขนาดองค์กรขนาดของหน่วยงาน และเทคโนโลยีขององค์กรซึ่งพิจารณาได้จากการปฏิบัติงาน วัสดุ อุปกรณ์ ความรู้

ลักษณะสภาพแวดล้อม ซึ่งพิจารณาได้จากสิ่งแวดล้อม ๒ ด้าน คือ สิ่งแวดล้อมภายนอก ตัวบ่งชี้คือความสลับซับซ้อนขององค์กร ความมั่นคงของงาน หน่วยงาน ความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม สิ่งแวดล้อมภายในตัวบ่งชี้คือแนวโน้มของความสำเร็จ ความเอาใจใส่ต่อพนักงานของผู้บริหาร แนวทางให้รางวัลและการลงโทษ ความมั่นคงของหน่วยงาน ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ความเปิดเผยหรือความปกปิดของระบบสื่อสารภายในที่ทำงาน

ลักษณะของบุคลากรพิจารณาจากความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติโดยตัวบ่งชี้ของความผูกพันต่อองค์กรพิจารณาจากความสนใจในการผูกมัดใจ ตัวบ่งชี้ของการปฏิบัติงาน คือการตั้งใจ เป้าหมาย ความต้องการ ความสามารถในการทำงาน ความชัดเจนของบทบาทพนักงานนโยบายการบริหาร พิจารณาจากตัวบ่งชี้ คือการวางเป้าหมายที่แน่นอน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสารภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่

จากแนวคิดทฤษฎีในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ได้เสนอมานี้ สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานไว้ ๓ ลักษณะ คือ

๑. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- ๑.๑ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- ๑.๒ ความมีมนุษยสัมพันธ์
- ๑.๓ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๔ การได้รับการฝึกอบรม

๒. ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- ๒.๑ โครงสร้างและการบริหารขององค์กร
- ๒.๒ รายได้ ค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์สนับสนุน
- ๒.๓ สภาพแวดล้อมขององค์กร
- ๒.๔ ระเบียบปฏิบัติงานขององค์กร
- ๒.๕ สภาพกายภาพของพื้นที่ปฏิบัติงาน

๓. ปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรมและจิตวิทยา ประกอบด้วย

- ๓.๑ ความภูมิใจในหน่วยงาน
- ๓.๒ ความมั่นคง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
- ๓.๓ สภาพการยอมรับจากหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา
- ๓.๔ ความต้องการความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
- ๓.๕ ภาษา ความเชื่อ วัฒนธรรม ความศรัทธา ความผูกพันในกลุ่มของคน

๕) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานนั้นสิ่งที่องค์กรคาดหวังที่จะได้รับจากพนักงานทุกคนก็คือผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลในด้านผลผลิตโดยอาจจะเท่ากันหรือสูงกว่าตาม

วัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกว่างานที่ท่านั้นได้ผลดีเพียงใดบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ คำว่า “ผลการปฏิบัติงาน” นั้นได้มีนักวิชาการให้ความเห็นไว้หลายท่าน โดยอาจหมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่มนุษย์ช่วยเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าทรัพยากรต่างๆ ให้เป็นปัจจัยส่งออก เช่น สินค้าและการบริการให้เกิดประโยชน์แก่มนุษย์ องค์กร สังคม และประเทศชาติ การวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนก็เพื่อบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน นั่นคือการเปรียบเทียบกับเป้าหมาย นโยบาย วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือเทียบกับผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ดังนั้นผลการปฏิบัติงานจึงถือเป็นเรื่องเดียวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เมื่อผลการปฏิบัติงานดีย่อมถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง แต่หากผลการปฏิบัติงานไม่ดีถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ^{๖๗} สำหรับความหมายของผลการปฏิบัติงานได้มีผู้นิยามไว้ดังต่อไปนี้

๕.๑) ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณค่าต่อการปฏิบัติงาน^{๖๘}

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลงานที่พนักงาน ผู้ที่ปฏิบัติได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ทั้งในแง่คุณภาพ ปริมาณ และแบบอย่างของการปฏิบัติที่แสดงออกมาว่าเป็นอย่างไร^{๖๙}

กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อวัดผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านคุณภาพและงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว^{๗๐}

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลที่ได้จากการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนด^{๗๑}

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงศักยภาพประสิทธิภาพของบุคคลในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร^{๗๒}

^{๖๗} วัชรวัฒน์ ปันนิตามัย, “การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ : ที่มาที่ไป”, วารสารข้าราชการ, ฉบับที่ ๕ (กันยายน-ตุลาคม ๒๕๔๐), หน้า ๑๖.

^{๖๘} ชูศักดิ์ เทียงตรง, การบริหารการปกครองท้องถิ่นของไทย, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๗), หน้า ๑๗.

^{๖๙} จำเนียร จวงตระกูล, คู่มือปฏิบัติการบริหารบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๑), หน้า ๑๓.

^{๗๐} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ, ๒๕๔๔), หน้า ๒๒๔.

^{๗๑} อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร, การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินโดยใช้ Competency, (ฉบับปรับปรุง) พิมพ์ครั้งที่ ๑๓, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), ๒๕๕๑), หน้า ๒๔.

^{๗๒} พิจิตรา ใช้ออกปัญญา, ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการของโรงพยาบาลเอกชน, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๕๑), หน้า ๓๗.

ค่านิยมของผลการปฏิบัติงาน คือ ระดับของผลการผลิตที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลของการประกอบการผลิต หรืออาจอยู่ในรูปของเชิงคุณภาพ เช่น ความถูกต้องเที่ยงตรงของรายงานผลทางหนังสือพิมพ์ เป็นต้น^{๗๓}

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับของความสำเร็จของแต่ละองค์การ ที่จะสามารถบรรลุ เป้าหมาย ด้วยความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๗๔}

ผลการปฏิบัติงานหมายถึง ผลการดำเนินงานของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงความมีศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของเราจากการทำงาน^{๗๕}

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจาก พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ที่แสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพ และประสิทธิภาพของบุคลากร โดยวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินผลการปฏิบัติงานที่องค์กรได้ กำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและบรรลุตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร

๕.๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

แนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อการปฏิบัติงานนั้น ได้มีการอธิบายไว้ ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานคือ การที่ผลการปฏิบัติงานของบุคคลจะดีหรือไม่นั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายในและภายนอก (Internal and External Need) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมส่งผลถึงผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่ง ความต้องการภายนอก ได้แก่^{๗๖}

๑. รายได้หรือค่าตอบแทน
๒. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
๓. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
๔. ตำแหน่งหน้าที่

ส่วนความต้องการภายใน ได้แก่

๑. ความต้องการแสดงความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อนและความรักใคร่
๒. ความต้องการมีส่วนร่วมในหมู่คณะ
๓. ความต้องการในศักดิ์ศรีของตัวเอง

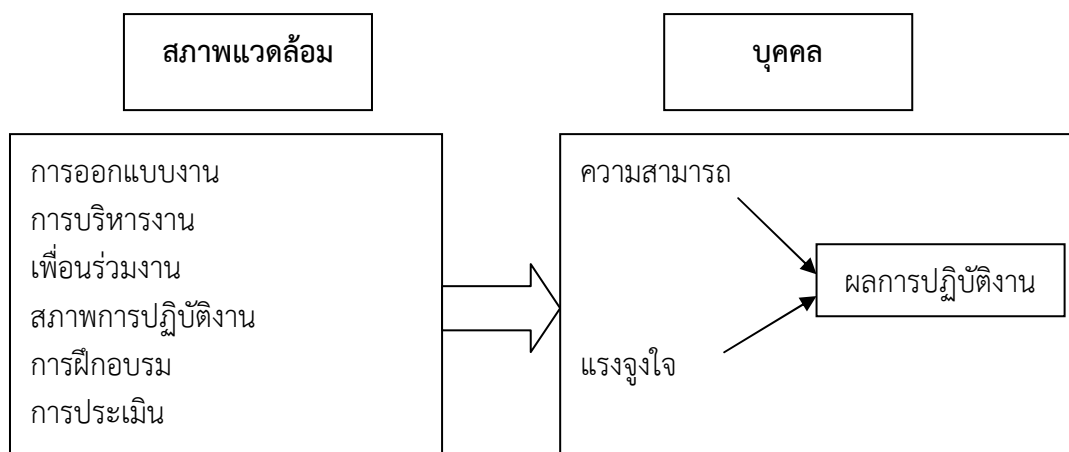
^{๗๓}Bryant & White, *Political Analysis Technique and Practice*, (Belmont Calif Wadsworth, 1982), p. 34.

^{๗๔}Bovee, Courtland L. and others, *Management*, (New York: Mc Graw-Hill, 1993), p. 11.

^{๗๕}Beach, Dales S., *Personnel: The Management of People at Work*, (4th ed), (New York : Macmillan., 1980), p. 11.

^{๗๖}ชาริณี จันทร์แสงศรี, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด”, (วิทยานิพนธ์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ , ๒๕๔๐), หน้า ๑๒.

ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เป็นผลมาจากปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ การออกแบบงานการบริหารงาน เพื่อนร่วมงาน การตอบแทน สภาพการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการประเมินผลงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับนโยบายการบริหารขององค์กรนั้นๆ ส่วนปัจจัยบุคคลได้แก่ ความสามารถของบุคคลนั้นและแรงจูงใจที่จะทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการทั้งสองปัจจัย จะช่วยให้การปฏิบัติงานได้ผลเป็นที่น่าพอใจตามแบบจำลองดังนี้^{๗๗}



แผนภาพที่ ๒.๓ แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลของ Cumming and Schwab

และยังได้สรุปแนวคิดของ Schermerhorn (2000) ไว้ว่าผลการปฏิบัติงานของบุคคล ขึ้นอยู่กับ^{๗๘}

๑. คุณสมบัติส่วนบุคคล ซึ่งขึ้นกับปัจจัย ลักษณะชีวภาพ ความสามารถ และสภาพจิตใจของบุคคล
๒. ความพยายามในการปฏิบัติงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๓. การสนับสนุนขององค์กรซึ่งขึ้นอยู่กับ ทรัพยากร เครื่องมือ โครงสร้างและขนาดขององค์กร เทคโนโลยี วัฒนธรรม การออกแบบงาน กระบวนการกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังสมการปฏิบัติงานของบุคคลต่อไปนี้

$$\text{ผลการปฏิบัติงาน} = \text{คุณสมบัติส่วนบุคคล} \times \text{ความพยายามในการปฏิบัติงาน} \times \text{การสนับสนุนขององค์กร}$$

แผนภาพที่ ๒.๔ สมการผลการปฏิบัติงาน

^{๗๗}Cumming, L.L. and Donald P. Schwab, **Performance in Organization: Determinants & Appraisal**, (Glenview: Scoot, Foresman and Company, 1973), p. 32.

^{๗๘}Schermerhorn, J. R., **Management**, (7th ed), (New York: John Wiley & Sons, 2000), p. 52.

มีนักวิชาการอธิบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล คือ^{๗๙}

๑. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๒. ความสามารถและทักษะของบุคคล

๓. ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท

๔. โอกาสในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลได้โดยการสร้างแรงจูงใจ การมอบหมายงานที่ชัดเจน และจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

นักวิชาการต่างประเทศท่านหนึ่งได้เสนอแบบจำลองผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การว่าได้รับอิทธิพลมาจากทั้งปัจจัยบุคคลและองค์กร คือ^{๘๐}

๑. ปัจจัยบุคคล ประกอบด้วย ความสามารถ บุคลิกภาพ ความสนใจ แรงจูงใจความชัดเจน ในบทบาท ซึ่งหากบุคคลมีความคลุมเครือในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาท ก็มีอิทธิพลต่อความพยายามในการปฏิบัติงาน

๒. ปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างการปฏิบัติงาน บรรยากาศและรูปแบบการบริหาร

๕.๓ ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานนับเป็นเครื่องมือหรือองค์ประกอบหนึ่งในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่องค์ประกอบต่างๆ มีความเชื่อมโยงและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทั้งนี้ยังมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนงานขององค์กร ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นมีส่วนสำคัญ ที่จะช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ^{๘๑} เพื่อให้พนักงานมีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพิจารณาความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการให้ความหมาย ไว้ดังนี้

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการประเมินค่าพฤติกรรมของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติ^{๘๒}

การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องในการประเมินและบริหารพฤติกรรมและผลที่ได้จากการปฏิบัติงาน^{๘๓}

^{๗๙}Porter, L. W., & Lawler, E. E., *Managerial Attitudes and Performance*, (Homewood, IL: Richard D. Irwin, 1968), p. 64.

^{๘๐}Steers, R.M., *Organization Effectiveness*, (California: Goodyear Publishers Inc., 1977), p. 446.

^{๘๑}ศิริพร เพชรรมณี, “การประเมินผลการปฏิบัติงาน”, *วารสารการวิจัย สักทอง สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาแพงเพชร*, ปีที่ ๑๕ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๕๒) : ๑๔-๒๖.

^{๘๒}พินิตา งามประเสริฐ, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล*, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ประสิทธิ์ภักดิ์แอนพริ้นติ้ง, ๒๕๕๓), หน้า ๑๒.

^{๘๓}สุสดี รุมาคม, *การประเมินการปฏิบัติงาน*, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๕.

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างผลการปฏิบัติงานของบุคคลกับมาตรฐานที่องค์การวางไว้ เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและตรวจสอบปริมาณงานและคุณภาพของบุคคล ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ^{๘๔}

การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือระบบการประเมินผลการทำงานของบุคลากร รวมถึงการประเมินความสามารถเพื่อพัฒนาบุคคลในอนาคต^{๘๕}

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นวิธีในการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งประกอบด้วย การสังเกตการณ์และการประเมินพฤติกรรมการทำงานหรือผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา^{๘๖}

การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือกระบวนการที่ดำเนินภายในระยะเวลาที่กำหนดเพื่อใช้ในการประเมินผลการทำงานของพนักงานเพื่อการหาแนวทางการตัดสินใจเกี่ยวกับสายอาชีพ^{๘๗}

การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือกระบวนการที่องค์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน^{๘๘}

จากความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานหมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานของบุคคลในด้านต่างๆ ตามเกณฑ์มาตรฐานและวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรกำหนดไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๕.๔ วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การที่องค์กรจะทราบว่าพนักงานใดสมควรที่จะได้รับรางวัลตอบแทนในรูปแบบเงินเดือน สวัสดิการที่สูงขึ้นต้องอาศัยแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความน่าเชื่อถือ (Reliability) มีความสอดคล้องตรงกับลักษณะของงาน (Validity) จึงทำให้ทราบว่าพนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ตามความต้องการขององค์การหรือไม่ ผลงานที่ได้คุ้มกับค่าตอบแทนที่หน่วยหรือองค์กรจ่ายให้หรือไม่ ในอดีตเชื่อว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเรื่องเฉพาะตัวพนักงาน ดังนั้นจึงเน้นการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องคุณลักษณะ (Traits) ความบกพร่องทางร่างกาย (Deficiency) และความสามารถ (Ability) ซึ่งบางครั้งไม่เกี่ยวกับงาน โดยมีความเชื่อว่าคนที่มีการศึกษาดี มีบุคลิกดี หรือไม่พิการน่าจะทำงานได้ดีกว่าคนที่มีความสมบัตินตรงข้าม

^{๘๔} อลงกรณ์กร มีสุทธา และสมิต สัจฉกร, การประเมินผลการปฏิบัติงาน : แนวความคิด หลักการ วิธีการและกระบวนการ, (กรุงเทพมหานคร : ดวงกมลสมัย, ๒๕๓๙), หน้า ๔๕.

^{๘๕} Beach, Dale S. Personnes., *The Management of People at Work*, (New York: Macmillan, 1980), p. 55.

^{๘๖} Klausmeir, Herbert J., *Learning and Human Abilities: Educational Psychology*, (New York: Harper & Brothers, 1961), p. 43.

^{๘๗} Schultz, D. P., & Schultz, S. E., *Psychology and work today: An introduction to industrial and organizational psychology*, (7th ed.), (New Jersey: Prentice-Hall, 2002), p. 71.

^{๘๘} Glueck, William F., *Management*, The Dryden Press, Hinsdales, U.S.A. (Prentice-Hall: International, Inc, 1980), p. 59.

ปัจจุบันแนวคิดนี้ได้เปลี่ยนแปลงไป การทำงานจะให้ความสำคัญกับผลงานที่เกิดขึ้น และยึดเป้าหมายของงานเป็นหลัก ในอนาคตยังมีความจำเป็นอย่างยิ่ง การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมัยใหม่มีองค์ประกอบอย่างน้อย ๓ ประการ คือ^{๘๙}

๑. เน้นเรื่องผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน (Result Oriented)
๒. ยึดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร (Focus on Goal or Objectives)
๓. การมีส่วนร่วมกับผู้บังคับบัญชาในการกำหนดเป้าหมาย (Mutual Goal Setting Between Supervisor and Employee)

ทั้งนี้เพราะเชื่อว่าเมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จของการทำงานแล้ว วิธีการเช่นนี้จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายช่วยลดความสับสนในการทำงาน เพราะพนักงานจะรู้ว่าจะต้องปฏิบัติงานอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายและตรงตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้

๕.๕ ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญทั้งต่อพนักงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์กร ดังนี้^{๙๐}

๑. ความสำคัญต่อพนักงาน พนักงานย่อมต้องการทราบว่าผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นอย่างไรมีคุณค่าหรือไม่เพียงใดในสายตาของผู้บังคับบัญชา มีจุดบกพร่องที่ควรจะต้องปรับปรุงหรือไม่ เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและแจ้งผลให้พนักงานทราบก็จะได้รับรู้การปฏิบัติงานของตนเองว่ามีส่วนใดควรจะต้องปรับปรุง พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีแล้วก็จะได้รับเสริมสร้างให้มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

๒. ความสำคัญของผู้บังคับบัญชา ผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมในความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจึงมีความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา เพราะจะทำให้รู้ว่าพนักงานมีคุณค่าต่องานหรือองค์กรมากน้อยเท่าใด จะหาวิธีส่งเสริม รักษาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร ควรที่จะหาหน้าที่เดิมหรือสับเปลี่ยนโอนย้ายหน้าที่ไปทางไหนใด จึงจะมีประโยชน์ต่อองค์กรยิ่งขึ้น หากไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ไม่สามารถพิจารณาในเรื่องเหล่านี้ได้

๓. ความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากผลสำเร็จขององค์กรมาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะทำให้รู้ว่าพนักงานแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรอยู่ในระดับใด มีจุดเด่น จุดด้อยอะไรบ้าง เพื่อองค์กรจะได้หาทางปรับปรุงหรือจัดสรรพนักงานให้เหมาะสมตามความสามารถซึ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

^{๘๙} นงลักษณ์ เพิ่มชาติ, การประเมินผลการปฏิบัติงาน, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอม : บุ๊คพอยท์, ๒๕๔๘, p. ๒๔.

^{๙๐} นงลักษณ์ เพิ่มชาติ, การประเมินผลการปฏิบัติงาน, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : http://119.46.166.126/digitalschool/technologym1-3/inventionm1_1/lesson5/more/p6.php [๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๓].

เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีประโยชน์ต่อการบริหารงานดังกล่าวมา หน่วยงานต่างๆ จึงกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นภายในหน่วยงานของตนเอง การวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงต้องมีการดำเนินการอย่างรอบคอบ และยุติธรรมเพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาต่างๆ ที่จะตามมา เช่น การไม่ยอมรับในผลการประเมินของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

๕.๕ กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ ๓ ประการ ดังนี้^{๔๑}

๑. การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) คือ อธิบายรายละเอียดของงาน เป้าหมายที่ต้องการ คุณลักษณะของบุคคล รวมทั้งทรัพยากรที่ต้องการสำหรับงาน วิธีการจะต้องมีการวิเคราะห์พิจารณาให้เห็นถึงชนิดของงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และทักษะความชำนาญเฉพาะอย่างต่างๆ ที่จำเป็นต้องมีรวมทั้งแบบของสไตล์การทำงาน หรือแง่มุมการพิจารณาที่มีประสิทธิภาพที่สุดที่จะนำมาใช้ด้วย ความสามารถในด้านการงานอาจได้มาจากความสามารถอุดมคติหลักของธุรกิจ โมเดลความสามารถของธุรกิจที่มีการประยุกต์ใช้การวิเคราะห์ พฤติกรรมด้วยเทคนิค (Behavioral Interviews, BEIs) การวิเคราะห์ด้วยเทคนิค Function Analysis (FA) หรือซื้อจากบริษัทที่ปรึกษา

๒. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standards) คือ การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยระบุถึงรายละเอียด ระดับ มาตรฐานในการปฏิบัติงาน (เช่น ดีเลิศ, ดี, พอใช้, ไม่พอใช้) อย่างชัดเจนว่ามีผลการทำงานอย่างไร

๓. มาตรฐานการปฏิบัติงานทำให้การประเมินมีมาตรฐานเท่าเทียมกัน

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นขั้นตอนที่จะสรุปว่าบุคคลผู้ถูกประเมิน มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด สำหรับขั้นตอนนี้มีกระบวนการย่อย ๒ ประการคือ

๔.๑ การสังเกต คือ การค้นหา รวบรวมสิ่งที่พบจากการสังเกต และทบทวนเกี่ยวกับพฤติกรรมและเหตุการณ์ต่างๆ

๔.๒ การประเมินตัดสิน คือ การแยกแยะ วิเคราะห์และประเมินค่าจากข้อมูลที่ได้รับจากการสังเกต

๕.๖ ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์มากกว่าเพื่อจ่ายค่าตอบแทน แก่พนักงานเพราะผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความคุ้มค่าต่อการพัฒนา และคุณค่าต่อการบริหาร ดังนี้

๑. ใช้เป็นเครื่องมือในการสรรหาทรัพยากรของหน่วยงานอย่างเป็นธรรม

๒. สร้างแรงจูงใจและให้รางวัลต่อพนักงานที่มีผลงานที่ได้มาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐาน

๓. รักษาความเป็นธรรมภายใน ทั้งในด้านการบริหารเงินเดือน ค่าตอบแทน และการบริหารงานบุคคล กล่าวคือสามารถพิจารณาประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การจากการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าให้ความสำคัญกับผลงานหรือให้ความสำคัญกับพฤติกรรม

^{๔๑}Cascio, W.F., *Applied Psychology in Personnel Management*, (4th ed), (New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1991), p. 77.

๔. ใช้เป็นเครื่องมือสอนงานและพัฒนาบุคลากร กล่าวคือการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร

๕. ใช้เป็นเครื่องมือให้พนักงานยึดถือระเบียบ ข้อบังคับร่วมกันอย่างเท่าเทียม

๖. ให้พนักงานได้ทราบถึงความรู้ความสามารถของตนเองในสายตาของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง

๗. เป็นการทดสอบความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา

๘. ช่วยวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรในด้านต่างๆ ที่องค์กรจะต้องพัฒนาพนักงานให้ได้ตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร

๙. ใช้เป็นข้อมูลในการป้องกันปัญหาทางการบริหาร เพื่อให้เกิดความยุติธรรมภายใน องค์กร

สรุปได้ว่า กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานมี ๓ ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ งาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบถึงผลลัพธ์ในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นควรที่จะต้องนำการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมี มาตรฐาน มาช่วยในการวิเคราะห์และประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเมื่อบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของ องค์กร ก็จะส่งผลถึงองค์กรในด้านการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ ๒.๗ สรุปสาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
วิฑูรย์ สิมะโชคดี, (๒๕๔๑)	การพัฒนาวิธีการทำงานมีเทคนิคดังนี้ ๑. จัดเตรียม เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อม ๒. จัดทำการ อบรมและสอนงานให้แก่บุคลากร ๓. สร้างแรงจูงใจใน การพัฒนางานการปฏิบัติงาน ๔. มีความเชื่องานทุก อย่างสามารถพัฒนาได้
ชูชัย สมितिไกร, (๒๕๔๔)	การพัฒนาอาชีพด้วยตนเองดังกล่าวประกอบด้วย ขั้นตอนต่างๆ ดังนี้ ๑. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง ๒. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าและความ เป็นไปได้ในการเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ๓. กำหนด เป้าหมายอาชีพ ๔. กำหนดวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ๕. ลงมือกระทำตามแผนการ ๖. ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน
โสภา (ชูพิกุลชัย) ขปีลมันน์, (๒๕๔๔)	องค์ประกอบ ๓ ประการที่มีผลต่อความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานดังนี้ ๑. องค์ประกอบทางสรีระ ๒. องค์ประกอบด้านสติปัญญา ๓. องค์ประกอบทางอารมณ์

ตารางที่ ๒.๗ สรุปสาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
จรรยา เรื่องเดชสกุล, (๒๕๖๓)	หลักปฏิบัติเพื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนี้ ๑. เป็นผู้ที่มองหรือมีวิธีคิดในทางบวก ๒. เป็นผู้ที่ได้รับปลุกฝัง อบรมสั่งสอนให้มีระเบียบวินัย และได้รับการวางแผนจากครอบครัว ๓. เป็นผู้ใฝ่รู้ และเรียนรู้ที่จะปรับปรุงตนเอง พัฒนางาน พัฒนาตนเองตลอดเวลา ๔. เป็นผู้ตั้งใจทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ๕. เป็นผู้ที่เตรียมความพร้อมให้กับตนเอง ๖. เป็นผู้ที่เรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง ๗. การประสบความสำเร็จไม่ได้คิดมาจากความเก่งของตนเองเพียงผู้เดียว ๘. เป็นผู้ที่ไม่ฟุ้งเฟ้อ ๙. เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และต่อประเทศชาติ ๑๐. ควรแบ่งเวลาให้เป็น
วิฑูรย์ สิมะโชคดี, (๒๕๔๑)	ขั้นตอนในการพัฒนางานและการปฏิบัติงานดังนี้ ขั้นตอนที่ ๑ การเลือกงานที่จะพัฒนาหรือปรับปรุง ขั้นตอนที่ ๒ การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน ขั้นตอนที่ ๓ การวิเคราะห์ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ขั้นตอนที่ ๔ การกำหนดวิธีการใหม่ ขั้นตอนที่ ๕ ขอความเห็นชอบ ขั้นตอนที่ ๖ การปฏิบัติงานตามวิธีการใหม่และติดตามผลการอนุมัติให้ทำตามวิธีการใหม่ที่ปรับปรุง
จำนรรจ์ บุญศิริ, (๒๕๔๓)	การปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีมีต่อการปฏิบัติงานในมุมมองหลายมิติ ซึ่งเกิดจากการรับรู้และการประเมิน ประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคล ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขและความรู้สึกดังกล่าวนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้
สิทธิชัย สุวรรณประทีป, (๒๕๕๐)	ศักยภาพในการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับปัญหาของการเปลี่ยนแปลงงาน การขาดงาน ความเฉื่อยในการทำงาน และความรู้สึกเป็นทุกข์เป็นต้นในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องเกี่ยวข้องกับความรู้สึกความต้องการของบุคคลในการ

ตารางที่ ๒.๗ สรุปสาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
ภูมิวิทย์ เวชกามา, (๒๕๔๓)	ในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเกี่ยวกับมิติต่างๆ ของบรรยากาศองค์กร คือ ๑. มิติทางด้านขวัญและกำลังใจ ๒. มิติทางการบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ๓. มิติทางการสนับสนุนหรือช่วยเหลือ ๔. มิติทางด้านความห่างเหินของความรู้สึกทางด้านจิตใจ
Stringer, E., (1999)	แยกมิติขององค์กรไว้ ดังนี้ ๑. โครงสร้าง ๒. ความท้าทายและความรับผิดชอบ ๓. ความอบอุ่นและการสนับสนุน ๔. การให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ๕. ความขัดแย้ง ๖. มาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความหมาย ๗. ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง
วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, (๒๕๔๐)	เมื่อผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง แต่หากผลการปฏิบัติงานไม่ดีถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ
ชูศักดิ์ เทียงตรง, (๒๕๒๗)	ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณค่าต่อการปฏิบัติงาน
จำเนียร จวงตระกูล, (๒๕๓๑)	ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลงานที่พนักงาน ผู้ปฏิบัติงานได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ทั้งในแง่คุณภาพ ปริมาณ และแบบอย่างของการปฏิบัติที่แสดงออกมาว่าเป็นอย่างไร
อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร, (๒๕๕๑)	ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลที่ได้จากการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนด
Bryant & White, (1982)	ผลการปฏิบัติงาน คือ ระดับของผลการผลิตที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลของการประกอบการผลิต หรืออาจอยู่ในรูปของเชิงคุณภาพ
ชาริณี จันทร์แสงศรี, (๒๕๔๐)	ปัจจัยที่ผลต่อการปฏิบัติงานนั้น ได้แก่ ๑. รายได้หรือค่าตอบแทน ๒. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ๓. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ๔. ตำแหน่งหน้าที่

ตารางที่ ๒.๗ สรุปสาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
Cumming, L.L. and Donald P. Schwab, (1973)	ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เป็นผลมาจากปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ การออกแบบงาน การบริหารงาน เพื่อนร่วมงาน การตอบแทน สภาพการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการประเมินผลงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับนโยบายการบริหารขององค์กรนั้นๆ ส่วนปัจจัยบุคคล ได้แก่ ความสามารถของบุคคลนั้นและแรงจูงใจที่จะทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการทั้งสองปัจจัย จะช่วยให้การปฏิบัติงานได้ผลเป็นที่น่าพอใจ
Schermerhorn, J. R., (2000)	ผลการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับ ๑. คุณสมบัติส่วนบุคคล ซึ่งขึ้นกับปัจจัย ลักษณะชีวภาพ ความสามารถ และสภาพจิตใจของบุคคล ๒. ความพยายามในการปฏิบัติงาน ซึ่งขึ้นกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๓. การสนับสนุนขององค์กร ซึ่งขึ้นกับ ทรัพยากร เครื่องมือ โครงสร้างและขนาดขององค์กร เทคโนโลยี วัฒนธรรม การออกแบบการงาน กระบวนการกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
Porter, L. W., & Lawler, E. E., (1968)	ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล คือ ๑. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๒. ความสามารถและทักษะของบุคคล ๓. ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท ๔. โอกาสในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลได้โดยการสร้างแรงจูงใจ การมอบหมายงานที่ชัดเจน และจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
นงลักษณ์ เพิ่มชาติ, (๒๕๖๓)	การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญทั้งต่อพนักงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์กร
Cascio, W.F., (1991)	การประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ ๓ ประการ ดังนี้ ๑. การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) ๒. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standards) ๓. มาตรฐานการปฏิบัติงานทำให้การประเมินมีมาตรฐานเท่าเทียมกัน ๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)

๒.๔ หลักสาราณียธรรม ๖

๒.๔.๑ หลักสาราณียธรรม ๖

พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๓๙ กล่าวถึง หลักสาราณียธรรม ๖ ไว้ว่า สาราณียธรรม ๖ ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความให้ระลึกถึง, ธรรมเป็นเหตุที่ระลึกถึงกัน, หลักการอยู่ร่วมกัน สาราณียธรรม ๖ คือ

๑. เมตตากายกรรม ตั้งเมตตากายกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมคณะด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

๒. เมตตาวจีกรรม ตั้งเมตตาวจีกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดีกล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

๓. เมตตามโนกรรม ตั้งเมตตามโนกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลังคือ ตั้งจิตปรารถนาดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดีมีหน้าตายิ้มแย้ม แจ่มใสต่อกัน

๔. สาธารณโภคีได้ของสิ่งใดมาก็แบ่งปันกัน คือ เมื่อใดสิ่งใดมาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อย ก็ไม่หวงไว้ผู้เดียวนำมาแบ่งปันเฉลี่ยแจกจ่าย ให้ได้มีส่วนร่วม ใช้น้อย บริโภคทั่วกัน ขอนี้ใช้อุปวัตตโภคีก็ได้

๕. สีลสามัญญตา มีศีลบริสุทธิ์เสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลังคือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นผู้น่ารังเกียจของหมู่คณะ

๖. ทัฎฐิสามัญญตา มีทัฎฐิงามเสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความหลุดพ้น สิ้นทุกข์หรือขจัดปัญหา

ธรรม ๖ ประการนี้มีคุณ คือ เป็นสาราณียะ ทำให้เป็นที่ระลึกถึง เป็นปยกรณทำให้เป็นที่รัก เป็นความกรุณา ทำให้เป็นที่ระลึกเคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์ความกลมกลืนเข้าหากัน เพื่อความไม่วิวาท เพื่อความสามัคคีและเอกภาพ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน^{๙๒}

ในหนังสือ “พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม” สาราณียธรรม ๖ แปลว่า ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง, ธรรมเป็นเหตุที่ระลึกถึงกันหลักการอยู่ร่วมกัน ได้แก่

(๑) เมตตากายกรรม : ตั้งเมตตากายกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมคณะด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับ ถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง

(๒) เมตตาวจีกรรม : ตั้งเมตตาวจีกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดีกล่าววาจา สุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

(๓) เมตตามโนกรรม : ตั้งเมตตามโนกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับ หลัง คือ ตั้งจิตปรารถนาดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กันมองกันในแง่ดีมีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน

^{๙๒}ที่.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๑๗/๒๕๗.

(๔) สาธารณโภคี : โดของสิ่งใดมาก็แบ่งปันกัน คือ เมื่อใดสิ่งใดมาโดยชอบ ธรรมแม้เป็นของเล็กน้อย ก็ไม่หวงไว้ผู้เดียว นำมาแบ่งปันเฉลี่ยแจกจ่าย ให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอย บริโภคทั่วกัน ข้อนี้ใช้อุปปฏิวัตตโกศิกิโด

(๕) สีสสามัญญาตา : มีศีลบริสุทธิ์เสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความประพฤติสุจริตตั้งงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของหมู่คณะ

(๖) ทิฏฐีสสามัญญาตา : มีทิฏฐิตั้งงามเสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลังคือมีความเห็นชอบร่วมกันในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความหลุดพ้นสิ้นทุกข์ หรือขจัดปัญหา

ในหนังสือปรัชญา ๒๐๑ พุทธศาสตร์ สาราณียธรรม แปลว่า ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน หมายถึง คุณธรรมที่ทำให้คนเราไม่เห็นแก่ตัว เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น เข้าใจคนอื่นมากขึ้น สาราณียธรรม มี ๖ คือ^{๙๓}

๑. เมตตากายกรรม คือ ทำต่อกันด้วยเมตตา หมายถึง ทำสิ่งใดก็ทำด้วยความปรารถนาดีต่อกัน เช่น แสดงไมตรีและหวังดีต่อเพื่อนร่วมงานร่วมกิจการร่วมชุมชนโดย ช่วยเหลืออุระต่างๆ ด้วยความเต็มใจ แสดงอากัปกิริยาสุภาพ เคารพนับถือทั้งต่อหน้าและลับหลัง

๒. เมตตาวจีกรรม คือ พุดกันด้วยเมตตา หมายถึง จะพูดอะไรก็พูดด้วยความปรารถนาดีต่อกันเช่น แนะนำ สั่งสอนตักเตือนกันด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ พุดจริงไม่ พุดเพื่อผลประโยชน์ ที่จะเกิดขึ้นแก่ตนเองฝ่ายเดียว

๓. เมตตามโนกรรม คือ คิดต่อกันด้วยเมตตา หมายถึงจะคิดอะไรก็คิดด้วยความปรารถนาดีต่อกัน เช่นตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี

๔. สาธารณโภคีคือ แบ่งปันสิ่งที่ได้มาโดยชอบธรรม หมายถึง แบ่งปันลาภที่ร่วมกันหา ร่วมกันทำโดยยุติธรรม แม้สิ่งของที่ได้มาจะน้อย แต่ก็แจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั้งถึงกัน นั่นคือ การร่วมสุข ร่วมทุกข์กัน

๕. สีสสามัญญาตา คือ มีความประพฤติเสมอกัน หมายถึง ประพฤติสุจริตตั้งงามเหมือนๆ กัน มีระเบียบวินัยเป็นแบบเดียวกัน ไม่ประพฤติให้เป็นที่ยังเกียจหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ

๖. ทิฏฐีสสามัญญาตา คือมีความเสมอกัน ทางความคิด หมายถึง ปรับความคิด ความเห็นให้มีเหตุผลถูกต้องเหมือนๆ กัน นั่นคือ การเคารพเหตุผล ยึดหลักความตั้งงามเป็น อุตมคติอย่างเดียวกัน

ดังนั้น สาราณียธรรม ธรรมอันเป็นไปเพื่อความระลึกถึงกันและกัน หมายถึง ธรรมอันเป็นไปเพื่อเสริมสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นต่อกันจนก่อเกิดเป็นความสามัคคีมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ดังนั้นสาราณียธรรม ก็คือ วิธีสร้างความสามัคคีนั่นเอง การที่หมู่คณะหรือสังคมใดเกิดความแตกแยก มีปัญหาวนวาย ก็เป็นเพราะว่าคนในหมู่คณะหรือสังคมนั้นละเลยหลักธรรมเรื่องความสามัคคี จึงทำให้เกิดสิ่งเหล่านี้ขึ้นมาคือขาดความรัก ขาดความเมตตา อิจฉาริษยา นินทาว่าร้ายกัน เบียดเบียน และรังแกกัน เห็นแก่ตัวถืออภิสิทธิ์ อ้างอำนาจบาตรใหญ่ และมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ต่างคนต่างก็

^{๙๓}ทองหล่อ วงษ์ธรรมมา, ปรัชญา ๒๐๑ พุทธศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : โอ เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๓๘), หน้า ๒๙๔- ๒๙๕.

ถือความคิดของตนเป็นใหญ่อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากทุกคนในสังคมเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันอย่างสันติ เข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของกันและกัน เคารพในกฎกติกาเดียวกัน รู้จัก แบ่งปันช่วยเหลือกัน ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน และรู้จักการให้อภัยกันอยู่ตลอดเวลาสังคมของเราก็จะ มีความอบอุ่นและน่าอยู่เต็มเปี่ยมไปด้วยความสุขสิ่งดังกล่าวมานี้สามารถทำให้เกิดขึ้นได้โดยการ เสริมสร้างความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของคนในสังคม

ตารางที่ ๒.๘ สรุปสาระสำคัญของหลักสาราณียธรรม ๖

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๑๗/๒๕๗.	๑. เมตตากายกรรม ตั้งเมตตากายกรรมในเพื่อน พรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ๒. เมตตาวจีกรรม ตั้งเมตตา วจีกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ๓. เมตตามโนกรรม ตั้งเมตตามโนกรรมในเพื่อน พรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลังคือ ๔. สาธารณโภคีได้ ของสิ่งใดมาก็แบ่งปันกัน ๕. สีลสามัญญตา มีศีลบริสุทธิ์ เสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ๖. ทิฏฐิสามัญญตา มีทิฏฐิงามเสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง
ทองหล่อ วงษ์ธรรมมา, (๒๕๓๘)	๑. เมตตากายกรรม คือ ทำต่อกันด้วยเมตตา ๒. เมตตาวจีกรรม คือ พுகันด้วยเมตตา ๓. เมตตามโนกรรม คือ คิดต่อกันด้วยเมตตา ๔. สาธารณโภคีคือ แบ่งปันสิ่งที่ ได้มาโดยชอบธรรม ๕. สีลสามัญญตา คือ มีความ ประพฤติเสมอภาคกัน ๖. ทิฏฐิสามัญญตา คือมีความ เสมอภาคกัน ทางความคิด

๒.๕ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

รูปแบบการสร้างความรู้ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ผู้วิจัยได้สำรวจข้อมูลจากมหาวิทยาลัยสงฆ์ ๒ แห่งคือ

๒.๕.๑ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ความรู้เรื่องของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สามารถประเมินการเติบโต และเพิ่มขึ้นขึ้นงบประมาณ หลักสูตร จำนวนนิสิต จำนวนผู้จบการศึกษา จำนวนของส่วนงานจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษา จำนวนการผลิตผลงานทางวิชาการ ทั้งคัมภีร์ ตำรา หนังสือ และงานเขียนต่างๆ จำนวนมาก สำหรับตัวแปรสำคัญที่นำไปสู่ความรู้เรื่องนั้นเกิดจากการที่มหาวิทยาลัย มีพระราชบัญญัติเป็นกรอบในการบริหารจัดการในฐานะเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการบริหาร การมีทรัพยากรทั้งงบประมาณ และบุคลากรที่พร้อมพลัน การนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อการบริหารและการจัดการเรียนการสอนการสร้างเครือข่ายของชาวพุทธทั้งใน

ระดับประเทศและต่างประเทศจนทำให้เกิดการยอมรับและร่วมมือกันสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา และจัดงานนานาชาติร่วมกัน ดังจะเห็นได้จากการจัดงานเฉลิมฉลองวันวิสาขบูชาโลก และการจัดสัมมนานานาชาติอย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีพันธกิจ คือ

๑. ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ

ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ เป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF : HED) โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาบูรณาการในกระบวนการจัดการเรียนสอน เพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีคุณภาพ เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติที่ให้การศึกษาคือ เครื่องมือกลไกในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเป็นพลเมือง (เมืองค้ประกอบด้วย ๔ ด้าน คือ มีคุณลักษณะนิสัยและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เมืองค้ความรู้ที่สำคัญในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ และมีทักษะการดำรงชีวิต) และมีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามวาทกรรมของบัณฑิต ๙ ประการ คือ

- | | |
|---|------------------|
| ๑) มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส | M = Morality |
| ๒) รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม | A = Awareness |
| ๓) มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา | H = Helpfulness |
| ๔) มีความสามารถและทักษะด้านภาษา | A = Ability |
| ๕) ใฝ่รู้ใฝ่คิด | C = Curiosity |
| ๖) รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม | H = Hospitality |
| ๗) มีโลกทัศน์กว้างไกล | U = Universality |
| ๘) เป็นผู้ผู้นำ ด้านจิตใจและปัญญา | L = Leadership |
| ๙) มีศักยภาพพร้อมที่จะใช้และพัฒนานวัตกรรม | A = Aspiration |

๒. วิจัยและพัฒนา

วิจัยและพัฒนา หมายถึง การวิจัยและค้นคว้า เพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน เน้นการพัฒนาองค์ความรู้ในพระไตรปิฎก โดยวิธีสหวิทยาการแล้ว นำองค์ความรู้ที่ค้นพบมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหาศีลธรรม และจริยธรรมของสังคม รวมทั้งพัฒนาคุณภาพงานวิชาการด้านพระพุทธศาสนาโดยความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพนักวิจัยและงานวิจัยให้มีคุณภาพและความเป็นสากลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยและค้นคว้า เพื่อสร้างองค์ความรู้ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน เน้นการพัฒนาองค์ความรู้ในพระไตรปิฎก โดยวิธีสหวิทยาการแล้วนำองค์ความรู้ที่ค้นพบมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหา ศีลธรรม และจริยธรรมของสังคม รวมทั้งพัฒนาคุณภาพงานวิชาการด้านพระพุทธศาสนา

๓. ส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการวิชาการแก่สังคม

ส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการวิชาการแก่สังคม หมายถึง การส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการวิชาการแก่สังคม ตามปณิธานการจัดตั้งมหาวิทยาลัย ด้วยการปรับปรุงกิจกรรมต่างๆ ให้ประสานสอดคล้อง เอื้อต่อการส่งเสริม สนับสนุนกิจการคณะสงฆ์สร้างความรู้ความเข้าใจหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมแก่ประชาชน โดยการจัดประชุม สัมมนา

และฝึกอบรม เพื่อพัฒนาพระสงฆ์และบุคลากรทางศาสนา ให้มีศักยภาพในการธำรงรักษา เผยแผ่หลักคำสอน และเป็นแกนหลักในการพัฒนาจิตใจในวงกว้าง ส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการวิชาการแก่สังคม ตามปณิธานการจัดตั้งมหาวิทยาลัย ด้วยการปรับปรุงกิจกรรมต่างๆ ให้ประสานสอดคล้อง เอื้อต่อการส่งเสริม สนับสนุนกิจการคณะสงฆ์ สร้างความรู้ ความเข้าใจหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา สร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมแก่ประชาชน จัดประชุม สัมมนา และฝึกอบรม เพื่อพัฒนาพระสงฆ์และบุคลากรทางศาสนา ให้มีศักยภาพในการธำรงรักษา เผยแผ่หลักคำสอน และเป็นแกนหลักในการพัฒนาจิตใจในวงกว้าง

๔. ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม หมายถึง การเสริมสร้างและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ด้านการทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ให้เอื้อต่อการศึกษาโดยใช้พระพุทธศาสนาเป็นกลไกเพื่อสร้างจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน เสริมสร้างและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ให้เอื้อต่อการศึกษา เพื่อสร้างจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย สนับสนุนให้มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น มาเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

๒.๕.๒ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต งานวิจัย งานบริการวิชาการแก่ชุมชน และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม พุทธศักราช ๒๔๓๖ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ตั้งวิทยาลัยขึ้นในบริเวณวัดบวรนิเวศวิหาร พระราชทานนามว่า “มหามกุฏราชวิทยาลัย” โดยมีพระราชประสงค์เพื่อเป็นที่ศึกษาเล่าเรียนของพระภิกษุสามเณร ทรงอุทิศพระราชทรัพย์บำรุงประจำปีและก่อสร้างสถานศึกษาวิทยาลัยแห่งนี้ขึ้น ครั้นเมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม พุทธศักราช ๒๔๓๙ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้เสด็จมาเปิดมหามกุฏราชวิทยาลัย พระองค์ทรงรับมหามกุฏราชวิทยาลัยอยู่ในพระบรมราชูปถัมภ์และพระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์บำรุงประจำปี อาศัยพระราชประสงค์ดังกล่าว สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส จึงทรงตั้งวัตถุประสงค์ เพื่อดำเนินกิจการของมหามกุฏราชวิทยาลัยขึ้น ๓ ประการคือ

- (๑) เพื่อเป็นสถานศึกษาของพระภิกษุสามเณร
- (๒) เพื่อเป็นสถานศึกษาวิชาการอันเป็นของชาติภูมิและของต่างประเทศ
- (๓) เพื่อเป็นสถานที่เผยแผ่พระพุทธศาสนา

เมื่อกิจการของมหามกุฏราชวิทยาลัยได้เปิดดำเนินการแล้ว ปรากฏว่าพระวัตถุประสงค์เหล่านั้นได้รับผลเป็นที่น่าพอใจตลอดมา เพื่อให้พระวัตถุประสงค์เหล่านั้นได้ผลดียิ่งขึ้น ดังนั้น ในวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๔๘๘ สมเด็จพระสังฆราชเจ้า กรมหลวงวชิรญาณวงศ์ ในฐานะที่ทรงเป็นนายกรัฐมนตรี มหามกุฏราชวิทยาลัยพร้อมด้วยพระเถระานุเถระ จึงได้ทรงประกาศตั้งสถาบันการศึกษาชั้นสูงในรูปมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาขึ้น โดยอาศัยนามว่า สภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัย โดยมีจุดมุ่งหมายดังนี้

- (๑) เพื่อให้เป็นสถานศึกษาพระปริยัติธรรม
- (๒) เพื่อให้เป็นสถานศึกษาวิทยาการอันเป็นของชาติภูมิและต่างประเทศ
- (๓) เพื่อให้เป็นสถานเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งในและนอกประเทศ
- (๔) เพื่อให้ภิกษุสามเณรมีความรู้และความสามารถในการบำเพ็ญประโยชน์แก่ประชาชน
- (๕) เพื่อให้ภิกษุสามเณรมีความรู้ และความสามารถในการค้นคว้า โต้ตอบ หรืออภิปรายธรรมได้อย่างกว้างขวางแก่ชาวไทยและชาวต่างประเทศ

(๖) เพื่อให้ภิกษุสามเณรได้เป็นกำลังสำคัญในการจรโลงพระพุทธศาสนา และเป็นศาสนทายาทที่เหมาะสมแก่กาลสมัย

(๗) เพื่อความเจริญก้าวหน้า และคงอยู่ตลอดกาลนานของพระพุทธศาสนา ทั้งนี้

ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า กรรมการสภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัย สถาบันการศึกษาแห่งนี้ ได้เริ่มเปิดให้การอบรมศึกษาแก่ภิกษุสามเณร ตั้งแต่วันที่ ๑๖ กันยายน พ.ศ. ๒๔๘๙ จนถึงปัจจุบัน

ส่วนการเรียนพระปริยัติธรรมนั้นเป็น ๒ ชั้น คือชั้นต่ำ ๑ ชั้นสูง ๑ การให้อริยาทสั่งสอนแลให้ศึกษาในตำรับภาษาไทยจัดเป็นชั้นต่ำ สำหรับภิกษุสามเณรบวชใหม่ ตลอดไปจนถึงผู้ไม่ได้เรียนมคธภาษา การอ่านการทรงภาษาบาลีไตรปิฎกจัดเป็นชั้นสูง สำหรับผู้รู้ภาษามคธ การฝึกสอนชั้นต่ำไม่เจริญได้ เพราะผู้ที่เข้ามาบวชไม่ชำนาญในภาษาของตนทั่วทุกคน ฟังคำสอนก็จำไม่ได้ อ่านหนังสือก็ไม่ค่อยเข้าใจ แลการฝึกสอนชั้นสูงไม่เจริญได้ โดยเหตุที่หลักสูตรสำหรับมคธภาษาเป็นอย่างหนึ่ง พระปริยัติธรรมที่จำเป็นจะต้องรู้เป็นอย่างหนึ่ง ผู้เล่าเรียนฯ มคธภาษาสอบความรู้ได้แล้ว ยังต้องวกมาดูบาลีไตรปิฎกอีกเป็นสองซ้ำอยู่ จะหาผู้สมัครเรียนแต่ภาษามคธก็ได้โดยยากแล้ว จะหาผู้รู้ภาษามคธแล้วศึกษาพระปริยัติธรรมต่อไป ก็ต้องได้โดยยากเป็นธรรมดา

ส่วนการเล่าเรียนมคธภาษานั้นแต่เดิมไม่บังคับ แล้วแต่ใครสมัครจะเรียน ในทุกวันนี้ความนิยมในการเล่าเรียนมคธภาษาน้อยลง ด้วยผู้ที่มาบวชเป็นภิกษุสามเณรจะหาผู้ที่มีศรัทธาแท้เป็นอันยาก ทั้งพื้นเดิมก็เป็นคนขัดสน ต้องการแต่ความรู้ที่จะให้ผลเป็นเครื่องเลี้ยงชีพได้โดยประจักษ์ตา ไม่ต้องการความรู้ที่เป็นอารมณ์ของบุรุษ หรือความรู้ที่เป็นเครื่องเจริญผล โดยเพิ่มสติปัญญาสามารถ แลวิธีฝึกสอนเด็กก็เป็นการเน้นซ้ำ หากจะมีผู้อุตสาหะเรียนบ้าง จะหาอาจารย์ผู้บอกให้รู้จริงเห็นจริงก็ได้ยาก ทั้งผู้เรียนจะชำนาญในภาษาของตนมาก่อนก็ได้โดยยาก หลักสูตรก็มากขึ้น แลการสอบความรู้ก็ห่าง ต่อล่วงหลายปีจึงสอบครั้งหนึ่ง ด้วยอาศัยเหตุเหล่านี้ จึงมีอาจารย์สอนให้รู้จริงเห็นจริงได้น้อยตัวเรียนไม่ทันรู้ละทิ้งไปเสียก็มี บางที่เรียนรู้พอจะสอบความรู้ได้ อยู่ไม่ถึงกาลสอบก็มี เข้าสอบจนเป็นบาเรียนแล้วก็มี แต่จะหาผู้สอบได้จนจบหลักสูตรได้น้อยถึงนับตัวถ้วน เพราะหลักสูตรที่ตั้งไว้มากเกินเมื่อความเล่าเรียนเสื่อมทรามไป ผู้เป็นบาเรียนเพียง ๔ ประโยค ๕ ประโยค ก็กว้างขวางมีผู้นับหน้าถือตาแสวงหาลาภผลเลี้ยงตัว พอตั้งตัวได้แล้ว ก็ไม่คิดที่จะเป็นนักเรียนต่อไป บางรูปก็รับตำแหน่งพระราชาคณะปกครองหมู่คณะเสีย ในระหว่างยังไม่ทันได้แปลจบหลักสูตร อาศัยเหตุนี้ การเรียนมคธภาษาจึงไม่เจริญทันเวลาที่เป็นอย่างนี้

วิธีที่สมเด็จพระมหาสมณเจ้าฯ ทรงพระดำริขึ้นเพื่อแก้ไขการศึกษาของภิกษุสามเณรให้เจริญทันกาลสมัย ดังที่ได้จัดขึ้นในมหามกุฏราชวิทยาลัย ก็คือในด้านการสอนนั้นจัดหลักสูตรให้มีน้อยขึ้น สามารถเรียนให้จบได้ในเวลาอันสั้น เรียนได้ง่ายขึ้น แต่ได้ความรู้พอเพียงแก่ความต้องการ ส่วน

การสอบนั้น ให้มีการสอบทุกปีและสอบด้วยวิธีเขียน กล่าวโดยสรุปก็คือจัดหลักสูตรให้เหมาะสม ใช้เวลาเรียนสั้น เรียนง่ายได้ความรู้มาก และวัดผลได้แม่นยำ

บุคลากร^{๙๔}

คณะกรรมการสภาวิชาการ

กรรมการโดยตำแหน่ง

๑) พระราชปฎิภาณโกศล, ผศ.ดร.	อธิการบดี
๒) พระมหานัฏราชัย สุนตตชโย, ผศ.ดร.	รองอธิการบดี และเลขาธิการสภาวิชาการ
๓) พระเทพศากยวงศ์บัณฑิต, ดร.	รองอธิการบดี
๔) พระมงคลธรรมวิธาน, ผศ.ดร.	รองอธิการบดี
๕) พระมหามฆวินทร์ ปุริสุตตโม, ผศ.ดร.	รองอธิการบดี
๖) พระครูปลัดสุวัฑฒนพรหมจริยคุณ	รองอธิการบดี
๗) พระกิตติสารสุธี	รองอธิการบดี วิทยาเขต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
๘) พระปริยัติธรรมเมธี	รองอธิการบดี วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย
๙) พระครูสุจริยวัฒน์, ผศ.ดร.	รองอธิการบดี วิทยาเขตอีสาน
๑๐) พระครูสุนทรมหาเจติยานุรักษ์, ผศ.ดร.	รองอธิการบดี วิทยาเขตล้านนา
๑๑) พระครูสิริธรรมภักดิ์, ผศ.ดร.	รองอธิการบดี วิทยาเขตศรีธรรมมาโศกราช
๑๒) พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.	รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด
๑๓) พระมหาวิเชียร ธมมวชิโร, ดร.	รองอธิการบดี วิทยาเขตศรีล้านช้าง
๑๔) พระครูวิบูลศีลขันธ์	หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี
๑๕) พระศรีวินยาภรณ์, ดร.	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
๑๖) พระสุทธิสารเมธี, ดร.	คณบดีคณะศาสนาและปรัชญา
๑๗) พระมหาสมัคร มหาวิโร	คณบดีคณะมนุษยศาสตร์
๑๘) พระมหาอรุณ ปญญารุโณ	คณบดีคณะสังคมศาสตร์
๑๙) พระมหาบุญนา ฐานวีโร, ผศ.ดร.	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
๒๐) พระมหาบุญนา ฐานวีโร, ผศ.ดร.	รักษาการผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ
๒๑) พระมหานัฏราชัย สุนตตชโย, ผศ.ดร.	รักษาการผู้อำนวยการสถาบันวิจัย ญาณสังวร
๒๒) พระมหาโชควรรชณ์ อากาศโร	ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตในวิทยาเขต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
๒๓) พระครูวิรัชธรรมวิจิตร	ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

^{๙๔}มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, รายงานประจำปี พุทธศักราช ๒๕๖๓, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : https://www.mbu.ac.th/index.php/2014-09-12-03-44-53/1923-2021-04-16-02-57-19#.YQ5jKPC_wlQ [๘ สิงหาคม ๒๕๖๔].

๒๔) พระครูพิศิษฐ์ธรรมนิเทศ	ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย
๒๕) พระครูสิริธรรมนิเทศ, ผศ.ดร.	ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ในวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย
๒๖) พระครูศรีปริยัติอุณาภรณ์, ผศ.ดร.	ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์สิรินธร ราชวิทยาลัย
๒๗) พระครูศรีปริยัติวิธาน, ดร.	ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ สิริินธร ราชวิทยาลัย
๒๘) พระมหาวีรศักดิ์ สุรเมธี, ผศ.ดร.	ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ล้านนา
๒๙) พระมหาบุญธรรมสมบัติ ปภากร, ดร.	ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ ล้านนา รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ในวิทยาเขตล้านนา
๓๐) พระมหาสกุล มหาวีโร, ดร.	ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้าน ช้าง
๓๑) พระครูพิสุทธิธรรมภรณ์	ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการศรีล้านช้าง รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ในวิทยาเขตศรีล้านช้าง
๓๒) พระมหาวัฒนา สุรจิตโต	ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตใน วิทยาเขตอีสาน
๓๓) พระมหาจันทกมล อภิรัตน์	ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน
๓๔) พระมหาวิศักดิ์ ชาดสุโก	ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ อีสาน รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ในวิทยาเขตร้อยเอ็ด
๓๕) พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ.ดร.	รักษาการผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ ร้อยเอ็ด
๓๖) พระครูธรรมภักดิ์, ผศ.ดร.	รักษาการผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ ร้อยเอ็ด
๓๗) พระครูปลัดทองใบ สุภาโส	รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ในวิทยาเขตร้อยเอ็ด
๓๘) พระมหาอำนาจ มหาวีโร, ดร.	รักษาการผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ ร้อยเอ็ด
๓๙) พระศีลาศักดิ์ สุขเมโธ	รักษาการผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ ร้อยเอ็ด
๔๐) พระมหาวิชาญ กนตสีโล	ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตในวิทยาเขต ศรีธรรมมาโคกราช
๔๑) พระครูสิริธรรมภักดิ์, ผศ.ดร.	รักษาการผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ ศรีธรรมมาโคกราช
๔๒) พระครูธรรมจักรเจติยาภิบาล	รักษาการผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ ศรีธรรมมาโคกราช
๔๓) พระอุดมธีรคุณ	ผู้อำนวยการมหาปชาบดีเถรีวิทยาลัยใน พระสังฆารูปถัมภ์
๔๔) พระมหาจรรย์ชุต ปโยโต, ผศ.	ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์โยธธ

ระดับสูง ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านความสำนึกในหน้าที่ ตามลำดับ และความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความรู้สึกร่วม ตามลำดับ ๒) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ๓) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๔๕}

จุฑารัตน์ เกิดเจริญ ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่ ๖ กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันด้านพฤติกรรม ความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านความต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่ ๖ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า องค์ประกอบของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ ๒๓.๖๘ และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ (p-value=.20886) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ เท่ากับ ๑.๒๔๖ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ ๐.๙๘ ส่วนค่ามาตรฐานดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ ๐.๐๒๗ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ มีค่าเป็นบวกทุกค่า และมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑ ทุกค่า แสดงว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลประจักษ์ระดับดี ผลการวิจัยทำให้ต้ององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่ ๖ กระทรวงสาธารณสุขจำนวน ๓ องค์ประกอบหลัก ๙ องค์ประกอบย่อยและ ๔๐ ตัวบ่งชี้^{๔๖}

สิทธิพันธ์ พุทธหุน และคณะ ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง เพศ อายุ ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร ส่วนสถานภาพสมรสและระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร^{๔๗}

^{๔๕} ลดาพร เอกพานิช, “พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวร”, *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, ปีที่ ๑๔ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๓) : ๑๗๕.

^{๔๖} จุฑารัตน์ เกิดเจริญ, “การพัฒนาองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่ ๖ กระทรวงสาธารณสุข”, *ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเพื่อการพัฒนา*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, ๒๕๖๑) หน้า (๒).

^{๔๗} สิทธิพันธ์ พุทธหุน และคณะ, “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร”, *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม-กันยายน ๒๕๖๑) : ๘๗๔.

ยูพเรศ จังพานิช ได้ศึกษาเรื่องสันตินวัตกรรมการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการประปานครหลวงภาพรวมมีความผูกพันในองค์กรในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความรู้สึกมีความหมาย ความรู้สึกปลอดภัยและความพร้อมที่จะผูกพัน ซึ่งสามารถเสริมสร้างความผูกพันได้โดยหลักพุทธสันติวิธีเชิงรุก คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสังคม สร้างความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นแก่คนอื่น สร้างการมีส่วนร่วมสร้างความเป็นธรรมให้ผู้นมีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน หมั่นประชุมเพื่อปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน และแบ่งปันทรัพยากรและสิ่งอื่นแก่เพื่อนมนุษย์ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการวิเคราะห์องค์ประกอบกำหนดเป็นปัจจัยความผูกพันองค์กรและนำหลักพุทธสันติวิธีมาสนับสนุนการกำหนดกลยุทธ์นโยบายสันติสุข ๔ ประการ คือ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างความผูกพัน การจัดส่งเสริมสุขภาพทางกายทางการเงินและทางใจเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในระดับบุคคล การส่งเสริมการสร้างผูกพันในองค์กรอย่างเอาใจใส่และต่อเนื่องพร้อมทั้งการให้เวลาและโอกาสในการสร้างวัฒนธรรมยกย่องคนดี^{๔๔}

ตารางที่ ๒.๙ สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการ	ผลการวิจัย
ลดาพร เอกพานิช, (๒๕๖๓)	๑) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านความสำนึกในหน้าที่ ตามลำดับ และความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความรู้สึกตามลำดับ
จุฑารัตน์ เกิดเจริญ, (๒๕๖๑)	ค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ มีค่าเป็นบวกทุกค่า และมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑ ทุกค่า แสดงว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
สิทธิพันธ์ พุทธหุน และคณะ, (๒๕๖๑)	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง เพศ อายุ ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร

^{๔๔} ยูพเรศ จังพานิช, “สันตินวัตกรรมการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร”, วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, ปีที่ ๗ ฉบับเพิ่มเติม (พฤษภาคม ๒๕๖๒) : ๔๙.

ตารางที่ ๒.๙ สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

นักวิชาการ	ผลการวิจัย
ยุพเรศ จังพานิช, (๒๕๖๒)	พนักงานการประปานครหลวงภาพรวมมีความผูกพันในองค์กรในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความรู้สึกมีความหมาย ความรู้สึกปลอดภัยและความพร้อมที่จะผูกพัน ซึ่งสามารถเสริมสร้างความผูกพันได้โดยหลักพุทธสันติวิธีเชิงรุก คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสังคม สร้างความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นแก่คนอื่น สร้างการมีส่วนร่วมร่วมสร้างความเป็นธรรมให้ผู้นั้นมีส่วนร่วมได้เสียทุกคน หมั่นประชุมเพื่อปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน และแบ่งปันทรัพยากรและสิ่งอื่นแก่เพื่อนมนุษย์

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานผู้วิจัยได้ทำการทบทวนว่ามีใครทำการวิจัยที่ใกล้เคียงกับผู้วิจัยทำการวิจัยหรือไม่และได้ผลการวิจัยเป็นอย่างไร เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยเพื่อให้สามารถอธิบายงานวิจัยที่ทำได้อย่างเหมาะสมกับงานของผู้วิจัยดังนี้

อัครเดช ไม้จันทร์ ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า (๑) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ทั้ง ๕ ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ๑ ด้าน ได้แก่สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ๔ ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน (๒) ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ทั้ง ๓ ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน รองลงมาคือคุณภาพงาน และปริมาณการผลิต (๓) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนเพศ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานไม่แตกต่างกัน (๔) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ ๐.๐๕๔ กล่าวได้ว่า ความเป็นได้ของการตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง ๕ ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ ๕.๔๐ ซึ่งความสามารถในการทำนายมีค่าน้อยโดยปัจจัยที่มีอิทธิพลส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ ๙๔.๖๐ เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นโดยพบว่า ปัจจัยด้านความ

มันคงก้าวหน้าในงาน สามารถพยากรณ์ผลที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๙๙}

สาธิต สุวรรณประกร (พลเอก) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ผลการศึกษาพบว่า ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก ทั้งนี้พบว่าผลการปฏิบัติงาน ได้รับอิทธิพลรวมจากปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กร สุขภาพจิตพนักงาน บรรยากาศองค์กร และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยทั้ง ๕ ปัจจัย สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยได้ร้อยละ ๗๒^{๑๐๐}

เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย ได้ศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำเป็นต้องมีกิจกรรมการฝึกอบรมพัฒนาพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ พัฒนาที่ตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน^{๑๐๑}

ฐนันต์ศักดิ์ บวรนนท์กุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การเสริมสร้างศักยภาพเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยผ่านการดำเนินการต่างๆ เช่น การฝึกอบรมหรือการเรียนรู้ในรูปแบบอื่นๆ ทั้งนี้เพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับตนเอง ยอมรับผลการประเมินและยินยอม ที่จะปรับปรุงแก้ผลการปฏิบัติงานของตน นอกจากนี้ การเสริมสร้างศักยภาพจะทำให้พนักงานเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน (Job satisfaction) เนื่องจากวิธีนี้เป็นกรให้รางวัลภายใน (Intrinsic reward) แก่พนักงานโดยใช้ตัวงานเอง (Work itself) เป็นรางวัลจูงใจ เพราะเป็นการที่บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและรับรู้ตนเองรวมทั้งสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการทำงานจะช่วยให้พนักงานรู้สึกตนเองมีคุณค่า และมีส่วนควบคุมการทำงานด้วยตนเอง พนักงานจะเกิดความภูมิใจและประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งการตอบสนองด้วยรางวัลภายในนี้จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น^{๑๐๒}

กุลชลี พวงเพชร ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีการฝึกอบรม ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ๑) ตัวแปรขาดมี

^{๙๙} อัครเดช ไม้จันทร์, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา”, วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๑) : ๙๕-๙๖.

^{๑๐๐} สาธิต สุวรรณประกร (พลเอก), “ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย”, วารสารเกษมบัณฑิต, ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๕๙) : ๕๖.

^{๑๐๑} เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย, “อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ”, รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (คณะรัฐประศาสนศาสตร์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒).

^{๑๐๒} ฐนันต์ศักดิ์ บวรนนท์กุล, “การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, เล่มที่ ๑๘๖ ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๕๗): ๑๙๒.

อิทธิพล ต่อนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย ๒) ตัวแปรขาดมีอิทธิพล ต่อ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงของบริษัทประกันภัย ๓) ตัวแปรขาดมีอิทธิพลต่องบประมาณ ด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย ๔) ตัวแปรลักษณะความเป็นเจ้าของ นโยบาย ด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงและงบประมาณด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย ๕) ผลจากการ สัมภาษณ์เชิงลึกของผู้บริหาร พบว่า พนักงานขาดแรงจูงใจในการฝึกอบรมและไม่ยอมรับสิ่งใหม่ บริษัทประสบปัญหาสมองไหล ระบบการบริหารไม่เอื้อต่อการพัฒนาและการพัฒนาขาดความต่อเนื่อง จึงทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัยไม่ได้ผลเท่าที่ควร^{๑๐๓}

ฉาน ธรรมวิจารณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” ผลการ ศึกษาวิจัยพบว่า เชิงพุทธแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีพุทธธรรมเป็นฐานในการ พัฒนา โดยมีพุทธเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยาการเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็น แนว ทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาโดยมีเป้าหมายการพัฒนา ๒ ระดับ คือระดับโลกียธรรมและระดับ โลกุตระธรรมส่วนปรัชญาในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่ามนุษย์สามารถพัฒนาได้ พุทธธรรม มี เป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ใช้ปัญหาของมนุษย์ คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้ง ใช้หลักธรรม อริยสัจ ๔ เป็นหลักคิดในการพัฒนาและมีการคิดเชิงระบบ^{๑๐๔}

สมชาย สรรประเสริฐ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ กอง บังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ๑) สภาพในการพัฒนา ทรัพยากร มนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ๒) การวิเคราะห์ความจำเป็นทางกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว เหตุผลความจำเป็นประการแรกคือ ตำรวจท่องเที่ยวบางส่วนยังไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิผล ได้อย่างเต็มที่ โดยมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย ๓) กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวประกอบด้วย ๖ ประเด็นกลยุทธ์ ได้แก่ ๑) สนับสนุนและ เปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจท่องเที่ยวมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนา ๒) พัฒนาระบบ ประเมินผลการพัฒนาข้าราชการตำรวจท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ๓) พัฒนาระบบสร้างขวัญกำลังใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้ ๔) พัฒนาเครือข่ายและส่งเสริม ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ทั้งในและต่างประเทศในการแลกเปลี่ยนและช่วยเหลือ ทาง วิชาการในการพัฒนาข้าราชการตำรวจท่องเที่ยว ๕) สร้างบรรยากาศการจัดการความรู้ภายใน หน่วยงานและ ๖) พัฒนาข้าราชการตำรวจท่องเที่ยวบนพื้นฐานของความสามารถที่พึงประสงค์ ของ กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว^{๑๐๕}

^{๑๐๓} กุลชลี พวงเพชร, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย : ศึกษา เฉพาะกรณีการฝึกอบรม”, **ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต** (บริหารธุรกิจ), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

^{๑๐๔} ฉาน ธรรมวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, **ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

^{๑๐๕} สมชาย สรรประเสริฐ, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, **ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒).

ตารางที่ ๒.๑๐ สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

นักวิชาการ	ผลการวิจัย
อัครเดช ไม้จันทร์, (๒๕๖๑)	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ ๐.๐๕๔ กล่าวได้ว่า ความเป็นได้ของการตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง ๕ ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ ๕.๔๐ ซึ่งความสามารถในการทำนายมีค่าน้อยโดยปัจจัยที่มีอิทธิพลส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ ๙๔.๖๐ เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นโดยพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน สามารถพยากรณ์ผลที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕
สาธิต สุวรรณประกร (พลเอก), (๒๕๕๙)	ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก ทั้งนี้พบว่าผลการปฏิบัติงาน ได้รับอิทธิพลรวมจากปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กร สุขภาพจิต พนักงาน บรรยากาศองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑
เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย, (๒๕๕๒)	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำเป็นต้องมีกิจกรรมการฝึกอบรม พัฒนาพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้พัฒนาที่ตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน
ฐนันดรศักดิ์ บวรนนท์กุล, (๒๕๕๗)	การเสริมสร้างศักยภาพเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยผ่านการดำเนินการต่างๆ เช่น การฝึกอบรมหรือการเรียนรู้ในรูปแบบอื่นๆ ทั้งนี้เพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับตนเอง ยอมรับผลการประเมินและยินยอม ที่จะปรับปรุงแก้ผลการปฏิบัติงานของตน

ตารางที่ ๒.๑๐ สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
กุลชลี พวงเพชร, (๒๕๕๐)	๑) ตัวแปรขาดมีอิทธิพล ต่อนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย ๒) ตัวแปรขาดมีอิทธิพล ต่อการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงของบริษัทประกันภัย ๓) ตัวแปรขาดมีอิทธิพลต่องบประมาณ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย ๔) ตัวแปรลักษณะความเป็นเจ้าของ นโยบาย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงและงบประมาณด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย
ฉาน ตรรกวิจารณ์, (๒๕๕๐)	เชิงพุทธแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีพุทธธรรมเป็นฐานในการพัฒนา โดยมีพุทธเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยาการเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นแนว ทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาโดยมีเป้าหมายการพัฒนา ๒ ระดับ คือระดับโลกียธรรมและระดับโลกุตระธรรม
สมชาย สรรประเสริฐ, (๒๕๕๒)	๑) สภาพในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ๒) การวิเคราะห์ความจำเป็นทางกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว เหตุผลความจำเป็นประการแรกคือ ตำรวจท่องเที่ยวบางส่วนยังไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิผลได้อย่างเต็มที่ โดยมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย

๒.๗.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันผู้วิจัยได้ทำการทบทวนว่ามีใครทำการวิจัยที่ใกล้เคียงกับผู้วิจัยทำการวิจัยหรือไม่และได้ผลการวิจัยเป็นอย่างไร เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยเพื่อให้สามารถอธิบายงานวิจัยที่ทำได้อย่างเหมาะสมกับงานของผู้วิจัยดังนี้

สมบัติ นามบุรี ได้ศึกษาเรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพุทธบูรณาการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ๑) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๔$, $S.D. = ๐.๖๘๘$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ประกอบด้วย ยอมรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง วิสัยทัศน์ก้าวไกล ใส่ใจในการสื่อสาร ให้ความสำคัญ

ด้านเทคโนโลยี มีทักษะการประสานงาน และรู้จักประมาณตน ๒) ความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุพหุบูรณาการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ผลการตรวจสอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($p\text{-value} = 0.056$, $\chi^2 = 137.56$, $df. = 112$, $\chi^2/df = 1.228$, $GFI = 0.97$, $AGFI = 0.95$, $CFI = 1.00$, $SRMR = 0.039$, $RMSEA = 0.022$) ผลการศึกษาพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝงพบว่ามีค่าเท่ากับ ๐.๗๓ แสดงว่าตัวแปรในโมเดลคือ บรรยากาศองค์การ และแรงกดดันภายนอก สามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติตามหลักปาปนิกรรม ได้ร้อยละ ๗๓ และยังพบว่าสมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝงมีค่าเท่ากับ ๐.๖๖ แสดงว่าตัวแปรในโมเดลคือ บรรยากาศองค์การ แรงกดดันภายนอก และการปฏิบัติตามหลักปาปนิกรรม สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ ได้ร้อยละ ๖๖ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดลพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ ๐.๘๑ แยกเป็นอิทธิพลทางตรง ๐.๒๘ และอิทธิพลทางอ้อม ๐.๕๔ เป็นอิทธิพลรวม ๐.๘๒ โดยตัวแปรที่ส่งผลเรียงตามลำดับ ได้แก่ มาตรฐานในการทำงาน ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร การสร้างแรงจูงใจ การสนับสนุนจากคนรอบข้าง โครงสร้างองค์กร ความท้าทายและความรับผิดชอบในการทำงาน ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแปรการปฏิบัติตามหลักปาปนิกรรม ประกอบด้วย จักขุมา (วิสัยทัศน์) วิธโร (จัดการดี) และนิสสยสัมปันโน (มีมนุษยสัมพันธ์) ยังมีขนาดอิทธิพลทางตรงส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ เท่ากับ ๐.๖๖ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑^{๑๐๖}

พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า (๑) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ (๒) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ ๒๙.๐ และ (๓) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ ๔๖^{๑๐๗}

^{๑๐๖} สมบัติ นามบุรี, “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุพหุบูรณาการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย”, *ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒).

^{๑๐๗} พุชรหทัย จารุทวีผลนุกูล, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด”, *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน*, ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๖๓) : ๒๗.

ธารวิทย์ เสวกตรุณทร ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ภายในหน่วยงานสังกัดส่วนการศึกษา กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 156.53$; $df = 175$; $p = .170$; $GFI = .560$; $AGFI = .540$; $RMR = 0.006$) โดยตัวแปรในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ ๗๖ ซึ่งตัวแปรการรับรู้ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร ความไว้วางใจต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และแรงจูงใจในการทำงานตามการประเมินของผู้ตามมีอิทธิพลทั้งทางตรงในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์โดยมีระดับอิทธิพล ๐.๓๙, ๐.๑๗, ๐.๘๘, ๐.๗๗, ๐.๓๒ และ ๐.๔๕ ตามลำดับ นอกจากนี้ตัวแปรการรับรู้ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศองค์กร ยังมีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ผ่านความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจในการทำงานอีกด้วย^{๑๐๘}

ยุภาวรรณ เผือกรักษา ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานสายสนับสนุนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง ๒๑-๔๐ ปี สมรสแล้ว จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ๑-๑๐ ปี ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ประสบการณ์จากการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและลักษณะประสบการณ์จากการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร พนักงานสายสนับสนุนให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร คือ ให้มีการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างพนักงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ การจัดกิจกรรมสัมมนาประสานความร่วมมือ การเพิ่มความมั่นใจ ในสวัสดิภาพส่วนบุคคลและการเปิดโอกาสให้พนักงานระดับต่างๆ มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร^{๑๐๙}

สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู คือ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความยากง่ายของงาน การตอบสนองจากองค์กร และความรู้สึกว่าตนมี

^{๑๐๘} ธารวิทย์ เสวกตรุณทร, “พัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของอาจารย์ภายในหน่วยงานสังกัดส่วนการศึกษา กองบัญชาการกองทัพไทย”, **ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ**, (มหาวิทยาลัยเซนต์จอร์น, ๒๕๕๗), หน้า บทคัดย่อ.

^{๑๐๙} ยุภาวรรณ เผือกรักษา, “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย”, **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์**, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๕๒) : ๒๙.

ความสำคัญในองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า ความยากง่ายของงาน และการตอบสนองจากองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู^{๑๑๐}

สุตารัตน์ พิมลรัตนกานต์ ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์การผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับความพึงพอใจในงาน การรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ การรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยนี้ทำให้ทราบถึง ความสัมพันธ์ทางการรับรู้บรรยากาศในองค์กรอย่างแท้จริงต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อีกทั้งยังเป็นแนวทางให้ผู้บริหารในด้านการวางแผนกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านความพึงพอใจในงานในการสร้างความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในองค์กร^{๑๑๑}

นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพระระดับปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยกลุ่มสาระการเรียนรู้ และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อเครือข่ายการแลกเปลี่ยนทางสังคมในที่ทำงานและตัวแปรผลทางด้านจิตพิสัยของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนเป็นลักษณะภาวะผู้นำที่เกิดจากการประมวลสารสนเทศ ตัวแปรปัจจัยหัวหน้ากลุ่มและกลุ่มสาระการเรียนรู้มีระดับการวิเคราะห์เป็นรายบุคคล การวิเคราะห์แบบจำลอง จึงแยกออกเป็นแบบจำลองของครูและหัวหน้ากลุ่มโดยใช้คะแนนตัวแปรปัจจัยทั้งสองตามการรับรู้ของครูและหัวหน้ากลุ่มความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแบบจำลองทั้ง ๒ แตกต่างกัน แต่ความสัมพันธ์ที่เหมือนกันที่สำคัญคือ ประสบการณ์การได้รับการพัฒนาเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อเครือข่ายการแลกเปลี่ยนทางสังคมทั้ง ๓ ประเภท ซึ่งการแลกเปลี่ยนทางสังคมนี้มีอิทธิพลต่อตัวแปรผลทางด้านจิตพิสัยทั้งสามตัวแปร ความพึงพอใจในงานมีบทบาทช่วยลดความเหนื่อยหน่ายของครูและของหัวหน้ากลุ่ม ความเหนียวแน่นของกลุ่มมีอิทธิพลต่อเครือข่ายการแลกเปลี่ยนทางสังคมและตัวแปรผลทางด้านจิตพิสัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพทางบวกเหนือกว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ผู้นำที่มีภาวะ

^{๑๑๐} สุพิชฌาย์ ลิ่มตระกูลไทย, “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง”, วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๖๑) : ๒๔๓๗.

^{๑๑๑} สุตารัตน์ พิมลรัตนกานต์, “อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์การผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่”, วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๖๐) : ๑๖๑๑.

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะใช้ฐานอำนาจส่วนบุคคลและไม่ใช้กลวิธีการใช้อิทธิพลแบบแข็ง^{๑๑๖}

พระครูปริยัติเจตยคุณ (อภิวัฒน์) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาทสี่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ ๗ จังหวัดเลย ผลการศึกษาพบว่า ๑) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาทสี่ ในโรงเรียนดังกล่าว พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ ขนาดโรงเรียนต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาทสี่ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหาร ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาทสี่ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ๒) แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาทสี่ในสถานศึกษาดังกล่าวใน ๔ ด้าน (๑) ด้านการบริหารงานวิชาการควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์อย่างเป็นธรรม ส่งเสริมบุคลากรด้วยความปรารถนาดีต่อทุกฝ่าย ให้บุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนปฏิบัติงานในโรงเรียน กำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนอย่างชัดเจน (๒) ด้านการบริหารงานงบประมาณ จัดทำข้อมูลประวัติบุคลากรที่จะใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคลากรอย่างเป็นระบบและถูกต้อง บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรไม่ทอดทิ้งไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความยากลำบาก นำผลการประเมินการปฏิบัติงานบุคลากรมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (๓) ด้านการบริหารงานบุคคล การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการดำรงชีวิตประจำวันโดยการให้คำปรึกษา บุคลากรมีการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อติดตามงานและให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน ให้ความสนใจชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากร ให้ความช่วยเหลือด้านกำลังกาย กำลังสติปัญญา กำลังทรัพย์ มีการสนับสนุนบุคลากรในเรื่องการศึกษาต่อ (๔) ด้านการบริหารงานทั่วไป ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหากับเพื่อนร่วมงาน ประเมินบุคลากรด้วยผลงานทางวิชาการและการปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลาง ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน^{๑๑๗}

กุศลสินธุ์ ปรีชา ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาการบริหารตามหลักอิทธิบาทธรรมของวิทยาลัยชุมชนสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาการบริหารตามหลักอิทธิบาทธรรมของวิทยาลัยชุมชนสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน คือ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ ด้านวิมังสา พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษาบุคลากรต่อการพัฒนาการบริหารตามหลักอิทธิบาทธรรมของวิทยาลัยชุมชนสมุทรสาคร โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับชั้นปี และสาขาวิชา พบว่า นักศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน นักศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน นักศึกษา

^{๑๑๖} นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, “การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพระดับปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยกลุ่มสาระการเรียนรู้และ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อเครือข่ายการแลกเปลี่ยนทางสังคมในที่ทำงานและ ตัวแปรผลทางด้านจิตพิสัยของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร”, **วารสารพฤติกรรมศาสตร์**, ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๑ (กันยายน ๒๕๕๐) : ๕๐.

^{๑๑๗} พระครูปริยัติเจตยคุณ (อภิวัฒน์), “การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาทสี่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ ๗ จังหวัดเลย”, **Journal of Modern Learning Development**, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔) : ๓๒๕-๓๒๖.

ที่มีชั้นปีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน นักศึกษาที่มีสาขาวิชาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในด้านวิมิงสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาการบริหารตามหลักอิทธิบาทธรรมของวิทยาลัยชุมชนสมุทรสาคร พบว่า ๑) นักศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องนโยบายของวิทยาลัยชุมชน ๒) ขาดการปฏิบัติงานที่เข้าถึงชุมชนอย่างแท้จริง ๓) การใช้หลักธรรมาภิบาลยังไม่ทั่วถึงและต่อเนื่อง ๔) การตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานการจัดการศึกษายังขาดความต่อเนื่อง ๕) การอบรมเพิ่มประสิทธิภาพสำหรับบุคลากรยังไม่ครอบคลุมทุกด้าน ๖) กระบวนการของการนำเสนอแนะไปสู่แผนพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาเกิดความล่าช้า เนื่องจากบุคลากรมีภาระงานมาก ข้อเสนอแนะได้แก่ ควรมีการบริหารจัดการองค์ความรู้ของวิทยาลัยชุมชน ควรจัดอบรมเพิ่มประสิทธิภาพสำหรับบุคลากรให้ครอบคลุมทุกด้าน และพัฒนาแผนบริหารจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง^{๑๑๔}

พระมหาจิตินเรศ วุฑฒิมโธ ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ๑. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยรวมทุกด้าน มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง เป็นรายด้าน ดังนี้คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ต่อสถาบัน มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ๒. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี โดยรวมทุกด้านพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๑๑๕}

ถาวร อ่อนลออ ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับดี ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับดี และคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี นอกจากนี้ยังพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม^{๑๑๖}

^{๑๑๔} กุศลสินธุ์ ปรีชา, “การพัฒนาการบริหารตามหลักอิทธิบาทธรรมของวิทยาลัยชุมชนสมุทรสาคร”, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒ (ฉบับพิเศษ) (พฤษภาคม ๒๕๖๐) : ๖๕๑-๖๕๒.

^{๑๑๕} พระมหาจิตินเรศ วุฑฒิมโธ, “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี”, บทความวิชาการ ๒๕๕๖, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <https://www.mcu.ac.th/article/detail/293> [๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๔].

^{๑๑๖} ถาวร อ่อนลออ, “ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร”, วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๖๑) : ๑๐๑.

Woods ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูเพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษาภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยศึกษากับอาจารย์จำนวน ๑,๒๖๒ คน จากมหาวิทยาลัยจำนวน ๑๐๒ แห่ง ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ความพึงพอใจในการทำงาน^{๑๑๗}

Mak and Socket ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการรักษาบุคลากรให้ คงอยู่ในองค์การผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยต่างๆ ที่ได้กล่าวมาข้างต้นมีความสัมพันธ์อย่างมากต่อการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์การ^{๑๑๘}

Yeh ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงอยู่ภายในองค์การและการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบริษัทกับพนักงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับธุรกิจด้านการประกอบรถยนต์ในประเทศไต้หวัน จำนวน ๒๔๑ คน โดยงานวิจัยทั้ง ๒ เรื่องได้ผลการศึกษาที่คล้ายคลึงกันคือ ความไว้วางใจต่อองค์การจะมีอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกต่อความผูกพันต่อองค์การทำให้พนักงานมีเจตจำนงที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การไปเป็นระยะเวลานาน^{๑๑๙}

ตารางที่ ๒.๑๑ สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

นักวิชาการ	ผลการวิจัย
สมบัติ นามบุรี, (๒๕๖๒)	ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ ๐.๘๑ แยกเป็นอิทธิพลทางตรง ๐.๒๘ และอิทธิพลทางอ้อม ๐.๕๔ เป็นอิทธิพลรวม ๐.๘๒ โดยตัวแปรที่ส่งผลเรียงตามลำดับได้แก่ มาตรฐานในการทำงาน ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร การสร้างแรงจูงใจ การสนับสนุนจากคนรอบข้าง โครงสร้างองค์กร ความท้าทายและความรับผิดชอบในการทำงาน ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

^{๑๑๗}Woods, A. P., **Leadership Factors That Influence Educational Excellence**, (Education Research, 21, 2008) : 685.

^{๑๑๘}Mak, L. B., & Socket, H.A, “Confirmatory Factors Analysis of Employee Motivation and Retention”, **Information & Management**, 38(5) (2001) : 265-276.

^{๑๑๙}Yeh, Y. P., “Identification of factors affecting continuity of cooperative electronic supply chain relationships: empirical case of the Taiwanese motor industry”, **Supply Chain Management An International Journal**, 10(4) (2005) : 327-335.

ตารางที่ ๒.๑๑ สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน (ต่อ)

นักวิชาการ	ผลการวิจัย
พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล, (๒๕๖๓)	ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ ๒๙.๐ และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ ๔๖
ธารวิทย์ เสวกตรุณทร, (๒๕๕๗)	แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ ๗๖ ซึ่งตัวแปรการรับรู้ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร ความไว้วางใจต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และแรงจูงใจในการทำงานตามการประเมินของผู้ตามมีอิทธิพลทั้งทางตรงในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์
ยุภาวรรณ เผือกรักษา, (๒๕๕๒)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและลักษณะประสบการณ์จากการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย, (๒๕๖๑)	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูคือ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความยากง่ายของงาน การตอบสนองจากองค์กร และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร

ตารางที่ ๒.๑๑ สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน (ต่อ)

นักวิชาการ	ผลการวิจัย
สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์, (๒๕๖๐)	การรับรู้บรรยากาศในองค์การมีอิทธิพลทางบวกกับความพึงพอใจในงาน การรับรู้บรรยากาศในองค์การมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ การรับรู้บรรยากาศในองค์การมีอิทธิพลทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ
นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, (๒๕๕๐)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนเป็นลักษณะภาวะผู้นำที่เกิดจากการประมวลสารสนเทศตัวแปรปัจจัยหัวหน้ากลุ่มและกลุ่มสาระการเรียนรู้มีระดับการวิเคราะห์เป็นรายบุคคล การวิเคราะห์แบบจำลอง จึงแยกออกเป็นแบบจำลองของครูและหัวหน้ากลุ่มโดยใช้คะแนนตัวแปรปัจจัยทั้งสองตามการรับรู้ของครูและหัวหน้ากลุ่มความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแบบจำลองทั้ง ๒ แตกต่างกัน
พระครูปริยัติเจติยคุณ (อภิวัฒน์), (๒๕๖๔)	๑) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาทสี่ ในโรงเรียนดังกล่าว พบว่า ผู้บริหารครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ ขนาดโรงเรียนต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาทสี่ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหาร ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕
กุศลสินน์ ปรีชา, (๒๕๖๐)	นักศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน นักศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน นักศึกษาที่มีชั้นปีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน นักศึกษาที่มีสาขาวิชาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในด้านวิมังสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๒.๑๑ สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน (ต่อ)

นักวิชาการ	ผลการวิจัย
พระมหาจิตนเรศ วุฑฒิมโหม, (๒๕๖๔)	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยรวมทุกด้าน มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง เป็นรายด้าน ดังนี้คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ต่อสถาบัน มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก
ถาวร อ่อนล่อ, (๒๕๖๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม
Woods, (2008)	ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ความพึงพอใจในการทำงาน
Yeh, Y. P., (2005)	ความไว้วางใจต่อองค์กรจะมีอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรทำให้พนักงานมีเจตจำนงที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรไปเป็นระยะเวลานาน

๒.๖.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมสราณีธรรม ๖

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสราณีธรรม ๖ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนว่ามีใครทำการวิจัยที่ใกล้เคียงที่ผู้วิจัยทำการวิจัยหรือไม่และได้ผลการวิจัยเป็นอย่างไร เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยเพื่อให้สามารถอธิบายงานวิจัยที่ทำได้อย่างเหมาะสมกับงานของผู้วิจัยดังนี้

ณฐา แยมสรवल ได้ศึกษาเรื่องการประยุกต์หลักสราณีธรรมเพื่อเสริมสร้างความปรองดองในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาล มีสาเหตุความขัดแย้งมาจากปัจจัยภายในอันได้แก่ตัวบุคคลที่ทำงานปราศจากความรัก ความเมตตา ให้อภัยต่อกัน ทำให้บรรยากาศการทำงานของพยาบาลขาดความสามัคคีปรองดองในหน่วยงาน ส่งผลกระทบต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ผู้ป่วยที่มารับบริการ และองค์กรที่ต้องคอยจัดหาบุคลากรมาทดแทน และการจะเสริมสร้างให้พยาบาลเกิดความปรองดองต่อกันนั้น พบว่าหลักสราณีธรรม ๖ เป็นพุทธวิธีที่สามารถนำมาใช้ในการอยู่ร่วมกันให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความเห็นอก เห็นใจซึ่งกันและกันและพร้อมที่จะให้อภัยกัน การนำหลักสราณีธรรมมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างความปรองดอง ในการปฏิบัติงานของวิชาชีพพยาบาล แล้วยังสามารถนำมาใช้ในชีวิตรประจำวัน ในแต่ละด้านดังนี้ ๑) ด้านชีวิตครอบครัว ทำให้เกิดความรักความอบอุ่นเป็นพื้นฐาน ๒) ด้านการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้จิตใจของพยาบาลเกิดความเข้มแข็งและมีสันติสุขในตนเอง ๓) ด้านการทำงานในองค์กรจะช่วย

ให้เสริมสร้างความปรองดองในการทำงานและลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ทำให้องค์กรเกิดสันติสุข^{๑๒๐}

ธรรมบุญ มุณีเกิด และคณะ ได้ศึกษาเรื่องการใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วน ตำบลเสาชิง อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า ๑) การใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เสาชิง อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านเมตตาทายกรรม อยู่ในระดับปานกลาง ๒) ผลการเปรียบเทียบ การใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่า โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ๓) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชมากที่สุด คือด้านทิวฐิสามัญญตา ควรมีความสามัคคีปรองดองกัน หากมีความคิดเห็นขัดแย้งกันก็ควรใช้เหตุผล ไม่ใช่อารมณ์และยึดมั่นในความคิดของตนเองมากเกินไป^{๑๒๑}

พระธมฺมบุลย์ สุวณฺโณ (หันมนตรี) ได้ศึกษาเรื่องการนำหลักสาราณียธรรมมาส่งเสริมการอยู่ร่วมกันของชุมชนทุ่งละออง ตำบลบางวัน อำเภอกุระบุรี จังหวัดพังงา ผลการศึกษาพบว่า ๑) การอยู่ร่วมกัน มีสาระที่สำคายนั่นคือ การอยู่ร่วมกันเป็นหน่วยเดียวกันของคนหรือกลุ่มคน โดยมีการสร้างสรรค์วัฒนธรรมและส่งผ่านวัฒนธรรมไปสู่คนรุ่นหลังให้ได้รับรู้ เพื่อนำไปใช้ในทักษะชีวิตประจำวัน อาทิ การยอมรับวิถีชีวิตร่วมกันได้ ๒) หลักสาราณียธรรม ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความให้ระลึกถึง ธรรมเป็นเหตุที่ระลึกถึงกัน หรือหลักของการอยู่ร่วมกัน ทำให้เป็นที่รัก เพื่อความเกื้อกูล เพื่อความสามัคคี เพื่อความไม่วิวาท สร้างความตระหนักปลุกเตือนสติให้เกิดความสำนึก เห็นคุณค่า ๓) หลักการอยู่ร่วมกัน จึงจำเป็นอย่างยิ่งยวดที่ต้องนำหลักสาราณียธรรมมาส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตทุกๆ ระบบแห่งอินทรีย์ ด้วยการนำหลักธรรมที่ตนปฏิบัติ ได้ผลดีแล้ว ไปเผยแผ่ แบ่งปัน ถ่ายทอดให้คนใกล้ชิด และชักชวนเพื่อนมนุษย์ ในระดับครอบครัว ชุมชน สังคมให้ปฏิบัติตาม สร้างภูมิคุ้มกันให้ตนเอง และสังคมดำรงชีวิตอยู่ได้ภายใต้พหุวัฒนธรรมหลังนวยุค และควรแสดงท่าทีต่อส่วนรวม เช่น เมื่อได้ทรัพย์มาด้วยความสุจริต ควรแบ่งปันทรัพย์นั้นอย่างเหมาะสม ควรเว้นจากการคบบุคคลที่จะนำความเสื่อมมาให้ มีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญ ควรที่จะทำกิจการให้ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้สำเร็จประโยชน์สุขแก่บุคคลและส่วนรวมอย่างสูงสุด^{๑๒๒}

พระสมุห์อมร อมโร (สีดา) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการมีส่วนร่วมของชุมชนบ้านช่อง ตำบลช่อง อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง ผลการศึกษาพบว่า หลักสา

^{๑๒๐} ฐฐา แยมสรवल, “การประยุกต์หลักสาราณียธรรมเพื่อเสริมสร้างความปรองดองในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลบางไทร”, วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - เมษายน ๒๕๕๙) : ๔๙-๕๐.

^{๑๒๑} ธรรมบุญ มุณีเกิด และคณะ, “การใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วน ตำบลเสาชิง อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช”, วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓) : ๑๙.

^{๑๒๒} พระธมฺมบุลย์ สุวณฺโณ (หันมนตรี), “การนำหลักสาราณียธรรมมาส่งเสริมการอยู่ร่วมกันของชุมชนทุ่งละออง ตำบลบางวัน อำเภอกุระบุรี จังหวัดพังงา”, วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑ (มกราคม ๒๕๖๓) : ๕๗-๕๘.

ราณีธรรมที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท พระพุทธเจ้าตรัสถึงธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน ทำให้เป็นที่เคารพกันกัน เพื่อสงเคราะห์กัน เพื่อความสามัคคี เพื่อความไม่ทะเลาะวิวาท สามารถสรุปได้ เป็น ๔ ประการ ได้แก่ ประการแรก คิด พูด ทำ ด้วยเมตตา มาจาก สาราณีธรรม ๓ ข้อ คือ เมตตากายกรรม (ทำด้วยเมตตา) เมตตาวจีกรรม (พูดด้วยเมตตา) และเมตตามโนกรรม (คิดด้วยเมตตา) ประการที่สอง ในการมีส่วนร่วมของชุมชนที่แต่ละคนต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ตรงกับสาราณีธรรมข้อ สาธารณโภคิตา (แบ่งปันให้เท่าเทียมกัน) ประการที่สาม ในการมีส่วนร่วมของชุมชนนั้น ที่ว่า “การที่ทุกคนประพฤติตนอยู่ในกรอบกติกาโดยเท่าเทียมกัน” ตรงกับ สาราณีธรรมข้อ สีสสามัญญุต (มีศีลเสมอกัน) ประการที่สี่ ในการมีส่วนร่วมของชุมชน นั้นที่ว่า “การที่ต่างคนต่างพยายามปรับความคิดความเห็นของตนให้ถูกต้องลงรอยเดียวกัน” ตรงกับสาราณีธรรมข้อ ทิฏฐิสามัญญุต (มีความเห็นลงรอยกัน) การมีส่วนร่วมของชุมชนบ้านช่อง ตำบลช่อง อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง สรุปผลว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ที่ชุมชนคิดริเริ่มจัดทำ เป็นกิจกรรมหรือโครงการ เช่น กิจกรรมพัฒนาวัด โรงเรียน โครงการชุมชนรักษ์ป่าต้นน้ำ เป็นต้น ทั้งนี้ เพราะคนในชุมชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม เพราะว่าประชาชนในชุมชนเป็นผู้รู้ถึงสภาพปัญหาและความต้องการต่างๆ ของชุมชนตนเองเป็นอย่างดี แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสาราณีธรรมในการมีส่วนร่วมของชุมชนบ้านช่อง นั้นเริ่มมาจากสถาบันทางสังคม คือ ครอบครัวยุโรปที่ช่วยอบรมให้เรียนรู้ระเบียบของสังคม รวมทั้งถ่ายทอดวัฒนธรรมให้แก่สมาชิกใหม่ที่ถือกำเนิดขึ้นมา เช่น การพูด การแต่งกาย การดำรงชีวิต การรู้จักพิจารณาว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด ตลอดจนการเรียนรู้แบบแผนและวิธีปฏิบัติตนตามระเบียบของสังคม สถาบันศาสนา ทำหน้าที่ช่วยสนองความต้องการด้านจิตใจ เสริมสร้างกำลังใจให้สมาชิกในสังคมศาสนาเป็นสิ่งยึดถือและใช้เป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิตโดยเฉพาะผู้นำทางศาสนา เป็นตัวเชื่อมหลักระหว่างผู้คนในชุมชนและศาสนา ผู้นำของสงฆ์ เป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างมากในการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าต่อสมาชิกในชุมชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมกับวัดหรือองค์กรต่างๆ ผ่านวิธีการเผยแผ่^{๑๒๓}

สมเกียรติ สาลีพันธ์ ได้ศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสาราณีธรรมเพื่อการจัดการความขัดแย้งระหว่างการทำไร่แห่งประเทศไทยกับพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ๑) ความขัดแย้งในกรณีที่ทำไร่เรียกร้องในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนค่าทำงานล่วงเวลา ซึ่งมูลเหตุของความขัดแย้งมี ๓ ประการ คือ ทักษะคติ ผลประโยชน์และข้อมูล การจัดการความขัดแย้งดำเนินมาสู่การฟ้องร้อง ซึ่งทำให้สถานการณ์ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหารองค์กรขาดความปรองดองสมานฉันท์ ๒) หลักสาราณีธรรม ๖ เป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาใช้จัดการปัญหาความขัดแย้ง และทำให้เกิดความรักความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในองค์กร ๓) การแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างการทำไร่แห่งประเทศไทยกับพนักงานด้วยหลัก สาราณีธรรม ๖ เริ่มต้นจากความเห็นที่ตรงกัน การมีส่วนร่วมในการกำหนดกติกาในองค์กรร่วมกัน ความมีจิตคิดเมตตาต่อกันนำมาซึ่งการแสดงออกด้วยความเคารพ ให้เกียรติและเห็นอกเห็นใจกัน พร้อมทั้งจะแบ่งปันผลประโยชน์ด้วยความเป็นธรรม องค์ความรู้ใหม่จากงานวิจัย คือ IP-OP Model คือ IPหมายถึง การพัฒนาสันติภายในตน (Inner Peace)

^{๑๒๓} พระสมุห์อมร อมโร (สีดา), “แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสาราณีธรรมในการมีส่วนร่วมของชุมชนบ้านช่อง ตำบลช่อง อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง”, วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๔ (มิถุนายน ๒๕๖๒) : ๑๗๒๗.

นำไปสู่การพัฒนาสันติภายนอก OP (Outer Peace) ซึ่งจะนำไปสู่องค์กรสังคม อันอุดมด้วยสันติสุข^{๑๒๔}

ศรคม เมื่อกผิววงศ์ ได้ศึกษาแนวทางการสร้างความร่วมมือในชุมชนด้วยพุทธสันติวิธี: กรณีศึกษาชุมชนวัดคูบัวอน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า วัดคูบัวอนเป็นวัดหนึ่งที่ตั้งอยู่บนพื้นที่ ที่มีความเจริญในกรุงเทพฯ หากมองภาพรวมถือได้ว่ามีความพร้อม แต่ถ้ามองในแง่ของการยกระดับเป็นวัดพัฒนาตัวอย่าง วัดคูบัวอนถือได้ว่ายังต้องอาศัยเวลา และความร่วมมือในการพัฒนาให้วัดเจริญยิ่งขึ้นต่อไป ทั้งนี้แนวคิดและแนวปฏิบัติวิธีหนึ่งเพื่อสร้างความร่วมมือตามแนวพระพุทธศาสนา เพื่อช่วยให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจกัน ซึ่งจะช่วยในการสร้างสันติสุข ความเจริญรุ่งเรืองให้แก่ชุมชนได้อย่างแท้จริงและมั่นคง จึงได้ทำการประยุกต์หลักสภาราณียธรรม เพื่อใช้ในการสร้างความร่วมมือในชุมชนของวัดคูบัวอน ซึ่งมีแนวทางการสร้างความร่วมมือฯดังนี้คือ ๑) การปรับทัศนคติของชุมชนในการหวงแหนวัดเป็นสมบัติของชุมชน ๒) การสร้างกติกาย่างมีส่วนร่วมและยึดเป็นแนวปฏิบัติที่ชุมชนต้องร่วมมือ ๓) การปรับใจเข้าหากันมองทุกอย่างด้วยเมตตา ๔) การพัฒนาท่าทีการแสดงออกต่อกันด้วยเมตตา ๕) การสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารที่เมตตาในชุมชน และ ๖) การจัดสรรด้วยความเป็นธรรมในมุมมองประโยชน์ต่อส่วนรวม^{๑๒๕}

ธงชัย คล้ายแสง ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมของจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมของจังหวัดบุรีรัมย์ มีปัจจัยด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาประกอบด้วย พัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว การสร้างความสมดุลให้การท่องเที่ยว และการบูรณาการการจัดการการท่องเที่ยวภายในจังหวัด โดยมีปัจจัยภายนอกที่เป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาได้แก่ แนวโน้มการท่องเที่ยวในอนาคต ประกอบด้วย การเติบโตของชนชั้นกลางและรายได้ที่เพิ่มขึ้น การเติบโตของสายการบินต้นทุนต่ำ การเติบโตของสังคมผู้สูงอายุซึ่งมีการใช้จ่ายใช้สอยเพื่อการท่องเที่ยว การใช้เทคโนโลยีระหว่างการท่องเที่ยว นักท่องเที่ยวมุ่งเน้นประสบการณ์ นอกจากนี้ยังต้องนำหลักธรรมอริยบท ๔ บูรณาการกับการมีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงกีฬาด้วยเป็นการใช้หลักธรรม นำหลักการพัฒนา ประกอบด้วย ๑) ฉันทะ ร่วมตัดสินใจ ด้วยความรัก คือ การวางแผน (Planning) ๒) วิริยะ เพียรพัก ร่วมพัฒนา คือ การลงมือทำ (Doing) ๓) วิมังสา พิจารณา ร่วมประเมินผล คือ การปรับปรุง (Acting) ๔) จิตตะ ตั้งใจตน รับผลพอประมาณ คือ การติดตามตรวจสอบ (Checking) ซึ่งจะทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ^{๑๒๖}

^{๑๒๔} สมเกียรติ สำลีพันธ์, “แนวทางการประยุกต์หลักสภาราณียธรรมเพื่อการจัดการความขัดแย้งระหว่างการทำเรือแห่งประเทศไทยกับพนักงาน”, วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, ปีที่ ๕ ฉบับพิเศษ (๒๕๕๙) : ๔๔๓-๔๔๔.

^{๑๒๕} ศรคม เมื่อกผิววงศ์, “แนวทางการสร้างความร่วมมือในชุมชนด้วยพุทธสันติวิธี: กรณีศึกษาชุมชนวัดคูบัวอน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร”, วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, ปีที่ ๖ ฉบับพิเศษ (๒๕๖๐) : ๑๓๔.

^{๑๒๖} ธงชัย คล้ายแสง, “การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมของจังหวัดบุรีรัมย์”, ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๖๒), หน้า ๑-๒.

รัฐิตันท์ นิพนธ์พิทยา ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการศึกษาพบว่า ความตรงของโมเดลรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการตรวจสอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($p\text{-value} = ๐.๐๗๓$, $\chi^2 = ๗๙.๙๔$, $df = ๖๓$, $\chi^2/df = ๑.๒๖$, $GFI = ๐.๙๘$, $AGFI = ๐.๙๕$, $CFI = ๑.๐๐$, $SRMR = ๐.๐๒๗$, $RMSEA = ๐.๐๒๖$) ผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย ๑) พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ๒) เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลง ๓) การพัฒนากำลังคุณภาพเพื่อให้เพียงพอสำหรับนำการเปลี่ยนแปลง ๔) การพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ๕) พัฒนาความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ นอกจากนี้กระบวนการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน การควบคุม ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ รวมทั้งตัวแปรการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย สीलสิกขา จิตตสิกขา ปัญญาสิกขา ยังส่งผลกระทบต่อทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑^{๑๒๗}

กนิษฐ วังศุบุญมาก ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ โดยพุทธสันติวิธี ในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันในองค์กรเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจิตใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร หลักสาราณียธรรม ๖ เป็นพุทธสันติวิธีที่จะทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร ทำให้สร้างคุณค่าด้านจิตใจโดยทุกคนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การโดยพุทธสันติวิธี ในองค์กรธุรกิจการเงิน คือ SAR-4C Model's UNITY FOR PEACE ซึ่งประกอบด้วย ๑) ร่วมกันกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (Share Vision) บนพื้นฐานหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ ๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน/บรรยากาศในการทำงานที่ดี (Atmosphere) ๓) Reward & recognition หมายถึงการทำดีต้องมีคนเห็น ให้ขวัญกำลังใจ มีคนชื่นชม ๔) Challenge ทำอย่างไรให้พนักงานรู้สึกว่าการงานของตนนั้นมีคุณค่า มีความท้าทาย และมีความหมาย (Meaningful) ๕) Communication for Peace การสื่อความ การสื่อสารที่มีหลายช่องทาง หลายวิธี ๖) Compensation การบริหารค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม และ ๗) Cultural of Loving Kindness การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความรักความเมตตา ทั้งนี้ผลการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานธนาคารกรุงไทยที่มีต่อรูปแบบ SAR-4C พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยสภาพแวดล้อมในการทำงาน/บรรยากาศในการทำงานที่ดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด^{๑๒๘}

^{๑๒๗}รัฐิตันท์ นิพนธ์พิทยา (ร้อยโท), “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย”, **ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒).

^{๑๒๘}กนิษฐ วังศุบุญมาก, “รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ โดยพุทธสันติวิธี ในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่”, **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร**, ปีที่ ๘ ฉบับเพิ่มเติม (มิถุนายน ๒๕๖๓) : ๑๙๘-๑๙๙.

ไฉไลฤดี ยูวนะศิริ และคณะ ได้ทำการวิจัยเรื่องผลสำเร็จในการปฏิบัติธรรมของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พระนิสิตต้องการพัฒนาจิตการปฏิบัติธรรมและการจัดรูปแบบที่หลากหลายตามความเหมาะสมโดยใช้หลักภavana ๔ คือ ๑) กิจกรรมกายภavanaคือการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติที่หลากหลายเพื่อฝึกการควบคุมสำรวมระวังในอินทรีย์สังวรทางตาหูจมูกลิ้นกายในระหว่างที่เรียนและปฏิบัติทั้งในอิริยาบถใหญ่คือยืนเดินนั่งนอนและอิริยาบถย่อยเช่นการบริโภคอาหารน้ำดื่มขับถ่ายเป็นต้นหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมภายนอกซึ่งสัมพันธ์กับการเคลื่อนไหวทางกาย ๒) กิจกรรมศีลภavanaคือการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติตั้งอยู่ในกฎระเบียบตามที่ตกลงกันอย่างเคร่งครัด ตลอดจนถึงการสร้างความตระหนักรู้ในข้อปฏิบัติของการอยู่ร่วมกันของผู้เรียนและผู้ปฏิบัติการรักษาศีล และพระวินัย ๓) กิจกรรมจิตภavanaคือการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติได้อบรมปฏิบัติทางจิตเพื่อพัฒนาสติให้เกิดสมาธิตั้งมั่นจดจ่อในระหว่างที่เรียนและฝึกปฏิบัติให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกชุ่มชื้นและสนใจในการสอนและการฝึกปฏิบัติโดยมีกิจกรรมการฝึกสมาธิในรูปแบบต่างๆ ที่หลากหลายให้เหมาะสมกับจริตของผู้ปฏิบัติ ๔) กิจกรรมปัญญาภavanaคือการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติเกิดความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรการเรียนรู้อย่างชัดเจน^{๑๒๙}

พระมหาศุภกิจ สุภกิจใจ ได้ทำการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า มีการวางแผนงานที่ปฏิบัติ กำหนดเป้าหมายด้วยกัน การให้ศึกษาต่อสำรวจความต้องการก่อนแล้วจัดพัฒนาให้ตรงกับความต้องการ ส่งบุคลากรไปอบรม ฝึกร่างกายให้เข้มแข็งกับการทำงาน การยึดมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สมบูรณ์ การพัฒนาจิตเพื่อให้มีคุณภาพที่ดี มองโลกในแง่ดี คิดเป็นบวกต่อองค์กรมีจิตสาธารณะ เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงนำไปสู่การประยุกต์งานต่อยอดความรู้ใหม่ ส่วนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร และประยุกต์หลักภavana ๔ ในการกำหนดกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่า กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนากาย ต้องรู้ อยู่ รู้กิน รู้ปฏิบัติ แต่งกายให้เหมาะสม อยู่ร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกัน อยู่แบบพอเพียง ตรวจสอบสุขภาพร่างกาย การทำให้ร่างกายเติบโต แข็งแรง ออกกำลังกาย เล่นกีฬา มีสติอยู่กับความเคลื่อนไหวของกายทุกๆ ขณะฝึกความอดทน เป็นคนตรงต่อเวลาบุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาปรับปรุงการเรียนรู้อยู่เสมอ จากการทำงานจากประสบการณ์และจากปัญญา กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาศีล พัฒนาให้มีระเบียบวินัย ทำให้คนมีศีล ให้รู้ว่า “อะไรเหมาะ อะไรควร” มีเป้าหมายเดินไปสู่ทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถทำงานด้วยความซื่อสัตย์ เสียสละต่อส่วนรวม รับฟังความคิดเห็น ที่ถูกต้อง กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาจิต บุคลากรมีจิตบริการ มีจิตสาธารณะ และมีมนุษยสัมพันธ์ดี พอใจในอาชีพของตน ตั้งใจทำงานตามแผนที่กำหนดไว้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทนต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีสมาธิในการปฏิบัติงานเป็นประจำมีการบูรณาการหลักธรรมไปใช้ในการติดตามงานกลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาปัญญา ต้องคิดเป็น ทำเป็น เรียนรู้โดยการปฏิบัติงาน

^{๑๒๙}ไฉไลฤดี ยูวนะศิริ และคณะ, “ผลสำเร็จในการปฏิบัติธรรมของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตเชียงใหม่”, รายงานการวิจัย, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตเชียงใหม่, ๒๕๕๖), หน้า (๑).

สร้างความเข้าใจว่า มีทิศทางในการดำเนินงานอย่างไร แล้วมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นปรัชญาที่นำไปสู่การปฏิบัติ มีการเพิ่มศักยภาพการทำงานคิดเป็นขบวนการปฏิบัติหน้าที่โดยความละเอียดรอบคอบสามารถแก้ไขโดยใช้หลักการให้เหตุผล มีการฝึกทักษะมาใช้ในการพัฒนาสติปัญญา ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การแก้ปัญหาได้^{๑๓๐}

พระมหาสมชาย สิริปณฺโญ ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ๑. ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ๒. ประชาชนที่มีอายุอาชีพ และรายได้ต่อเดือน ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรมแตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีเพศ ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยผู้บริหารสร้างความเข้าใจและรู้ถึงความต้องการของประชาชน สร้างความเป็นภาวะผู้นำ และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ปรับปรุงแก้ไขการบริหารในส่วนที่มีข้อผิดพลาด รับฟังปัญหาประชาชน สามารถสื่อสารและสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้^{๑๓๑}

ประเวศ อินทองปาน และพระสมุห์สมหมาย พลญาโณ (สุดสิน) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของเทศบาลตำบลท่าขนอน อำเภอศรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของเทศบาลตำบลท่าขนอน อำเภอศรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเมตตาตวจีกรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านเมตตาโมกกรรม และด้านศีลสามัญญตามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของเทศบาลตำบลท่าขนอน อำเภอศรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของเทศบาลตำบลท่าขนอน อำเภอศรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และปัญหาและแนวทางส่งเสริมการนำหลักสราณียธรรมไปประยุกต์ใช้สำหรับการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลท่าขนอน อำเภอศรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะปัญหาด้านเมตตาโมกกรรมมากที่สุด ได้แก่ ปัญหาเจ้าหน้าที่ขาดการทำหน้าที่ที่ยึดหลักเพื่อรักษาผลประโยชน์ของประชาชน และด้านเมตตาตวจีกรม ได้แก่ เจ้าหน้าที่บางคนพูดจาไม่สุภาพ ส่วนแนวทางในการ

^{๑๓๐} พระมหาศุภกิจ สุภกิจโจ, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร”, **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า (๑).

^{๑๓๑} พระมหาสมชาย สิริปณฺโญ, “การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี”, **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร**, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ (มีนาคม-เมษายน ๒๕๕๘) : ๘๐.

ส่งเสริมการนำหลักสราณียธรรมไปประยุกต์ใช้สำหรับการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่ต้องยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนประโยชน์ส่วนตน และด้านเมตตาจริกรรม ได้แก่ ครอบบรมเจ้าหน้าที่กล่าววจาสุภาพต่อผู้มาใช้บริการ^{๑๓๒}

อัครพล นกทอง ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสราณียธรรม ๖ ของโรงเรียนในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ๑) สภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักสราณียธรรม ๖ ของโรงเรียนในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ๒) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสราณียธรรม ๖ ของโรงเรียนในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามสถานภาพปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสราณียธรรม ๖ ของโรงเรียนในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสราณียธรรม ๖ ของโรงเรียนในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๑๓๓}

ตารางที่ ๒.๑๒ สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมสราณียธรรม ๖

นักวิชาการ	ผลการวิจัย
ณฐา แยมสรवल , (๒๕๕๙)	หลักสราณียธรรม ๖ เป็นพุทธวิธีที่สามารถนำมาใช้ในการอยู่ร่วมกันให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันและพร้อมที่จะให้อภัยกัน การนำหลักสราณียธรรมมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างความปรองดอง ในการปฏิบัติงานของวิชาชีพพยาบาล แล้วยังสามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวันด้วย
ธรรมบุญ มุณีเกิด และคณะ, (๒๕๖๓)	ผลการเปรียบเทียบ การใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่าโดยรวมทั้ง ๔ ด้าน ไม่แตกต่างกัน

^{๑๓๒} ประเวศ อินทองปาน และพระสมุห์สมหมาย พลญาโณ (สุตสิน), “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของเทศบาลตำบลท่าขนอน อำเภอคีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี”, วารสาร มหาจุฬานาครทรรศน์, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๕๙) : ๑๐๙.

^{๑๓๓} อัครพล นกทอง, “แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสราณียธรรม ๖ ของโรงเรียนในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์”, บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๖๔) : ๑.

ตารางที่ ๒.๑๒ สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ (ต่อ)

นักวิชาการ	ผลการวิจัย
พระชนบุลย์ สุวณฺโณ (หันมนตรี), (๒๕๖๓)	หลักสาราณียธรรม ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความให้ระลึกถึง ธรรมเป็นเหตุที่ระลึกถึงกัน หรือหลักของการอยู่ร่วมกัน ทำให้เป็นที่รัก เพื่อความเกื้อกูล เพื่อความสามัคคี เพื่อความไม่วิวาท สร้างความตระหนักปลูกเตือนสติให้เกิดความสำนึก เห็นคุณค่า
พระสมุห์อมร อมโร (สีดา), (๒๕๖๒)	หลักสาราณียธรรมที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท พระพุทธเจ้าตรัสถึงธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน ทำให้เป็นที่เคารพกันกัน เพื่อสงเคราะห์กัน เพื่อความสามัคคี เพื่อความไม่ทะเลาะวิวาท สามารถสรุปได้ เป็น ๔ ประการ ได้แก่ ประการแรก คิด พุท ทำ ด้วยเมตตา มาจาก สาราณียธรรม ๓ ข้อ คือ เมตตากายกรรม (ทำด้วยเมตตา) เมตตาวจีกรรม (พูดด้วยเมตตา) และเมตตา มโนกรรม (คิดด้วยเมตตา)
สมเกียรติ สำลีพันธ์, (๒๕๕๙)	๑) หลักสาราณียธรรม ๖ เป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาใช้จัดการปัญหาความขัดแย้ง และทำให้เกิดความรักความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในองค์กร ๒) การแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างการทำเรือแห่งประเทศไทยกับพนักงานด้วยหลัก สาราณียธรรม ๖ เริ่มต้นจากความเห็นที่ตรงกัน การมีส่วนร่วมในการกำหนดกติกาในองค์กรร่วมกัน ความมีจิตคิดเมตตาต่อกันนำมาซึ่งการแสดงออกด้วยความเคารพ ให้เกียรติและเห็นอกเห็นใจกัน พร้อมทั้งจะแบ่งปันผลประโยชน์ด้วยความเป็นธรรม
ศรคม เมื่อกผิววงศ์, (๒๕๖๐)	การประยุกต์หลักสาราณียธรรม เพื่อใช้ในการสร้างความร่วมมือในชุมชนของวัดคูบัวอน ซึ่งมีแนวทางการสร้างความร่วมมือฯ ดังนี้คือ ๑) การปรับทัศนคติของชุมชนในการหวงแหนวัดเป็นสมบัติของชุมชน ๒) การสร้างกติกาอย่างมีส่วนร่วมและยึดเป็นแนวปฏิบัติที่ชุมชนต้องร่วมมือ ๓) การปรับใจเข้าหากันมองทุกอย่างด้วยเมตตา ๔) การพัฒนาท่าทีการแสดงออกต่อกันด้วยเมตตา ๕) การสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารที่เมตตาในชุมชน และ ๖) การจัดสรรด้วยความเป็นธรรมในมุมมองประโยชน์ต่อส่วนรวม

ตารางที่ ๒.๑๒ สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ (ต่อ)

นักวิชาการ	ผลการวิจัย
ธงชัย คล้ายแสง, (๒๕๖๒)	การนำหลักธรรมอิทธิบาท ๔ บูรณาการกับการมีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงกีฬาด้วยเป็นการใช้หลักธรรม นำหลักการพัฒนา ประกอบด้วย ๑) ฉันทะร่วมตัดสินใจ ด้วยความรัก คือ การวางแผน (Planning) ๒) วิริยะ เพียรพัก ร่วมพัฒนา คือ การลงมือทำ (Doing) ๓) วิมังสา พิจารณา ร่วมประเมินผล คือ การปรับปรุง (Acting) ๔) จิตตะ ตั้งใจตน รับผลพอประมาณ คือ การติดตามตรวจสอบ (Checking) ซึ่งจะทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ
ฐิติทัศน์ นิพนธ์พิทยา (ร้อยโท), (๒๕๖๒)	การพัฒนาตนตามหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย สีสสิกขา จิตตสิกขา ปัญญาสิกขา ยังส่งผลต่อทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑
กนิษฐ์ วงศ์บุญมาก, (๒๕๖๓)	ความผูกพันในองค์กรเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจิตใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร หลักสาราณียธรรม ๖ เป็นพุทธสันติวิธีที่จะทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร ทำให้สร้างคุณค่าด้านจิตใจโดยทุกคนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน
ไฉไลฤดี ยุวนะศิริ และคณะ, (๒๕๔๖)	๑) กิจกรรมกายภาวนาคือการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติที่หลากหลายเพื่อฝึกการควบคุมสำรวมระวางในอินทรีย์สังวรทางตาหูจมูกลิ้นกายในระหว่างที่เรียนและปฏิบัติทั้งในอิริยาบถใหญ่คือยืนเดินนั่งนอนและอิริยาบถย่อยเช่นการบริโภคอาหารน้ำดื่มขับถ่ายเป็นต้นหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมภายนอกซึ่งสัมพันธ์กับการเคลื่อนไหวทางกาย
พระมหาศุภกิจ สุภกิจโจ, (๒๕๕๗)	การพัฒนากาย ต้องรู้อยู่ รู้กิน รู้ปฏิบัติ แต่งกายให้เหมาะสม อยู่ร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกัน อยู่แบบพอเพียง ตรวจสุขภาพร่างกาย การทำให้ร่างกายเติบโตแข็งแรง ออกกำลังกาย เล่นกีฬา มีสติอยู่กับความเคลื่อนไหวของกายทุกๆ ขณะฝึกความอดทน เป็นคนตรงต่อเวลา บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาปรับปรุงการเรียนรู้อยู่สม่ำเสมอ จากการทำงานจากประสบการณ์และจากปัญญา

ตารางที่ ๒.๑๒ สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ (ต่อ)

นักวิชาการ	ผลการวิจัย
พระมหาสมชาย สิริปัญโญ, (๒๕๕๘)	แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยผู้บริหารสร้างความเข้าใจและรู้ถึงความต้องการของประชาชน สร้างความเป็นภาวะผู้นำ และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ปรับปรุงแก้ไขการบริหารในส่วนที่มีข้อผิดพลาด รับฟังปัญหาประชาชน สามารถสื่อสารและสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้
ประเวศ อินทองปาน และพระสมุห์สมหมาย พลญาโณ (สุดสิน), (๒๕๕๙)	ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของเทศบาลตำบลท่าขอนอา อำเภอกีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเมตตาวัจจกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านเมตตาโมกกรรม และด้านศีลสามัญญตามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ
อัศวพล นกทอง, (๒๕๖๔)	สภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม ๖ ของโรงเรียนในอำเภอยุวมงคล จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

๒.๖.๕ งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบ

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบผู้วิจัยได้ทำการทบทวนว่ามีใครทำการวิจัยที่ใกล้เคียงกับผู้วิจัยทำการวิจัยหรือไม่และได้ผลการวิจัยเป็นอย่างไร เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยเพื่อให้สามารถอธิบายงานวิจัยที่ทำได้อย่างเหมาะสมกับงานของผู้วิจัยดังนี้

วิมล จันทร์แก้ว ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต ๓ ผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยพบว่า ๑) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต ๓ มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้ ๑.๑) การวิเคราะห์สังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา ๑.๒) การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ๑.๓) การทดลองรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ๑.๔) การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และ ๑.๕) การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ๒) คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนามี ๕ คุณลักษณะ คือ การเป็นผู้นำ การเรียนรู้แบบทีม ผู้นำของผู้นำ ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำ การบริหารความเสี่ยง และผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ๓) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ ในการ

ปฏิบัติงานทั้ง ๔ กลุ่มงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ๔) ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และ ๕) ครูผู้สอนและนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการใช้ภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก^{๑๓๔}

อนงค์ สระบัว ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวชี้วัด การจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ๑) องค์ประกอบตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบได้แก่ (๑) กระบวนการจัดการความรู้ (๒) การเรียนรู้ (๓) สมรรถนะ (๔) เทคโนโลยีและ (๕) โครงสร้างองค์กร ๒) รูปแบบความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของตัวชี้วัด ของการจัดการเรียนรู้ ของสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งมีความเหมาะสม เป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของงานวิจัย^{๑๓๕}

เยาวภา บัวเวช ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารงานประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารงานประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏประกอบด้วย ๔ ปัจจัย ได้แก่ ๑) ด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย นโยบาย วัตถุประสงค์ ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การสร้างบรรยากาศ การสื่อสารในองค์กร ๒) ด้านระบบการบริหารองค์การ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคลเข้าทำงาน ค่าตอบแทน การประสานงาน และงบประมาณ ๓) ด้านบุคลากร ประกอบด้วย คุณลักษณะของบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาและความผูกพัน ๔) ประเภทของสื่อ ประกอบด้วย สื่อบุคคล สื่อมวลชน สื่อกิจกรรมพิเศษ สื่อเทคโนโลยี และสื่อเบ็ดเตล็ดภายในมหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการบริหารงานประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในขณะที่ระบบการบริหารองค์การไม่มีอิทธิพลต่อประเภทของสื่อต่างๆ^{๑๓๖}

เสถียร สยววรรณะ ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการบริโภคของเยาวชนตามหลักคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผลการศึกษาวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการบริโภคของเยาวชน ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง หรือ โฟโมรสสี่ (4MORSSI) ที่ประกอบด้วยสื่อและกระบวนการพัฒนาที่สำคัญ คือ ๑) แบบ (Model) เพราะการใช้ตัวแบบจะสามารถดึงดูดความสนใจได้ดีกว่าสื่อประเภทอื่นๆ ๒) แรงจูงใจ (Motivation) จะเป็นแรงกระตุ้นเพื่อโน้มน้าวให้เกิดจิตสำนึกเกิดความรู้สึกที่ดีเพื่อสร้างความศรัทธาในสิ่งที่จะเรียน ๓) คุณธรรม (Morality) จะเป็นพื้นฐานที่ดีของการนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตนให้มีความเหมาะสม ๔) การปรับพฤติกรรม (Modification) โดยการปรับพฤติกรรมจะเกิดผลดีและเห็นเป็นรูปธรรมได้นั้น ต้องเกิดมาจากความพึงพอใจและความต้องการของผู้ที่จะปรับพฤติกรรม เป็นไปด้วยความสมัครใจ ๕) การเสริมแรง (Reinforcement)

^{๑๓๔}วิมล จันทร์แก้ว, “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓”, *ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรังสิต, ๒๕๕๕).

^{๑๓๕}อนงค์ สระบัว, “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา” *ปรัชญาดุสิตบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒).

^{๑๓๖}เยาวภา บัวเวช, “รูปแบบการบริหารงานประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ”, *ปรัชญาดุสิตบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐).

เพื่อให้เกิดกำลังใจและเป็นรางวัลในการประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงาม ๖) การขัดเกลาทางสังคม (Socialization) เป็นการเรียนรู้ทางสังคมและการอบรมสั่งสอนทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้ปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ๗) ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency economy) ให้มีความรู้ความเข้าใจหลักคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างถูกต้อง ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และ ๘) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงบูรณาการ (Integration) จะช่วยให้เด็กได้รับรู้และเรียนรู้ที่เกิดจากการเชื่อมโยงความรู้จากหลายๆ ด้าน เกิดการปฏิบัติจริง ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงบูรณาการแบบองค์รวม^{๑๓๗}

จรัสศรี จินดารัตนวงศ์ ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาารูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานกำลังพลกองทัพอากาศ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า รูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานกำลังพลกองทัพอากาศ คือรูปแบบการฝึกอบรม “N-Grade with Italic model” การเรียนรู้ อันประกอบด้วย ๑) วิจัยความต้องการการเรียนรู้ (Need analysis) ๒) กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ (Goal setting) ๓) แหล่งทรัพยากรในการเรียนรู้ (Resources) ๔) กิจกรรมที่หลากหลาย (Activities) ๕) ตัดสินใจเลือกวิธีเรียนรู้ (Decision method) และ ๖) ประเมินผลการเรียนรู้ (Evaluation) โดยมีวิธีดำเนินการตามขั้นตอนของกิจกรรม ๖ ประการ คือ ๑) กิจกรรมการเรียนรู้ (Activities) ๔) การเรียนรู้ (Learning) ๕) การบูรณาการความรู้ (Integrate sharing knowledge) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน การเรียนรู้ผสมผสานเรียนการเรียนรู้ด้วยตนเองสามารถดำเนินการสร้างสรรค์งานได้ และเป็นส่วนหนึ่งในแต่ละกิจกรรม และ ๖) การสร้างสรรค์งาน (Creative construction)^{๑๓๘}

นิรันดร์ สาโรวาท ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของแกนนำในการป้องกันและแก้ปัญหาเชื้อเอชไอวีและโรคภูมิคุ้มกันบกพร่องในชุมชนมุสลิม ผลการศึกษาวิจัยพบว่า รูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของแกนนำในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเชื้อเอชไอวีและโรคภูมิคุ้มกันบกพร่องในชุมชนมุสลิม ประกอบด้วย ๙ ขั้นตอน คือ ๑) การกำหนดเป้าหมาย โดยดำเนินการค้นหาปัญหาที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา แก้ไข ระบุกลุ่มเป้าหมายและที่สำคัญ คือ กำหนดงานที่ต้องการให้เกิดขึ้นหรือผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมจากการอบรม ๒) การกำหนดปัญหา ซึ่งเป็น การพิจารณาทบทวนประเด็นที่ต้องพัฒนาที่ได้จากขั้นตอนแรก เพื่อกำหนดความสำคัญ ความจำเป็น และวัตถุประสงค์การอบรม ๓) การกำหนดปัจจัยทางจิตใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เป็นการกำหนด

^{๑๓๗} เสี่ยม สายวรรณ, "รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรบบริโภคนิยมของเยาวชน ตามหลักคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง", **ปรัชญาคุณปฏิบัติ**, สาขาวิชาสังคมศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, ๒๕๕๒).

^{๑๓๘} จรัสศรี จินดารัตนวงศ์, "การพัฒนาารูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานกำลังพลกองทัพอากาศ", **ครุศาสตร์คุณปฏิบัติ**, สาขาวิชาการศึกษาอกระบบโรงเรียน, (คณะครุศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

ปัจจัยที่จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์หลังจากผ่านการอบรมไปแล้ว ซึ่งก่อให้เกิดปัจจัยที่ส่งเสริมให้กลุ่มเป้าหมายมีทัศนคติที่ดีต่อสาระที่ได้จากการอบรม ปัจจัยที่ทำให้กลุ่มเป้าหมายรับรู้และมีความรู้และมีความรู้สึกว่าสิ่งที่เรียนรู้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สังคมยอมรับ สามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้ได้และมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติ ๔) การกำหนดปัจจัยทางกายภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เป็นการกำหนดปัจจัยที่ส่งเสริมให้ผู้ผ่านการอบรมพัฒนาการปฏิบัติงานทางกายภาพเช่น องค์ความรู้ วิธีการ และทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อการพัฒนา ๕) การวางแผน เป็นการกำหนดรายละเอียดของการดำเนินการทั้งหมด ทั้งในเรื่องของเวลา ผู้รับผิดชอบ การประสานงานติดต่อกับผู้เกี่ยวข้อง ๖) การสร้างหลักสูตรและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ๗) การดำเนินการเป็นการบริหารจัดการฝึกอบรมตามแผนการอบรมที่กำหนดไว้ ๘) การติดตามและสนับสนุน เป็นการติดตามให้คำแนะนำและความช่วยเหลือตามที่มีการวางแผนไว้ ๙) การประเมินผลและป้อนกลับ^{๑๓๙}

อนุรักษ์ นวพรไพศาล ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้คู่คุณธรรมในระดับอุดมศึกษา ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสอดคล้องกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้คู่คุณธรรมจริยธรรมในระดับอุดมศึกษา ในระดับมากเกือบทุกองค์ประกอบ ยกเว้นองค์ประกอบด้านเนื้อหาของหลักสูตรที่มีความสอดคล้องในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้คู่คุณธรรมจริยธรรมในระดับอุดมศึกษาจำเป็นต้องพิจารณาองค์ประกอบทั้ง ๗ องค์ประกอบ โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านเนื้อหาของหลักสูตรที่จะต้องพิจารณาเป็นพิเศษเพราะเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพของบัณฑิตโดยตรงที่ต้องการให้เป็นบัณฑิตที่มีความรู้และคุณธรรมจริยธรรม สามารถนำความรู้ ความคิด ประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตลอดจนสร้างบุคลิกภาพ พัฒนานิสัยและพฤติกรรม ให้พร้อมที่จะเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถดำรงชีวิตและทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ในสังคมได้อย่างมีความสุข พร้อมทั้งจะช่วยสร้างสรรค์ประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไปตามหลักพระพุทธศาสนา พบว่า แนวคิดทางการสอน เพื่อพัฒนาปัญญาตามหลักพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย ๓ แนวทาง ได้แก่ การสอนเพื่อพัฒนามนุษย์ การสอนที่ส่งผลให้เกิดปัญญา และการสอนเพื่อให้เกิดปัญญาตามหลักไตรสิกขา และแนวคิดทั้งสามเป็นกระบวนการสอนเพื่อให้เกิดปัญญาโดยตรง คือการพัฒนาความเจริญองกามของมนุษย์ ทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ตลอดจนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของมนุษย์อีกด้วย^{๑๔๐}

บุญส่ง หาญพานิช ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย ผลการศึกษาวิจัยพบว่า เป็นโครงสร้าง โปรแกรม แบบจำลองหรือแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้น จากการลดทอนเวลาและเทศะ พิจารณามีสิ่งใดบ้างที่จะต้อง

^{๑๓๙} นันต์ร์ สาโรวิท, "การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของแกนนำในการป้องกันและแก้ปัญหาเชื้อเอชไอวีและโรคภูมิคุ้มกันบกพร่องในชุมชนมุสลิม", **ครุศาสตร์ศึกษานุกรณ**, สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน, (คณะครุศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

^{๑๔๐} อนุรักษ์ นวพรไพศาล ผศ., "รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้คู่คุณธรรมในระดับอุดมศึกษา", **รายงานวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ, ๒๕๕๒), หน้า ๗๔-๗๕.

นำมาศึกษาเพื่อใช้แทนแนวคิดหรือ ปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ของ องค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบนั้นๆ^{๑๔๑}

ดิเรก วรรณเศียร ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษวิจัยพบว่า รูปแบบ คือ สิ่งที่แสดง โครงสร้างความสัมพันธ์ เชิงเหตุผลของปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญของสิ่งที่ ศึกษา เพื่อช่วยให้เข้าใจ ข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้ง่ายขึ้น โดยอาจแสดง ออกมาในรูปของแผนภาพ ทางความคิดด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์และยังได้ขยายความของรูปแบบว่า รูปแบบเป็นอะไรบางอย่าง ที่เราพัฒนาขึ้น เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญๆ ของปรากฏการณ์ อย่าง ใดอย่างหนึ่ง รูปแบบ จึงไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม ส่วนการ ที่จะระบุว่ารูปแบบหนึ่งๆ จะต้องมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นๆ ควร มีองค์ประกอบ อะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่างและ วัตถุประสงค์ ของรูปแบบที่ต้องการอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ^{๑๔๒}

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบจำลองแบบการบริหารคุณภาพทั้ง องค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษวิจัยพบว่า การพัฒนารูปแบบการบริหาร คุณภาพ ทั้งองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม การศึกษา มีรายละเอียดในการดำเนินการ ๕ ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ ๑ การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้น เกี่ยวกับแนวคิดและหลักการบริหาร คุณภาพทั้งองค์การ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนที่ได้รับเลือกเป็นโครงการนำร่อง การวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาสภาพจริงจากรายงานการประเมินตนเอง ของโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพ ขั้นตอนที่ ๒ เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบ การบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์จากการศึกษาในขั้นตอนที่ ๑ นำมา สร้างเป็นรูปแบบจำลองระบบ บริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิแบบ เลือกตอบ เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ ขั้นตอนที่ ๓ เป็นการพัฒนารูปแบบระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยใช้เทคนิคเดลฟาย จาก ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการใช้รูปแบบจำลองจากขั้นตอนที่ ๒ นำมาศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดรูปแบบระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยเทคนิค เดลฟาย ๓ รอบ ขั้นตอนที่ ๔ การวิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ เพื่อ ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน

^{๑๔๑}บุญส่ง หาญพานิช, “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๙๒.

^{๑๔๒}ดิเรก วรรณเศียร, การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๔๕.

และกรรมการสถานศึกษา ขั้นตอนที่ ๕ การสรุปและนำเสนอรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร และจัดทำเป็น รายงานผลการวิจัยต่อไป^{๑๔๓}

สมุทร ชำนาญ ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เหมาะสมกับสภาพสังคมแบ่ง การวิจัย ๔ ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ ๑ เป็นการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วิธีการ บริหารโรงเรียนที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน และสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดกรอบความคิด ในการวิจัย ขั้นตอนที่ ๒ เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมีองค์ประกอบ ๕ องค์ประกอบ ด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามชนิด เลือกตอบเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย เพื่อถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ขั้นตอนที่ ๓ เป็นขั้นการพัฒนา รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้เชี่ยวชาญ ขั้นตอนที่ ๔ เป็นขั้นการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา^{๑๔๔}

กรรณิกา เจริญชัย ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาวิจัยพบว่า รูปแบบเป็นแบบจำลองอย่างง่ายหรือ ย่อส่วนของปรากฏการณ์ต่างๆที่ผู้เสนอได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป^{๑๔๕}

พิชญภา ยืนยาว ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ๑) ปัจจัยที่จำเป็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษานั้นประกอบด้วย ๗ องค์ประกอบ ได้แก่ (๑) การจัดการองค์การ (๒) การติดต่อสื่อสาร (๓) ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ (๔) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (๕) การบริหารความเปลี่ยนแปลง (๖) จรรยาบรรณในวิชาชีพ (๗) การบริหารที่ดี ๒) รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ความเชี่ยวชาญ การบริหารการเปลี่ยนแปลง จรรยาบรรณในวิชาชีพ และการบริหารที่ดี กับกลุ่มตัวแปรตาม ได้แก่ การจัดการองค์การ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน^{๑๔๖}

^{๑๔๓}รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ, “การพัฒนา รูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, *ดัชนีนิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘).

^{๑๔๔}สมุทร ชำนาญ, “การพัฒนา รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน”, *ดัชนีนิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์*, (มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖).

^{๑๔๕}กรรณิกา เจริญชัย, “การพัฒนา รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๘๒.

^{๑๔๖}พิชญภา ยืนยาว, “รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา”, *ปรัชญาคณะศึกษาศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒).

ตารางที่ ๒.๑๓ สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ

นักวิชาการ	ผลการวิจัย
วิมล จันทร์แก้ว, (๒๕๕๕)	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต ๓ มี ๕ ขั้นตอน
อนงค์ สระบัว, (๒๕๕๒)	๑) องค์ประกอบตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบได้แก่ (๑) กระบวนการจัดการความรู้ (๒) การเรียนรู้ (๓) สมรรถนะ (๔) เทคโนโลยีและ (๕) โครงสร้างองค์กร
เยาวภา บัวเวช, (๒๕๕๐)	รูปแบบการบริหารงานประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏประกอบด้วย ๔ ปัจจัย ได้แก่ ๑) ด้านผู้บริหาร ๒) ด้านระบบการบริหารองค์การ ๓) ด้านบุคลากร ๔) ประเภทของสื่อ
เสงี่ยม สายวรรณะ, (๒๕๕๒)	รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการบริโภคของเยาวชนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง หรือ โฟโมรสสี่ (4MORSSI) ที่ประกอบด้วยสื่อและกระบวนการพัฒนาที่สำคัญ คือ ๑) แบบ (Model) ๒) แรงจูงใจ (Motivation) ๓) คุณธรรม (Morality) ๔) การปรับพฤติกรรม (Modification) ๕) การเสริมแรง (Reinforcement) ๖) การขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ๗) ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency economy) ๘) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงบูรณาการ (Integration)
จรัสศรี จินดารัตนวงศ์, (๒๕๕๓)	รูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสายงานกำลังพลกองทัพอากาศ คือรูปแบบการฝึกอบรม “N-Grade with Italic model” การเรียนรู้
นิรันดร์ สาโรวาท, (๒๕๕๒)	รูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของแกนนำในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเชื้อเอชไอวีและโรคภูมิคุ้มกันบกพร่องในชุมชนมุสลิม

ตารางที่ ๒.๑๓ สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ (ต่อ)

นักวิชาการ	ผลการวิจัย
อนุรักษ์ นวพรไพศาล, (๒๕๕๒)	ทุกองค์ประกอบมีความสอดคล้องกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้คู่คุณธรรมจริยธรรมในระดับอุดมศึกษา ในระดับมากเกือบทุกองค์ประกอบ เว้นองค์ประกอบด้านเนื้อหาของหลักสูตรที่มีความสอดคล้องในระดับมากที่สุด
บุญส่ง หาญพานิช, (๒๕๔๖)	โครงสร้างโปรแกรมแบบจำลองหรือแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้น จากการลดทอนเวลาและทะเลาะพิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้แทนแนวคิดหรือ ปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบนั้นๆ
ดิเรก วรรณเศียร, (๒๕๔๕)	รูปแบบ คือ สิ่งที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ เชิงเหตุผลของปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญของสิ่งที่ศึกษา เพื่อช่วยให้เข้าใจ ข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้ง่ายขึ้น โดยอาจแสดงออกมาในรูปของแผนภาพ ทางความคิดด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์
รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ, (๒๕๔๘)	การพัฒนาแบบการบริหาร คุณภาพ ทั้งองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม การศึกษา มีรายละเอียดในการดำเนินการ ๕ ขั้นตอน
สมุท ขำนาญ, (๒๕๔๖)	รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เหมาะสมกับสภาพสังคมแบ่ง การวิจัย ๔ ขั้นตอน
กรรณิกา เจริญชัย, (๒๕๓๘)	รูปแบบเป็นแบบจำลองอย่างง่ายหรือ ย่อส่วนของปรากฏการณ์ต่างๆที่ผู้เสนอได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป
พิชญาภา ยืนยาว, (๒๕๕๒)	รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วยกลุ่มตัวแปล อิสระ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ความเชี่ยวชาญ การบริหารการเปลี่ยนแปลง จรรยาบรรณในวิชาชีพ และการบริหารที่ดี กับกลุ่มตัวแปรตาม ได้แก่ การจัดการองค์การ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ผู้วิจัยสรุปที่มาของแต่ละตัวแปรดังนี้

๑. ตัวแปรแฝงภายในด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยนำมาจากแนวคิดของ ภรณ์ (กิริติบุตร) มหามนธ์ (๒๕๒๙)^{๑๔๗} ประกอบด้วย

- ๑.๑) มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร
- ๑.๒) ความรู้สึกผูกพันอย่างสูงต่อองค์กร
- ๑.๓) เลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร
- ๑.๔) พยายามปฏิบัติงานมากขึ้น

๒. ตัวแปรแฝงภายในด้านหลักสาราณียธรรม ๖^{๑๔๘} ประกอบด้วย

- ๒.๑) เมตตากรรม ทำดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง
- ๒.๒) เมตตาวจีกรรม พูดดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง
- ๒.๓) เมตตาโมกกรรม คิดดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง
- ๒.๔) สาธารณโภคี แบ่งปันกัน
- ๒.๕) สีลสามัญญตา มีศีลบริสุทธิ์เสมอกัน
- ๒.๖) ทิฏฐิสามัญญตา มีความเห็นตรงเสมอกัน

๓. ตัวแปรแฝงภายนอกด้านปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนำมาจากแนวคิดของ ชาริณี จันทร์แสงศรี, (๒๕๔๐)^{๑๔๙} ประกอบด้วย

- ๓.๑) รายได้หรือค่าตอบแทน
- ๓.๒) ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
- ๓.๓) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
- ๓.๔) ความต้องการแสดงความจงรักภักดี
- ๓.๕) ความต้องการในศักดิ์ศรีของตัวเอง

๔. ตัวแปรแฝงภายนอกด้านปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันนำมาจาก Steers, R. M. & Porter, L. W., (1983)^{๑๕๐} ประกอบด้วย

- ๔.๑) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน
- ๔.๒) โครงสร้างองค์กร

^{๑๔๗} ภรณ์ (กิริติบุตร) มหามนธ์, การประเมินประสิทธิผลขององค์การ, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๑๗.

^{๑๔๘} ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๑๗/๒๕๗.

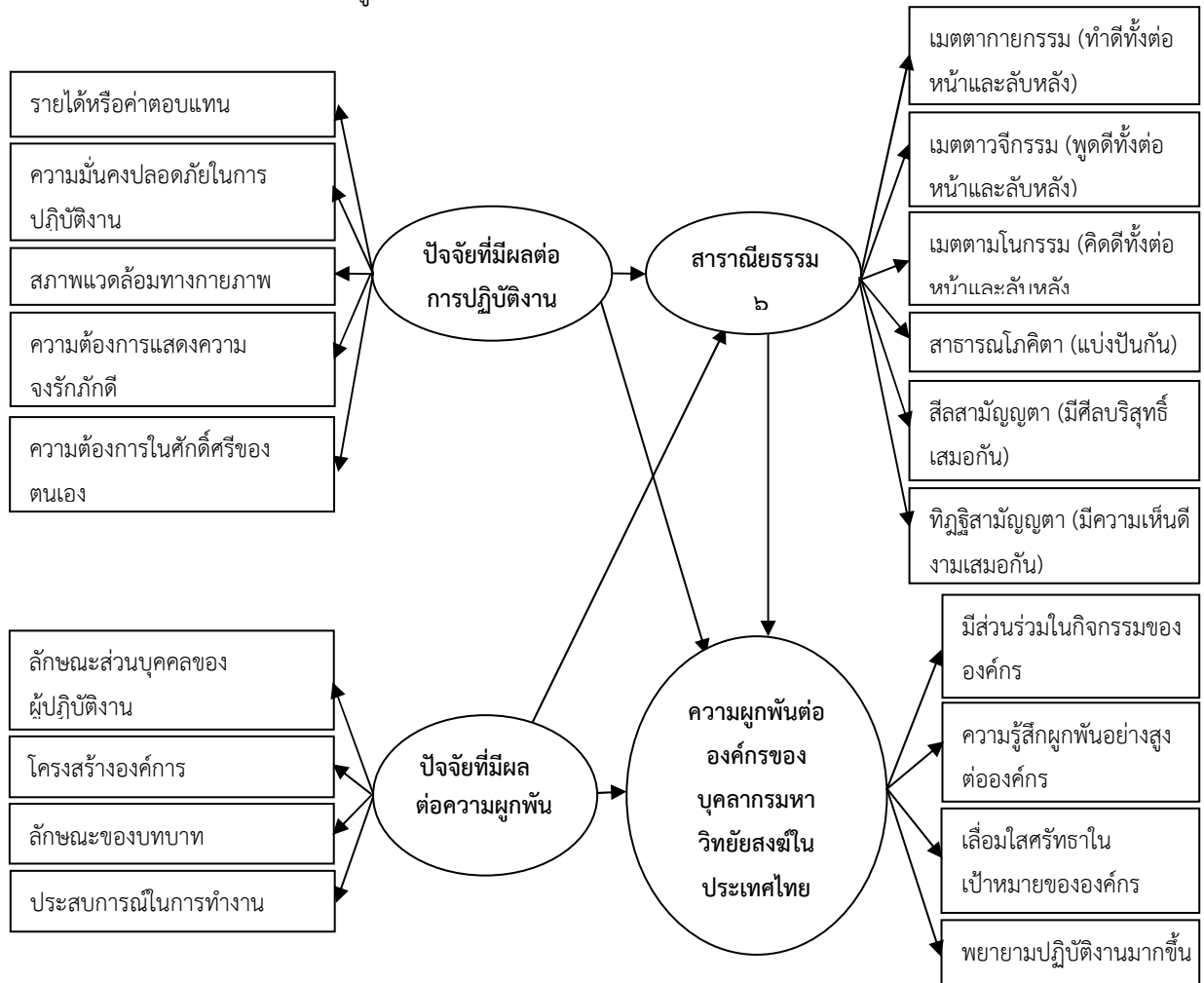
^{๑๔๙} ชาริณี จันทร์แสงศรี, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด”, (วิทยานิพนธ์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๐), หน้า ๑๒.

^{๑๕๐} Steers, R. M. & Porter, L. W., *Motivation and Work Behavior*, (3rd ed.), (New York: McGraw-Hill, 1983), p. 41.

๔.๓) ลักษณะของบทบาท

๔.๔) ประสบการณ์ในการทำงาน

จากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องสามารถนำเสนอกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๒.๕ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” มีวัตถุประสงค์คือ ๑) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์นำมาสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วยกระบวนการต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ระยะที่ ๑ การออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๓ ระยะที่ ๒ การออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) วิเคราะห์ข้อมูลในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) มีแผนแบบการวิจัยแบบกลุ่มเดียวศึกษาสภาวะการณ์โดยไม่มี การทดลอง (The One Shot Non-Experiment Case Study)

๓.๒ ระยะที่ ๑ การออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย ประกอบด้วย บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน ๙๔๓ รูปหรือคน และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน ๓๙๘ รูปหรือคน รวมประชากรทั้งหมดจำนวน ๑,๓๓๕ รูปหรือคน^๑

๒) กลุ่มตัวอย่าง

๒.๑) การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย จำนวน ๔๕๐ ตัวอย่าง สำหรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยโดยการพิจารณาจากความเหมาะสมของจำนวนค่าพารามิเตอร์ที่ทำการประมาณค่าภายใต้โมเดลตามสมมติฐานในกรอบแนวคิดที่ได้ศึกษาเอกสารและทบทวนวรรณกรรมตามแนวคิดของนักวิจัยด้านโมเดลการวิเคราะห์ลิสเซล คือ Lindeman, Merenda and Gold^๒ และ Weiss^๓ ที่ได้ทำการกำหนดขนาดตัวอย่างตามกฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปร ไว้เป็น ๑ พารามิเตอร์ ใช้ตัวอย่าง ๑๐-๒๐ ตัวอย่าง จากกรอบแนวคิดการวิจัยพบว่าค่าพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณภายใต้โมเดลลิสเซลทั้งหมด ๔๕ พารามิเตอร์ ใช้เส้นพารามิเตอร์ละ ๑๐ ตัวอย่างเท่ากับ $45 \times 10 = 450$ ตัวอย่าง

๒.๒) การสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ ๑ สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยการจัดแบ่งบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งตามสัดส่วน แสดงไว้ในตารางที่ ๓.๑

^๑มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <http://www.mua.go.th/university-2.html> [๑๙ กันยายน ๒๕๖๒].

^๒Lindeman RH, Merenda PF, Gold RZ., **Introduction to Bivariate and Multivariate Analysis**, (Scott, Foresman, Glenview, IL, 1980), p. 163.

^๓Weiss, R., **The Provision of Social Relationship**, In Z. Rubin (Ed), (Doing Unto others Englewood Cliff, N. J: Prentice-Hall, 1972), pp. 17-26.

ตารางที่ ๓.๑ การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งตามสัดส่วน

ลำดับที่	ชื่อหน่วยงาน	จำนวนประชากร	สัดส่วน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
๑	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๙๔๓	๔๕๐x๙๔๓/๑,๓๓๕	๓๑๘
๒	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	๓๙๘	๔๕๐x๓๙๘/๑,๓๓๕	๑๓๒
จำนวนประชากร		๑,๓๓๕		๔๕๐

ขั้นตอนที่ ๒ จากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากจนกระทั่งครบตัวอย่างตามที่ต้องการ

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๑) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย แบ่งเป็น ๖ ส่วน

ส่วนที่ ๑ สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน ๕ ข้อ

ส่วนที่ ๒ สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม ๑๕ ข้อ

รายได้หรือค่าตอบแทน	จำนวน ๓ ข้อ
ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	จำนวน ๓ ข้อ
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	จำนวน ๓ ข้อ
ความต้องการแสดงความจงรักภักดี	จำนวน ๓ ข้อ
ความต้องการในศักดิ์ศรีของตัวเอง	จำนวน ๓ ข้อ

ส่วนที่ ๓ สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ประกอบด้วยข้อคำถาม ๑๒ ข้อ

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน	จำนวน ๓ ข้อ
โครงสร้างองค์กร	จำนวน ๓ ข้อ
ลักษณะของบทบาท	จำนวน ๓ ข้อ
ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน ๓ ข้อ
ส่วนที่ ๔ สอบถามเกี่ยวกับหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ ประกอบด้วยข้อคำถาม ๑๘ ข้อ	
เมตตาทายกรรม	จำนวน ๓ ข้อ
เมตตาเวทกรรม	จำนวน ๓ ข้อ
เมตตาโมกขกรรม	จำนวน ๓ ข้อ

สาธารณโภคีตา	จำนวน ๓ ข้อ
ศีลสามัญญตา	จำนวน ๓ ข้อ
ทิวฐีสามัญญตา	จำนวน ๓ ข้อ

ส่วนที่ ๕ สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ประกอบด้วยข้อคำถาม ๑๒ ข้อ

มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร	จำนวน ๓ ข้อ
ความรู้สึกรู้สึกผูกพันอย่างสูงต่อองค์กร	จำนวน ๓ ข้อ
เลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	จำนวน ๓ ข้อ
พยายามปฏิบัติงานมากขึ้น	จำนวน ๓ ข้อ

ส่วนที่ ๖ สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ ๒ ถึงส่วนที่ ๕ ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามโดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale^๔ ซึ่งมีข้อคำถามแบบประมาณค่าที่ใช้วัด ๕ ระดับ (Rating Scale) และมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	๕	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	๔	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	๓	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	๒	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	๑	คะแนน

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผลโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นเท่าๆ กันมีดังนี้^๕ จากสูตร

$$\begin{aligned} \text{ช่วงชั้นคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{๕ - ๑}{๕} = ๐.๘๐ \end{aligned}$$

จะได้เกณฑ์การแปลผล ๕ ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ๔.๒๑-๕.๐๐	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย ๓.๔๑-๔.๒๐	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย ๒.๖๑-๓.๔๐	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย ๑.๘๑-๒.๖๐	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐-๑.๘๐	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

๒) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

^๔Likert, Rensis, "The Method of Constructing and Attitude Scale", *Reading in Attitude Theory and Measurement*, (Fishbein, Matin, Ed. New York: Wiley & Son, 1967), pp. 90-95.

^๕มัลลิกา บุณนาค, *สถิติเพื่อการตัดสินใจ*, (กรุงเทพฯ: มหามานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗), หน้า ๑๔๓.

๒.๑) ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วกำหนดเป็นกรอบปัจจัยให้สอดคล้องและครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์

๒.๒) นำกรอบปัจจัยที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถามตามวิธีการสร้างแบบสอบถาม

๒.๓) การหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

๒.๓.๑) การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่านประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------|--|
| ๑. รศ.ดร. เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ | อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๒. ผศ.ดร. อุทัย สติมัน | อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต |
| ๓. ผศ.ดร. สุริยา รักษาเมือง | อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๔ อาจารย์ ดร. ลำพอง กลมกุล | ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคการใช้โปรแกรม
Lisrel |
| ๕. อาจารย์ ดร. สวัสดิ์ อโณทัย | คณบดีคณะปรัชญาและศาสนา
มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น |

เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษา ความครอบคลุมของเนื้อหาและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านจะประเมินให้คะแนน ๓ ระดับ คือ +๑ = มีความสอดคล้อง ๐ = ไม่แน่ใจ -๑ = ไม่สอดคล้อง แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง ๐.๖๐-๑.๐๐ ทุกข้อ

๒.๓.๒) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบรายด้านและภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ .๙๕๘ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๓.๒ แสดงค่าความเชื่อมั่นแบบรายด้านและภาพรวมทั้งฉบับ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)	จำนวนข้อ
๑. ด้านปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	๐.๙๕๗	๑๕
๒. ด้านปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	๐.๙๕๘	๑๒
๓. ด้านหลักธรรมสาราณียธรรม ๖	๐.๙๕๗	๑๘
๔. ด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์	๐.๙๕๗	๑๒
รวม	๐.๙๕๘	๕๗

๒.๔) ปรับปรุงแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลจากการทดลองใช้ในขั้นตอนที่ผ่านมา ทำการปรับปรุงแก้ไขโดยผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง หลังจากนั้นจึงนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนของการวิจัย ดังต่อไปนี้

๑) การศึกษา “รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย จำนวน ๔๕๐ คน

๒) ยื่นคำร้อง บพ. ๖.๒ แบบคำร้องทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเพื่อขอหนังสืออนุญาตลงพื้นที่ในการเก็บข้อมูลวิจัย เมื่อได้รับหนังสือฯ ออกโดยบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว นำส่งให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยกำหนดวัน เวลา และจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อลงพื้นที่เก็บข้อมูล

๓) ลงพื้นที่แจกและเก็บแบบสอบถามสำหรับกาวิจัยในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนกลาง วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ๓ สาขา จังหวัดนครปฐม จำนวน ๔๕๐ ตัวอย่าง ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม และใช้เวลาเก็บเวลา ๑๐ วัน (วันที่ ๔, ๕, ๗, ๘, ๑๐, ๒๑, ๒๓, ๒๗, ๒๙, ๓๐ มกราคม ๒๕๖๔)

๔) เมื่อรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด จำนวน ๔๕๐ ชุด แล้วซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

๑) ข้อมูลส่วนบุคคลวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ

๒) ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน หลักสารานุกรม ๖ และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

๓) การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อศึกษากลุ่มตัวแปรที่ยังไม่มีทฤษฎี หรือแนวคิดสนับสนุนเรื่องนั้นมาก่อน ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากตัวแปรเหล่านั้น แล้วนำมาจัดหมวดหมู่ด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อต้องการทราบว่ากลุ่มตัวแปร (Set of Variables) ทั้งหมดมีกี่ปัจจัย (Factor) ด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยจะช่วยลดตัวแปรลงและได้ปัจจัยซึ่งทำให้เข้าใจลักษณะของข้อมูลได้ง่าย และสามารถสร้างตัวแปรแฝงเพื่อนำตัวแปรแฝงมาใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างต่อไป ซึ่งเทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้^๖

๓.๑) ตรวจสอบเบื้องต้นว่า ข้อมูลสามารถนำมาวิเคราะห์ปัจจัยได้หรือไม่ โดยการพิจารณาเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร จากการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: KMO-MSA) มากกว่า .๗๐ ถึง ๑ และค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญ แสดงว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน เหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์ปัจจัย

๓.๒) สกัดปัจจัยขั้นต้น (Factor Extraction) ใช้วิธี Principal Component Analysis โดยมีเกณฑ์กำหนดจำนวนปัจจัย คือ ค่าไอเกน (Eigen Values) มากกว่า ๑ และ Scree Plot เส้นกราฟเริ่มเป็นเส้นตรงขนานกับแกนนอน

๓.๓) หมุนแกนปัจจัย (Factor Rotation) เพื่อให้ได้ปัจจัยร่วมที่ชัดเจน

๓.๔) สร้างคะแนนปัจจัย (Factor Score) เพื่อสร้างตัวแปรแฝงจากตัวแปรสังเกตได้

๓.๕) ตั้งชื่อปัจจัยให้สื่อความหมายถึงตัวแปรทั้งหมดในปัจจัย

๔) การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เป็นการบูรณาการของสถิติวิเคราะห์ที่สำคัญ คือการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) โมเดลสมการโครงสร้างประกอบด้วย ๒ ส่วน คือโมเดลการวัด (Measurement Model) และโมเดลโครงสร้าง (Structural Model)

๔.๑) โมเดลการวัด (Measurement Model) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ปัจจัยยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) อันดับทีหนึ่ง เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงว่า ตัวแปรสังเกตได้/ตัวบ่งชี้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรม Lisrel (Linear Structure Relation) และพิจารณาคัดเลือกปัจจัยและตัวบ่งชี้ จากตัวแปรสังเกตได้/ตัวบ่งชี้ที่มีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ซึ่งสามารถอธิบายองค์ประกอบสูงตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป

^๖นงลักษณ์ วิรัชชัย, โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๒.

๔.๒) โมเดลโครงสร้าง (Structural Model) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรแฝง ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ศึกษาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปร และวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงของทฤษฎีหรือทดสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วยขั้นตอน ๒ ส่วนคือ

๔.๒.๑) การประมาณค่าพารามิเตอร์

(๑) การกำหนดข้อมูลจำเพาะโมเดล (Specification of the Model) ผู้วิจัยได้สนใจศึกษาว่าตัวแปรสาเหตุตัวใดบ้างที่ส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลบุรีในประเทศไทย โดยผู้วิจัยใช้โมเดลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ประกอบด้วยตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้ โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดลว่าความสัมพันธ์ของโมเดลทั้งหมดความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear) เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก (Additive) และเป็นความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive Model) ระหว่างตัวแปรภายนอก (Exogenous Variables) และตัวแปรภายใน (Endogenous Variables)

(๒) การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Identification of the Model) ผู้วิจัยใช้เงื่อนไขกฎที่ (t-rule) นั่นคือจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าจะต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบโดยจะให้จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (t) และจำนวนตัวแปรสังเกต (NI) ซึ่งนำมาคำนวณหาจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมได้ กฎที่กล่าวไว้ว่า แบบจำลองจะระบุค่าได้พอดีเมื่อ $t \leq (๑/๒) (NI) (NI+๑)$ และใช้กฎความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive Rule) เพื่อตรวจสอบเงื่อนไขพอเพียง

(๓) การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Parameter Estimation from the Model) ผู้วิจัยใช้การประมาณค่าโดยใช้วิธี ML (Maximum Likelihood) ซึ่งเป็นวิธีที่แพร่หลายที่สุดวิธีนี้ใช้ฟังก์ชันความกลมกลืนที่ไม่ใช่ฟังก์ชันแบบเส้นตรง แต่ก็เป็นฟังก์ชันที่บอกความแตกต่างระหว่างเมทริกซ์ S และ Sigma ได้ ค่าประมาณของพารามิเตอร์ที่ได้จากวิธี ML มีความคงเส้นคงวา (Consistency) มีประสิทธิภาพและความเป็นอิสระจากมาตรวัด การแจกแจงสุ่มของค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ได้จากวิธี ML เป็นแบบปกติ และความแปรปรวนของค่าประมาณขึ้นอยู่กับขนาดของค่าพารามิเตอร์

๔.๒.๒) การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Goodness of Fit Measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของโมเดลว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ผู้วิจัยใช้สถิติที่จะตรวจสอบดังนี้

(๑) ค่าไค-สแควร์ (Chi-square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าไค-สแควร์ มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มาก และค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(๒) ค่าสัดส่วน χ^2/df เนื่องจากเมื่อจำนวนกลุ่มตัวอย่างมาก ค่าไค-สแควร์ก็จะยิ่งสูงมากจนอาจทำให้สรุปผลได้ไม่ถูกต้อง ดังนั้นจึงแก้ไขโดยพิจารณาค่า χ^2/df ซึ่งควรมีค่าไม่ควรเกิน ๒.๐๐^๗

(๓) ดัชนีระดับความสอดคล้อง (Goodness-of-Fit Index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อน และหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับโมเดลค่า GFI หากมีค่าตั้งแต่ ๐.๙๐-๑.๐๐ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(๔) ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดของอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่างหาค่า AGFI หากมีค่าตั้งแต่ ๐.๙๐-๑.๐๐ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(๕) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) ใช้เปรียบเทียบโมเดลเชิงสมมติฐานการวิจัยว่ามีความสอดคล้องสูงกว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มากน้อยเพียงใด ค่าที่ดีควรมีค่าตั้งแต่ ๐.๙๐ ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(๖) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual: Standardized RMR) เป็นค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล มีค่าต่ำกว่า ๐.๐๕ แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(๗) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่งค่า RMSEA ที่ดีมากๆ ควรมีค่าต่ำกว่า ๐.๐๕ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

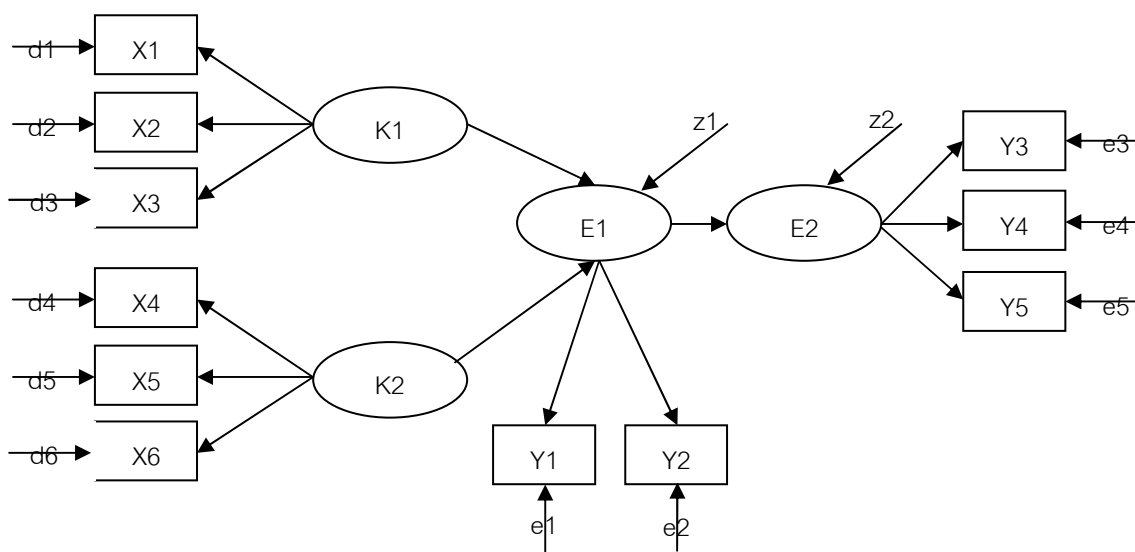
(๘) ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (Critical N: CN) เป็นดัชนีที่แสดงขนาดของตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีแสดงความสอดคล้องของโมเดลได้ และค่า CN ควรมีค่ามากกว่า ๒๐๐ ของกลุ่มตัวอย่าง (Diamantopoulos & Siguaw, ๒๐๐๐)^๘

(๙) เมทริกซ์ความคลาดเคลื่อนในการเปรียบเทียบความสอดคล้อง (Fitting Residuals Matrix) หมายถึงเมทริกซ์ที่มีผลต่างของเมทริกซ์ S และ Sigma ซึ่งประกอบไปด้วยค่าความคลาดเคลื่อนทั้งในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Largest Standardized Residual) ระหว่างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่เข้าสู่การวิเคราะห์กับเมทริกซ์ที่ประมาณได้ โดยค่าเศษเหลือเคลื่อนที่เข้าใกล้ศูนย์ จะถือว่าโมเดลมีแนวโน้มสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ความพอดีเศษเหลือเหมาะสมอยู่ระหว่าง -๒ ถึง ๒

^๗สุภมาส อังคุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, และรัชฎีกุล ภิญญานูวัฒน์, สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL, (กรุงเทพมหานคร : เจริญมั่นคงกิจการพิมพ์, ๒๕๕๔), หน้า ๑๔๔.

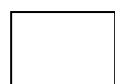
^๘Diamantopoulos, A & Siguaw, A.D., *Introducing LISREL: A Guide for the Uninitiated*, (Sage Publications: London, 2000), p. 223.

(๑๐) การปรับโมเดล (Model Modification Indexes: MI) ผู้วิจัยปรับโมเดลบนพื้นฐานของทฤษฎีและงานวิจัยเป็นหลัก โดยมีการดำเนินการคือ จะตรวจสอบผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ว่ามีความสมเหตุสมผลหรือไม่ มีค่าใดแปลกเกินความเป็นจริงหรือไม่ และพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง (Squared Multiple Correlation) ให้มีความเหมาะสม รวมทั้งพิจารณาค่าความสอดคล้องรวม (Overall Fit) ของโมเดลว่า โดยภาพรวมแล้วโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด และจะหยุดปรับโมเดลเมื่อพบว่า ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานต่ำกว่า ๒.๐๐



แผนภาพที่ ๓.๑ โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

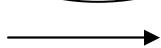
ภาพโมเดลสมการโครงสร้างประกอบด้วยสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้^๙



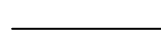
หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables)



หมายถึง ตัวแปรแฝง (Latent Variables)

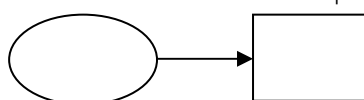


หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หรือน้ำหนักปัจจัย



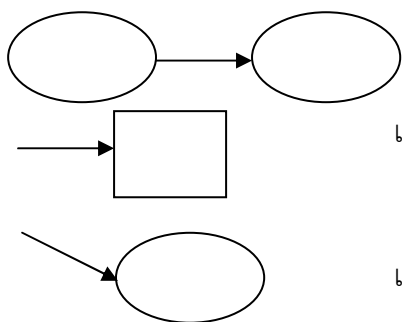
หมายถึง ความสัมพันธ์หรือความแปรปรวนร่วมของสองตัวแปร

ในการสร้างโมเดลการวิจัย ผู้วิจัยจะนำสัญลักษณ์เหล่านี้มาเขียนรวมกันเพื่อใช้แทนความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ในโมเดล ดังนี้



แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรสังเกตได้บนตัวแปรแฝง หรือสัญลักษณ์ของปัจจัย

^๙สุภมาส อังคุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, และรัชณีกุล ภิญญานูวัฒน์, สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL, หน้า ๑๔๖.



แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยหนึ่งบนอีกปัจจัยหนึ่ง หรือสัญลักษณ์ของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
แทน ความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้

แทน ความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ปัจจัย

ตัวแปรแฝง (Latent variables) ในโมเดลสมการโครงสร้างแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑. ตัวแปรแฝงที่เป็นสาเหตุ เรียกว่า ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variables) ในภาพคือ K1 และ K2 ใช้สัญลักษณ์ K หรือ ξ (อ่านว่า KSI)

๒. ตัวแปรแฝงที่เป็นผล เรียกว่า ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variables) ในภาพคือ E1 และ E2 ใช้สัญลักษณ์ E หรือ η (อ่านว่า ETA)

ตัวแปรสังเกตได้ (Observed variables) ในโมเดลสมการโครงสร้างแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑. ตัวแปรสังเกตได้สำหรับวัดตัวแปรแฝงภายนอก ใช้สัญลักษณ์ X ในภาพคือ X1 X2 X3 X4 X5 และ X6 โดยที่

X1 X2 และ X3 เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ K1

X4 X5 และ X6 เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ K2

๒. ตัวแปรสังเกตได้สำหรับวัดตัวแปรแฝงภายใน ใช้สัญลักษณ์ Y ในภาพคือ Y1 Y2 Y3 Y4 และ Y5 โดยที่

Y1 และ Y2 เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ E1

Y3 Y4 และ Y5 เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ E2

ความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้ X ใช้สัญลักษณ์ d หรือ δ (อ่านว่า DELTA)

ส่วนความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้ Y ใช้สัญลักษณ์ e หรือ ϵ (อ่านว่า EPSILON) ความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรแฝง E ใช้สัญลักษณ์ z หรือ ζ (อ่านว่า ZETA)

ดังนั้น d1 d2 d3 d4 d5 และ d6 เป็นความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของ X1 X2 X3 X4 X5 และ X6 ตามลำดับ

e1 e2 e3 e4 และ e5 เป็นความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของ Y1 Y2 Y3 Y4 และ Y5 ตามลำดับ

z1 และ z2 เป็นความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของ E1 และ E2 ตามลำดับ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อสารที่ตรงกันจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

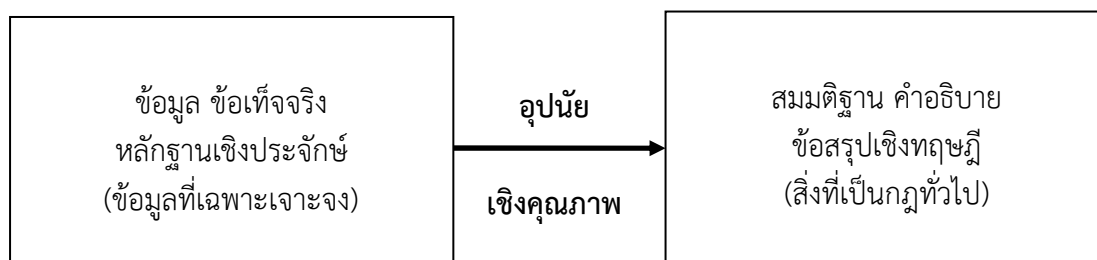
\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
SKEW	แทน	ค่าความเบ้ (skewness)
KUS	แทน	ค่าความโด่ง (kurtosis)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
R^2	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared Multiple Correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square Statistics)
df	แทน	องศาอิสระ (Degree of Freedom)
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
ξ	แทน	ตัวแปรแฝงภายนอก (Ksi)
λ	แทน	ขนาดอิทธิพลของตัวแปรอิสระกับตัวแปรแฝงภายนอก
δ	แทน	ความคลาดเคลื่อนภายใต้ตัวแปรอิสระ
η	แทน	ตัวแปรแฝงภายใน (Eta)
Γ	แทน	เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจาก ξ ไป η
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
CFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
SRMR	แทน	ดัชนีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized RMR)
RMSEA	แทน	ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation)
CN	แทน	ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (Critical N)
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)
TE	แทน	อิทธิพลรวม (Total Effects)
FACTOR1	แทน	รายได้หรือค่าตอบแทน
FACTOR2	แทน	ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
FACTOR3	แทน	สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
FACTOR4	แทน	ความต้องการแสดงความจงรักภักดี
FACTOR5	แทน	ความต้องการในศักดิ์ศรีของตัวเอง

RELAT1	แทน	ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน
RELAT2	แทน	โครงสร้างองค์กร
RELAT3	แทน	ลักษณะของบทบาท
RELAT4	แทน	ประสบการณ์ในการทำงาน
DHAMMA1	แทน	เมตตาทายกรรม
DHAMMA2	แทน	เมตตาวจีกรรม
DHAMMA3	แทน	เมตตาเมโนกรรม
DHAMMA4	แทน	สาธารณโภคิตา
DHAMMA5	แทน	ศีลสามัญญตา
DHAMMA6	แทน	ทิวฐีสามัญญตา
UNIVERS1	แทน	มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร
UNIVERS2	แทน	ความรู้สึผูกพันอย่างสูงต่อองค์กร
UNIVERS3	แทน	เลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร
UNIVERS4	แทน	พยายามปฏิบัติงานมากขึ้น

๓.๓ ระยะที่ ๒ การออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ

สำหรับรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ ในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีดำเนินการวิจัยที่เรียกว่าวิธีอุปนัย^{๑๐} (Inductive Approach) คือเริ่มจากข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เจาะจงเลือกมาจำนวนหนึ่ง แล้วจึงวิเคราะห์หาข้อสรุป หรือคำอธิบายเชิงทฤษฎีที่มีลักษณะทั่วไปของข้อมูลนั้นดังแผนภาพที่ ๓.๒



แผนภาพที่ ๓.๒ รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์ ได้แก่ เป็นผู้บริหารของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยและมีประสบการณ์ในการบริหารอย่างน้อยไม่ต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๑๗ รูปหรือคน ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้

^{๑๐}พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว, ศาสตราจารย์, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๙),

ลำดับที่	กลุ่มผู้บริหารและบุคลากรของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ตำแหน่ง
๑.	พระครูปริยัติกิตติธำรง, รศ.ดร.	คณบดีคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒.	พระราชสุตาภรณ์, รศ.ดร.	คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓.	พระมหาจรรย์วัฒน์ กนตวณฺโณ, ผศ.ดร.	รองผู้อำนวยการศูนย์อาเซียนศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย
๔.	รศ. ดร. เต็มศักดิ์ ทองอินทร์	ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕.	ดร. ญาศุภินท์ อินทร์กรุงเก่า	รองผู้อำนวยการสำนักงานสภา มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย
๖.	นางสาววิไลวรรณ อิศรเดช	ผู้อำนวยการกองกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย
๗.	ผศ. ดร. อธิพิล แก้วพิลา	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการวิทยาเขต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย
๘.	ผศ. ดร. ธวัชชัย สมอเนื่อ	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายแผนและ งบประมาณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย
๙.	รศ. ดร. สุรินทร์ นียมางกูร	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย
ลำดับที่	กลุ่มผู้บริหารและบุคลากรของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	ตำแหน่ง
๑.	พระมหามฆวินทร์ ปุริสุตโตโม (อามาตมนตรี)	รองอธิการบดีด้านวิจัยและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒.	พระศรีวินยาภรณ์, ดร.	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย
๓.	พระสุทธิสารเมธี, ดร.	คณบดีคณะศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๔.	พระมหาสมัคร มหาวิโร	คณบดีคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย

ลำดับที่	กลุ่มผู้บริหารและบุคลากรของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	ตำแหน่ง
๕.	พระมหาอรุณ ปญญารุโณ	คณบดีคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย
๖.	พระศรีรัชชมงคลบัณฑิต, รศ.	หัวหน้าภาควิชาศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๗.	พระเมธาวิไนยรส	อาจารย์ประจำหลักสูตร มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย
๘.	ผศ. ดร. เสถียร วิพรหมา	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการคณะสงฆ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ตาม
วัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยผู้วิจัยมุ่ง
ศึกษาทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสังเคราะห์ให้เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัยสงฆ์ใน
ประเทศไทยดังนี้

๑. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในประเด็นต่อไปนี้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

๑.๑) รายได้หรือค่าตอบแทนส่งผลอย่างไรต่อความผูกพันในองค์กรอย่างไร

๑.๒) ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานส่งผลอย่างไรต่อความผูกพันในองค์กร
อย่างไร

๑.๓) สภาพแวดล้อมทางกายภาพส่งผลอย่างไรต่อความผูกพันในองค์กรอย่างไร

๑.๔) ความต้องการแสดงความจงรักภักดีส่งผลอย่างไรต่อความผูกพันในองค์กร
อย่างไร

๑.๕) ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเองส่งผลอย่างไรต่อความผูกพันในองค์กรอย่างไร

๒. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในประเด็นต่อไปนี้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

๒.๑) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานส่งผลอย่างไรต่อความผูกพันในองค์กรอย่างไร

๒.๒) โครงสร้างองค์กรส่งผลอย่างไรต่อความผูกพันในองค์กรอย่างไร

๒.๓) ลักษณะของบทบาทส่งผลอย่างไรต่อความผูกพันในองค์กรอย่างไร

๒.๔) ประสบการณ์ในการทำงานส่งผลอย่างไรต่อความผูกพันในองค์กรอย่างไร

๓. สาราณียธรรม ๖ คือ ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน ได้แก่ เมตตาทายกรรม การ
ช่วยเหลือกิจธุระร่วมกันเมตตาวจีกรรม การพูดด้วยความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานเมตตา
มนโกรรม คิดปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานเสมอ สาธารณโภคิตา แบ่งปันสิ่งของ ความดีความชอบด้วย

ความยุติธรรม สีสสามัญญาตา การประพตีสัจตังงาม ทิฏฐิสามัญญาตา การปรับความคิดความเห็นให้มีเหตุมีผลถูกต้องเหมือนๆ ทั้ง ๖ ประเด็นนี้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยอย่างไร

๔. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร เกิดความรู้สึกผูกพันอย่างสูงต่อองค์กร มีความเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร และพยายามปฏิบัติงานมากขึ้นเป็นผลมาจากการส่งเสริมความผูกพันขององค์กรหรือไม่อย่างไร

๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

๑) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มีรายละเอียดดังนี้

๑.๑) คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) แบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญ รวมทั้งมีประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยตรง และสามารถให้ข้อมูลในด้านความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) กับกลุ่มกลุ่มผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน ๑๐ รูปหรือคน และกลุ่มผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน ๗ รูปหรือคน รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๗ รูปหรือคน

๑.๒) ยื่นคำร้อง บพ. ๖.๒ แบบคำร้องทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเพื่อขอหนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เมื่อได้รับหนังสือฯ ออกโดยบัณฑิตวิทยาลัย เรียบร้อยแล้ว นำส่งให้กับผู้ทรงคุณวุฒิพร้อมกำหนดวัน เวลา และสถานที่ เพื่อเข้าไปสัมภาษณ์

๑.๓) สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามเวลานัด ใช้เวลาสัมภาษณ์ต่อคนไม่เกิน ๖๐ นาที โดยใช้วิธีการจดบันทึก ใช้เครื่องบันทึกเสียงในการบันทึกการสนทนา เพื่อนำมาใช้ถอดความสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งหลังจากผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เรียบร้อยแล้ว แสดงความขอบคุณ พร้อมกับถ่ายภาพ และมอบของที่ระลึกให้กับผู้ถูกสัมภาษณ์ และระยะเวลาการสัมภาษณ์ ๙ วัน (วันที่ ๒๗, ๒๘, ๓๐ มกราคม ๒๕๖๔ และวันที่ ๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔)

๑.๔) สรุปผลจากการสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอแนะข้อมูลเป็นองค์ความรู้จากการวิจัย

๒) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นการระดมความคิดเห็นและการอภิปรายในเรื่องที่ผู้วิจัยกำลังศึกษา เป็นวิธีการเสริมในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ซึ่งผู้เข้าร่วมสนทนาควรมีพื้นฐานประสบการณ์ที่ใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกัน มีรายละเอียดดังนี้

๒.๑) ผู้วิจัยได้ขอคำปรึกษาประธานกรรมการควบคุมเล่มดุษฎีนิพนธ์ เพื่อคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ และเชี่ยวชาญในงานวิจัยรวมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จำนวน ๙ รูปหรือคน โดยรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะมีดังต่อไปนี้

ลำดับที่	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	ตำแหน่ง
๑.	พระมหาญาณวฑฺฒน์ ฐิติวฑฺฒโน, ผศ.ดร.	อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒.	รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม	ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชา รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย
๓.	รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง	รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔.	รศ.ดร.สิน งามประโคน	อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕.	รศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย	อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๖.	ผศ.ดร.สุรียา รักษาเมือง	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชา รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย
๗.	ดร.สมบัติ นามบุรี	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชา รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย
๘.	ดร.วันชัย แสงสุวรรณ	อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัย วิทยาเขตสิรินทรราชวิทยาลัย
๙.	ดร.สุพิชัย ศิริรักษ์	อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัย วิทยาเขตสิรินทรราชวิทยาลัย

๒.๒) ยื่นคำร้อง บพ. ๖.๒ แบบคำร้องทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ขอนหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เมื่อได้รับหนังสือฯ ออกโดยบัณฑิตวิทยาลัย เรียบร้อยแล้ว นำส่งให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมกำหนดวัน เวลา และสถานที่ เพื่อเข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

๒.๓) เข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ใช้เวลานำเสนอ ผลงานวิจัย ไม่เกิน ๑๕ นาที ซึ่งรายละเอียดในการนำเสนอข้อมูล ประกอบด้วย ๑. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย ๓. ระเบียบวิธีการวิจัย ๔. กรอบแนวคิดในการวิจัย ๕. สรุปผลการวิจัย ๖. องค์ความรู้จากการวิจัย และ ๗. แบบประเมินการสนทนากลุ่มตามวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ความรู้จากการวิจัย เรื่อง “รูปแบบการสร้างความรู้คู่คุณธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” ใช้เครื่องบันทึกเสียง ในการบันทึกการสนทนา

เพื่อนำมาใช้ถอดความสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากผู้วิจัยได้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เรียบร้อยแล้ว แสดงความขอบคุณ พร้อมกับถ่ายภาพ และมอบของที่ระลึกให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ (วันพุธ ที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔ ณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เวลา ๑๓.๐๐ น.)

๒.๔) สรุปผลจากการเข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) และนำเสนอแนะข้อมูลเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์จากการวิจัย

การตรวจสอบข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว จะต้องทำการตรวจสอบข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งบางครั้งอาจทำไปพร้อมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลก็ได้ การตรวจสอบข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพมักจะใช้วิธีการที่เรียกว่า การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) โดยเมื่อได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและจดบันทึกมาแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้อง ความเพียงพอและความเชื่อถือได้ของข้อมูลว่าจะสามารถตอบปัญหาของการศึกษาวิจัยได้อย่างครบถ้วน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) ซึ่งจะทำให้การพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้นถูกต้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงและตอบปัญหาการศึกษาโดยการตรวจสอบแหล่งข้อมูลพิจารณาใน แหล่งบุคคล หมายถึง ถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไปข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่ ในการศึกษาในครั้งนี้ได้ใช้การตรวจสอบจากแหล่งบุคคลมากที่สุดโดยการสอบถามข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างหลายกลุ่มในคำถามเดียวกัน และจากกลุ่มตัวอย่างคนเดียวจากแหล่งบุคคลหลายๆ คน เพื่อเป็นการยืนยันในข้อมูลที่ได้รับว่ามีความถูกต้องกันหรือไม่

๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Content Analysis) โดยเป็นการสรุปเนื้อหาเกี่ยวกับรูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๗ รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จำนวน ๔ รูปหรือคน ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญ รวมทั้งมีประสบการณ์เกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยโดยตรง หรือสามารถให้ข้อมูลในพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างครอบคลุม นำมาเขียนสรุปเป็นแบบแผนของความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล พรรณนาและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ข้อมูล เชื่อมโยงให้มีความสอดคล้องตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี หรือตอบปัญหาของการวิจัยให้เหมาะสม พร้อมทั้งนำเสนอแนะข้อมูลเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์จากการวิจัย

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่อง “รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” มีวัตถุประสงค์คือ ๑) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย และ ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น ๓ ประเด็นดังนี้

๔.๑ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

๔.๒ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

๔.๓ รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

๔.๔ ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ

๔.๕ องค์ความรู้

๔.๕.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๔.๕.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

๔.๑ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

๔.๑.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ประกอบด้วย สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (n=๔๕๐)

ลำดับ	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
๑	สถานภาพ		
	ผู้บริหาร	๑๕	๓.๓
	อาจารย์	๒๔๑	๕๓.๖
	เจ้าหน้าที่	๑๙๔	๔๓.๑
	รวม	๔๕๐	๑๐๐.๐
๒	อายุ		
	๒๐-๓๐ ปี	๘๗	๑๙.๓
	๓๑-๔๐ ปี	๑๕๓	๓๔.๐
	๔๑-๕๐ ปี	๑๑๐	๒๖.๔

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)			
			(n=๔๕๐)
ลำดับ	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
	๕๑-๖๐ ปี	๙๑	๒๐.๒
	รวม	๔๕๐	๑๐๐.๐
๓	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี	๒๓	๕.๑
	ปริญญาโท	๒๖๐	๕๗.๘
	ปริญญาเอก	๑๖๗	๓๗.๑
	รวม	๔๕๐	๑๐๐.๐
๕	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
	๑-๑๐ ปี	๔๗	๑๐.๔
	๑๑-๒๐ ปี	๒๑๔	๔๗.๖
	๒๑-๓๐ ปี	๑๖๐	๓๕.๖
	๓๑-๔๐ ปี	๒๙	๖.๔
	รวม	๔๕๐	๑๐๐.๐
๖	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
	๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท	๔๖	๑๐.๒
	๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๑๑๘	๒๖.๒
	๒๐,๐๐๑-๒๕,๐๐๐ บาท	๑๖๔	๓๖.๔
	๒๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท	๘๐	๑๗.๘
	๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๔๒	๙.๓
	รวม	๔๕๐	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๔๕๐ คน สรุปได้ดังนี้

ด้านสถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ จำนวน ๒๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๖ รองลงมาคือเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๑ และผู้บริหาร จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓ ตามลำดับ

ด้านอายุ พบว่า อันดับแรกมีอายุอยู่ระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๑๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๐ รองลงมาคือมีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๑๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๔ มีอายุระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี จำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๓ และมีอายุ ๕๑-๖๐ ปี จำนวน ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๒ ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน ๒๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๓ รองลงมาคือปริญญาเอก จำนวน ๑๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๑ ปริญญาตรี จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๑ ตามลำดับ

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า อันดับแรกมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง ๑๑-๒๐ ปี จำนวน ๒๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๖ รองลงมาคือมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ๒๑-๓๐ ปี จำนวน ๑๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๖ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง ๑-๑๐ ปี จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔ และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๔ ตามลำดับ

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า อันดับแรกมีรายได้อยู่ระหว่าง ๒๐,๐๐๑-๒๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๔ รองลงมาคือ ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๒ มีรายได้ระหว่าง ๒๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๘ มีรายได้ระหว่าง ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒ และมีรายได้ ๓๐,๐๐๑ ขึ้นไป จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๓ ตามลำดับ

๔.๑.๒ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย

๑) ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย รายได้หรือค่าตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความต้องการแสดงความจงรักภักดี ความต้องการในศักดิ์ศรีของตัวเอง ดังแสดงในตารางที่ ๔.๒-๔.๓

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม

(n=๔๕๐)

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑	รายได้หรือค่าตอบแทน	๓.๔๙	.๗๗๓	มาก
๒	ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	๓.๕๖	.๖๕๑	มาก
๓	สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	๓.๔๕	.๗๑๔	มาก
๔	ความต้องการแสดงความจงรักภักดี	๓.๔๔	.๗๒๒	มาก
๕	ความต้องการในศักดิ์ศรีของตัวเอง	๓.๔๑	.๗๒๔	มาก
ภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน		๓.๔๗	.๖๒๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๗ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๒๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๖ รองลงมาคือรายได้หรือค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๙ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๕ ความต้องการแสดงความจงรักภักดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๔ และความต้องการในศักดิ์ศรีของตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๑ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านพบผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกเป็น รายข้อ (n=๔๕๐)

ข้อ	๑. รายได้หรือค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑	ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	๓.๕๕	.๘๖๙	มาก
๒	ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานมีการปรับขึ้นตาม ภาระหน้าที่งาน	๓.๓๖	.๙๖๙	ปานกลาง
๓	มีขั้นตอนการพิจารณาค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม	๓.๕๗	.๗๘๒	มาก
ภาพรวม		๓.๔๙	.๗๗๓	มาก
๒. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน				
๔	ตำแหน่ง หน้าที่ที่มีความมั่นคงเป็นอย่างดี	๓.๕๔	.๗๕๒	มาก
๕	ชีวิตมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	๓.๕๗	.๗๘๒	มาก
๖	องค์กรให้สวัสดิการต่างๆ เพื่อความมั่นคงปลอดภัยใน การปฏิบัติงาน	๓.๕๘	.๗๔๓	มาก
ภาพรวม		๓.๕๖	.๖๕๑	มาก
๓. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ				
๗	สภาพพื้นที่การทำงาน แสงสว่าง อุปกรณ์เครื่องใช้ใน การปฏิบัติงานมีความพร้อม	๓.๕๒	.๗๔๔	มาก
๘	สภาพสำนักงาน อาคารมีความสะอาด เหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน	๓.๕๔	.๗๙๒	มาก
๙	มีห้องสุขา ห้องพยาบาล การจัดน้ำดื่มสะอาดและมี ความพร้อม	๓.๓๐	.๙๒๗	ปานกลาง
ภาพรวม		๓.๔๕	.๗๑๔	มาก
๔. ความต้องการแสดงความจงรักภักดี				
๑๐	มีการแสดงความจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัยด้วยการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	๓.๕๐	.๘๐๒	มาก
๑๑	มีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย	๓.๔๓	.๗๙๓	มาก
๑๒	มีทัศนคติเชิงบวกต่อคุณค่าและเป้าหมายของ มหาวิทยาลัย	๓.๓๙	.๘๗๗	ปานกลาง
ภาพรวม		๓.๔๔	.๗๒๒	มาก
๕. ความต้องการในศักดิ์ศรีของตัวเอง				
๑๓	การรับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	๓.๓๗	.๘๕๓	ปานกลาง
๑๔	มีอิสระในความคิดสามารถเสนอความคิดเห็นต่างๆ ใน การปฏิบัติงานได้	๓.๓๙	.๗๙๔	ปานกลาง

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกเป็น รายข้อ (ต่อ) (n=๔๕๐)

ข้อ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑๕ การได้รับโอกาสต่างๆ ในการแสดงความรู้ ความสามารถและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๓.๔๘	.๘๓๔	มาก
ภาพรวม	๓.๔๑	.๗๒๔	มาก
ภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	๓.๔๗	.๖๒๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๗ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๖๒๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านพบผลการศึกษาดังนี้

๑. ด้านรายได้หรือค่าตอบแทน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ๒ ข้อได้แก่ มีขั้นตอนการพิจารณาค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๗ รองลงมาคือ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๕ และอยู่ในระดับปานกลาง ๑ ข้อได้แก่ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานมีการปรับขึ้นตามภาระหน้าที่งาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๖

๒. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามลำดับได้แก่ องค์กรให้สวัสดิการต่างๆ เพื่อความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๘ รองลงมาคือชีวิตมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๗ และตำแหน่ง หน้าที่ที่มีความมั่นคงเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๔

๓. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ๒ ข้อได้แก่ สภาพสำนักงาน อาคารมีความสะอาด เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๔ รองลงมาคือ สภาพพื้นที่การทำงาน แสงสว่าง อุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีความพร้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๒ และอยู่ในระดับปานกลาง ๑ ข้อได้แก่ มีห้องสุขา ห้องพยาบาล การจัดน้ำดื่มสะอาดและมีความพร้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๖

๔. ด้านความต้องการแสดงความจงรักภักดี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ๒ ข้อได้แก่ มีการแสดงความจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัยด้วยการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๐ รองลงมาคือ มีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๓ และอยู่ในระดับปานกลาง ๑ ข้อได้แก่ มีทัศนคติเชิงบวกต่อคุณค่าและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๙

๕. ด้านความต้องการในศักดิ์ศรีของตัวเอง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ๑ ข้อได้แก่ การได้รับโอกาสต่างๆ ในการแสดงความรู้ ความสามารถและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๘ และอยู่

ในระดับปานกลาง ๒ ข้อได้แก่ มีอิสระในความคิด สามารถเสนอความคิดเห็นต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๙ และการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๗

๒) ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน โครงสร้างองค์กร ลักษณะของบทบาท ประสบการณ์ในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ ๔.๔-๔.๕

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในภาพรวม

(n=๔๕๐)

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑	ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน	๓.๗๒	.๖๑๒	มาก
๒	โครงสร้างองค์กร	๓.๗๒	.๕๕๗	มาก
๓	ลักษณะของบทบาท	๓.๖๖	.๖๕๖	มาก
๔	ประสบการณ์ในการทำงาน	๓.๗๐	.๖๘๖	มาก
ภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน		๓.๗๐	.๕๖๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๐ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๖๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน และโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒ เท่ากัน รองลงมาคือประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๐ และลักษณะของบทบาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๖ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านพบผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันจำแนกเป็นรายข้อ

(n=๔๕๐)

ข้อ	๑. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑	สถานภาพมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ การงาน	๓.๗๐	.๗๔๐	มาก
๒	อายุมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	๓.๗๖	.๗๒๒	มาก
๓	ระดับการศึกษาเหมาะสมกับหน้าที่ การงาน	๓.๗๐	.๖๗๐	มาก
ภาพรวม		๓.๗๒	.๖๑๒	มาก
๒. โครงสร้างองค์กร				
๔	ระบบการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมชัดเจน	๓.๗๔	.๖๕๗	มาก
๕	หน้าที่มีความชัดเจนในมหาวิทยาลัย	๓.๖๘	.๗๑๗	มาก

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันจำแนกเป็นรายข้อ (ต่อ) (n=๔๕๐)

ข้อ		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๖	มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย	๓.๗๔	.๖๙๑	มาก
	ภาพรวม	๓.๗๒	.๕๕๗	มาก
๓. ลักษณะของบทบาท				
๗	งานมีความท้าทายอยู่เสมอ	๓.๗๕	.๗๐๙	มาก
๘	มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	๓.๕๔	.๘๔๙	มาก
๙	มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	๓.๖๙	.๘๐๕	มาก
	ภาพรวม	๓.๖๖	.๖๕๖	มาก
ข้อ ๔. ประสบการณ์ในการทำงาน		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑๐	ทัศนคติของกลุ่มทำงานมีผลต่อมหาวิทยาลัย	๓.๖๙	.๗๗๐	มาก
๑๑	หน่วยงานมีความน่าเชื่อถือ มีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัย	๓.๗๘	.๘๐๒	มาก
๑๒	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถที่จะฟังพาได้	๓.๖๒	.๘๕๐	มาก
	ภาพรวม	๓.๗๐	.๖๘๖	มาก
	ภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	๓.๗๐	.๕๖๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๐ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๕๖๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านพบผลการศึกษาดังนี้

๑. ด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามลำดับได้แก่ อายุมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๖ รองลงมาคือ สถานภาพมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ การงาน และระดับการศึกษาเหมาะสมกับหน้าที่ การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๐ เท่ากัน

๒. ด้านโครงสร้างองค์กร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามลำดับได้แก่ ระบบการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสม ชัดเจน และมีการกระจายอำนาจในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๔ เท่ากัน รองลงมาคือหน้าที่มีความชัดเจนในมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๘

๓. ด้านลักษณะของบทบาท พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามลำดับได้แก่ งานมีความท้าทายอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๕ รองลงมาคือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๙ และมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๔

๔. ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามลำดับได้แก่ หน่วยงานมีความน่าเชื่อถือ มีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๘ รองลงมาคือทัศนคติของกลุ่มทำงาน มีผลต่อมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๙ และผู้บังคับบัญชามีความสามารถที่จะฟังพาได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒

๓) ข้อมูลเกี่ยวกับหลักธรรมสาราณียธรรม ๖

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ ประกอบด้วย เมตตาทายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตามโนกรรม สาธารณโภคิตา สีสสามัญญตา ทิฏฐิสามัญญตา ดังแสดงในตารางที่ ๔.๖-๔.๗

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ ในภาพรวม (n=๔๕๐)

ข้อ	หลักธรรมสาราณียธรรม ๖	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑	เมตตาทายกรรม	๔.๐๓	.๗๗๐	มาก
๒	เมตตาวจีกรรม	๔.๑๑	.๗๕๘	มาก
๓	เมตตามโนกรรม	๔.๐๖	.๗๐๔	มาก
๔	สาธารณโภคิตา	๔.๐๑	.๗๐๘	มาก
๕	สีสสามัญญตา	๓.๙๐	.๖๓๘	มาก
๖	ทิฏฐิสามัญญตา	๓.๕๘	.๖๙๐	มาก
ภาพรวมหลักธรรมสาราณียธรรม ๖		๓.๙๕	.๕๘๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๕ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๘๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านได้แก่ เมตตาวจีกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ รองลงมาคือเมตตามโนกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๖ เมตตาทายกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๓ สาธารณโภคิตา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๑ สีสสามัญญตา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๐ และทิฏฐิสามัญญตา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๘ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านพบผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ จำแนกเป็นรายข้อ (n=๔๕๐)

ข้อ	๑. เมตตาทายกรรม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑	การช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ	๓.๙๘	.๘๗๒	มาก
๒	แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง	๔.๐๙	.๘๔๙	มาก

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ จำแนก เป็นรายข้อ (ต่อ) (n=๔๕๐)

ข้อ		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๓	แสดงไมตรีและหวังดีต่อเพื่อนร่วมงานร่วมกิจการ กิจกรรมของมหาวิทยาลัยสม่ำเสมอ	๔.๐๓	.๗๙๖	มาก
ภาพรวม		๔.๐๓	.๗๗๐	มาก
๒. เมตตาวิจิตรกรรม				
๔	พูดด้วยความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน	๔.๐๗	.๘๗๖	มาก
๕	แนะนำ สั่งสอนตักเตือนกันด้วยความหวังดี	๔.๑๖	.๘๓๔	มาก
๖	กล่าววาจาสุภาพ พูดจริงไม่ พูดเพื่อผลประโยชน์ ที่จะ เกิดขึ้นแก่ตนเองฝ่ายเดียว	๔.๑๑	.๗๘๐	มาก
ภาพรวม		๔.๑๑	.๗๕๘	มาก
๓. เมตตาเมโนกรรม				
๗	คิดปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานเสมอ	๔.๑๐	.๗๙๓	มาก
๘	คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อหน่วยงาน และมหาวิทยาลัย	๔.๑๐	.๗๗๐	มาก
๙	มองเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในแง่ดี	๓.๙๖	.๘๓๓	มาก
ภาพรวม		๔.๐๖	.๗๐๔	มาก
๔. สาธารณโภคิตา				
๑๐	แบ่งปันสิ่งของ ความดีความชอบด้วยความยุติธรรม	๔.๐๔	.๗๓๙	มาก
๑๑	แจกจ่ายสิ่งต่างๆ ให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั้งถึงกัน	๓.๙๖	.๘๓๔	มาก
๑๒	การร่วมสุข ร่วมทุกข์กันในการปฏิบัติงานเพื่อหน่วยงาน และมหาวิทยาลัย	๔.๐๓	.๗๕๙	มาก
ภาพรวม		๔.๐๑	.๗๐๘	มาก
๕. สีสสามัญญตา				
๑๓	ประพตีสุจริตดั่งงามเหมือนๆ กันในองค์กร	๓.๙๑	.๖๘๙	มาก
๑๔	มีระเบียบวินัยเป็นแบบเดียวกันในหน่วยงาน	๓.๘๙	.๗๐๒	มาก
๑๕	ไม่ประพตีสุจริตให้เป็นที่รังเกียจ หรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ	๓.๘๙	.๗๖๕	มาก
ภาพรวม		๓.๙๐	.๖๓๘	มาก
๖. ทิฏฐิสามัญญตา				
๑๖	ปรับความคิดความเห็นให้มีเหตุผลถูกต้องเหมือนๆ กัน	๓.๔๙	.๘๒๑	มาก
๑๗	เคารพความคิดเห็นที่เป็นเหตุผลซึ่งกันและกัน	๓.๖๔	.๗๗๕	มาก
๑๘	ยึดหลักความดีงามเป็น อุดมคติอย่างเดียวกันในการ ปฏิบัติงาน	๓.๖๐	.๘๑๗	มาก
ภาพรวม		๓.๕๘	.๖๙๐	มาก
ภาพรวมหลักธรรมสาราณียธรรม ๖		๓.๙๕	.๕๘๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๕ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๕๘๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านพบผลการศึกษาดังนี้

๑. ด้านเมตตากายกรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามลำดับได้แก่ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙ รองลงมาคือ แสดงไมตรีและหวังดีต่อเพื่อนร่วมงานร่วมกิจการ กิจกรรมของมหาวิทยาลัยสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๓ และการช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๘

๒. ด้านเมตตาวาจกรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามลำดับได้แก่ แนะนำ สั่งสอนตักเตือนกันด้วยความหวังดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๖ รองลงมาคือกล่าววาจาสุภาพ พูดจริงไม่ พูดเพื่อผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ตนเองฝ่ายเดียว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ และพูดด้วยความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๗

๓. ด้านเมตตามโนกรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามลำดับได้แก่ คิดปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานเสมอ และคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อหน่วยงาน และมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๐ เท่ากัน รองลงมาคือมองเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในแง่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๖

๔. ด้านสาธารณโภคิตา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามลำดับได้แก่ แบ่งปันสิ่งของ ความดีความชอบด้วยความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๔ รองลงมาคือการร่วมสุข ร่วมทุกข์กันในการปฏิบัติงานเพื่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๓ และแจกจ่ายสิ่งต่างๆ ให้ได้มีส่วนร่วมร่วมใช้สอยบริโภคทั้งถึงกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๖

๕. ด้านศีลสามัญญตา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามลำดับได้แก่ ประพฤติสุจริตดีงามเหมือนๆ กันในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๑ รองลงมาคือมีระเบียบวินัยเป็นแบบเดียวกันในหน่วยงาน และไม่ประพฤติให้เป็นที่ยังเกียจ หรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๙ เท่ากัน

๖. ด้านทัญญูสามัญญตา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามลำดับได้แก่ เคารพความคิดเห็นที่เป็นเหตุผลซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๔ รองลงมาคือยึดหลักความดีงามเป็น อุดมคติอย่างเดียวกันในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๐ และปรับความคิดความเห็นให้มีเหตุผลถูกต้องเหมือนๆ กัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๙

๔) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ประกอบด้วย มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ความรู้สึกผูกพันอย่างสูงต่อองค์กร เลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร พยายามปฏิบัติงานมากขึ้น ดังแสดงในตารางที่ ๔.๘-๔.๙

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลใน ประเทศไทย ในภาพรวม (n=๔๕๐)

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลใน ประเทศไทย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑	มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร	๔.๐๙	.๗๑๔	มาก
๒	ความรู้สึกผูกพันอย่างสูงต่อองค์กร	๔.๐๐	.๖๔๕	มาก
๓	เลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	๔.๐๗	.๖๖๗	มาก
๔	พยายามปฏิบัติงานมากขึ้น	๔.๑๖	.๗๒๑	มาก
ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลใน ประเทศไทย		๔.๐๘	.๖๔๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลใน ประเทศไทยมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๔๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ พยายามปฏิบัติงานมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๖ รองลงมาคือมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙ เลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๗ และความรู้สึกผูกพันอย่างสูงต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านพบผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลใน ประเทศไทยจำแนกเป็นรายข้อ (n=๔๕๐)

ข้อ	๑. มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑	มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	๔.๑๕	.๗๙๘	มาก
๒	มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง	๔.๑๗	.๗๖๕	มาก
๓	ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน	๓.๙๕	.๗๘๐	มาก
ภาพรวม		๔.๐๙	.๗๑๔	มาก
๒. ความรู้สึกผูกพันอย่างสูงต่อองค์กร				
๔	มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่	๔.๐๐	.๗๒๘	มาก
๕	ทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย	๔.๐๑	.๗๓๔	มาก
๖	เชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	๓.๙๙	.๗๐๙	มาก
ภาพรวม		๔.๐๐	.๖๔๕	มาก

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลในประเศไทยจำแนกเป็นรายข้อ (ต่อ) (n=๔๕๐)

ข้อ	๓. เลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๗	เลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	๓.๘๙	.๘๑๙	มาก
๘	มีความผูกพันอย่างมากต่องานที่ทำ	๔.๑๓	.๗๕๑	มาก
๙	เล็งเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายสำเร็จ	๔.๑๙	.๗๔๓	มาก
ภาพรวม		๔.๐๗	.๖๖๗	มาก
๔. พยายามปฏิบัติงานมากขึ้น				
๑๐	ใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร	๔.๑๕	.๘๑๗	มาก
๑๑	ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น	๔.๑๗	.๗๘๙	มาก
๑๒	เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรในการปฏิบัติงาน	๔.๑๖	.๗๖๑	มาก
ภาพรวม		๔.๑๖	.๗๒๑	มาก
ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลในประเศไทย				
		๔.๐๘	.๖๔๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลในประเศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๖๔๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านพบผลการศึกษาดังนี้

๑. ด้านมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามลำดับได้แก่ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๗ รองลงมาคือ มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ และทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๕

๒. ด้านความรู้สึกผูกพันอย่างสูงต่อองค์กร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามลำดับได้แก่ ทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๑ รองลงมาคือมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่ ที่จะเกิดขึ้นแก่ตนเองฝ่ายเดียว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐ และเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๙

๓. ด้านเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามลำดับได้แก่ เล็งเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ รองลงมาคือมีความผูกพันอย่างมากต่องานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๓ และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๙

๔. ด้านพยายามปฏิบัติงานมากขึ้น พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามลำดับได้แก่ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๗ รองลงมาคือเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๖ และใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕

๔.๒ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลิ่งในประเทศไทย

๑) ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในรูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลิ่งในประเทศไทย

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในรูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลิ่งในประเทศไทย (n = ๔๕๐)

ตัวแปร	Mean	ระดับ	S.D.	Variance	Skewness	Kurtosis
FACTOR1	3.49	มาก	.773	.597	-.554	.530
FACTOR2	3.56	มาก	.651	.424	-.749	1.097
FACTOR3	3.45	มาก	.714	.509	-.204	.246
FACTOR4	3.44	มาก	.722	.522	-.652	.684
FACTOR5	3.41	มาก	.724	.525	-.561	.192
FACTOR	3.47	มาก	.621	.386	-.466	.038
RELAT1	3.72	มาก	.612	.374	-.750	1.974
RELAT2	3.72	มาก	.557	.311	-.725	1.580
RELAT3	3.66	มาก	.656	.430	-.811	1.902
RELAT4	3.70	มาก	.686	.470	-.603	1.039
RELAT	3.70	มาก	.568	.323	-.828	1.914
DHAMMA1	4.03	มาก	.770	.593	-.972	1.727
DHAMMA2	4.11	มาก	.758	.574	-.996	1.318
DHAMMA3	4.06	มาก	.704	.496	-.633	.239
DHAMMA4	4.01	มาก	.708	.502	-.399	.255
DHAMMA5	3.90	มาก	.638	.407	-.399	.402
DHAMMA6	3.58	มาก	.690	.476	-.762	1.133
DHAMMA	3.95	มาก	.583	.340	-1.059	1.867
UNIVERS1	4.09	มาก	.714	.510	-.915	1.623
UNIVERS2	4.00	มาก	.645	.416	-.318	.125
UNIVERS3	4.07	มาก	.667	.445	-.769	1.142
UNIVERS4	4.16	มาก	.721	.520	-.865	1.514
UNIVERS	4.08	มาก	.647	.419	-.819	1.477

จากตารางที่ ๔.๑๐ ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในแต่ละโมเดล มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด ๑๙ ตัว ที่ใช้วัดตัวแปรแฝง ๔ ตัวแปร คือ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน (FACTOR) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน (RELAT) ตัวแปรส่งผ่านได้แก่ หลักสาราณียธรรม ๖ (DHAMMA) และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย (UNIVERS) มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ค่าความเบ้ (Sk) และค่าความโด่ง (Ku) โดยแยกวิเคราะห์ผลแต่ละตัวแปรดังต่อไปนี้

๑) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน (FACTOR) พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๓.๔๗$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ของตัวแปรพบว่า ตัวแปรมีการกระจายไม่ต่างกันมาก โดยมีค่าอยู่ระหว่าง ร้อยละ ๔๒.๔-๕๙.๗ เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรทุกตัวสูงกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะสูงโด่งกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งมากกว่า ๐) แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย จึงเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ต่อไป

๒) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน (RELAT) พบว่า โดยภาพรวมด้านปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๓.๗๐$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ของตัวแปรพบว่า ตัวแปรมีการกระจายไม่ต่างกันมาก โดยมีค่าอยู่ระหว่าง ร้อยละ ๕๕.๗-๖๘.๖ เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรทุกตัวสูงกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะสูงโด่งกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งมากกว่า ๐) แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย จึงเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ต่อไป

๓) หลักสาราณียธรรม ๖ (DHAMMA) พบว่า โดยภาพรวมการปฏิบัติตามหลักสาราณียธรรม ๖ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๓.๙๕$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ของตัวแปรพบว่า ตัวแปรมีการกระจายไม่ต่างกันมาก โดยมีค่าอยู่ระหว่าง ร้อยละ ๖๓.๘-๗๗.๐ เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรทุกตัวสูงกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะสูงโด่งกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งมากกว่า ๐) แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย จึงเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ต่อไป

๔) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย (UNIVERS) พบว่า โดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๐๘$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรมีการกระจายไม่ต่างกันมาก โดยมีค่าอยู่ระหว่าง ร้อยละ ๖๔.๕-๗๒.๑ เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรทุกตัวสูงกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะสูงโด่งกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งมากกว่า ๐) แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย จึงเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ต่อไป

๒) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เพื่อใช้สร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในการวิเคราะห์รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทยที่มีตัวแปรหลักสาราณียธรรม ๖ เป็นตัวแปรส่งผ่าน

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลที่มีตัวแปรหลักสาราณียธรรม ๖ เป็นตัวแปรส่งผ่าน

	FACTOR1	FACTOR2	FACTOR3	FACTOR4	FACTOR5	RELAT1	RELAT2	RELAT3	RELAT4	DHAMMA1	DHAMMA2	DHAMMA3	DHAMMA4	DHAMMA5	DHAMMA6	UNIVERS1	UNIVERS2	UNIVERS3	UNIVERS4	
FACTOR1	1																			
FACTOR2	.725**	1																		
FACTOR3	.634**	.695**	1																	
FACTOR4	.617**	.604**	.772**	1																
FACTOR5	.678**	.666**	.707**	.783**	1															
RELAT1	.626**	.600**	.626**	.629**	.658**	1														
RELAT2	.548**	.579**	.562**	.587**	.617**	.840**	1													
RELAT3	.597**	.553**	.541**	.565**	.586**	.720**	.723**	1												
RELAT4	.591**	.558**	.518**	.552**	.587**	.719**	.744**	.811**	1											
DHAMMA1	.483**	.298**	.314**	.360**	.385**	.539**	.520**	.535**	.574**	1										
DHAMMA2	.410**	.176**	.219**	.304**	.259**	.460**	.440**	.438**	.503**	.811**	1									
DHAMMA3	.547**	.311**	.328**	.412**	.375**	.489**	.438**	.465**	.502**	.735**	.808**	1								
DHAMMA4	.533**	.335**	.317**	.398**	.396**	.455**	.434**	.467**	.499**	.726**	.752**	.856**	1							
DHAMMA5	.431**	.264**	.226**	.278**	.281**	.446**	.418**	.463**	.462**	.547**	.542**	.633**	.602**	1						
DHAMMA6	.567**	.492**	.616**	.703**	.718**	.638**	.659**	.691**	.677**	.470**	.355**	.411**	.376**	.348**	1					
UNIVERS1	.395**	.211**	.304**	.338**	.297**	.425**	.382**	.462**	.474**	.589**	.685**	.713**	.662**	.661**	.293**	1				
UNIVERS2	.392**	.215**	.259**	.317**	.266**	.416**	.401**	.462**	.453**	.657**	.662**	.696**	.669**	.651**	.313**	.836**	1			
UNIVERS3	.434**	.244**	.296**	.323**	.328**	.420**	.412**	.461**	.490**	.677**	.717**	.726**	.697**	.641**	.359**	.776**	.828**	1		
UNIVERS4	.392**	.192**	.276**	.304**	.246**	.395**	.369**	.425**	.444**	.670**	.736**	.733**	.702**	.618**	.312**	.794**	.788**	.867**	1	

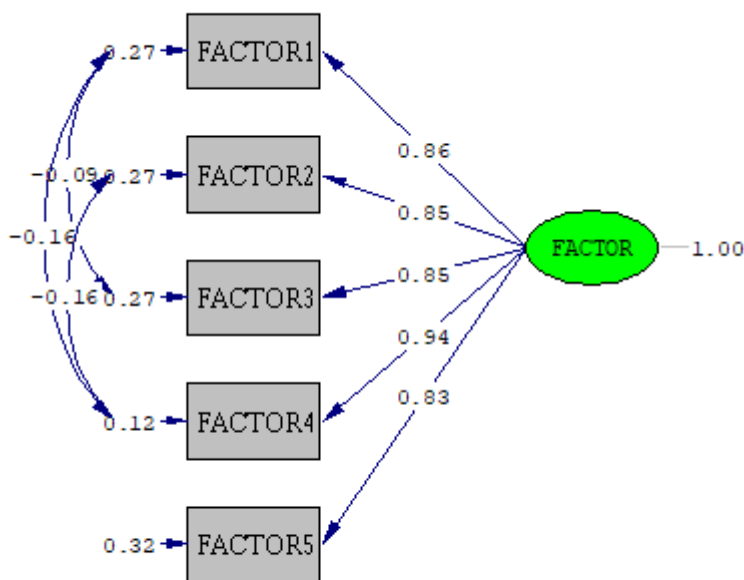
Bartlett's Test of Sphericity = 8716.411, df = 171, p = .000, Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .929

๓) การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ด้วยโปรแกรมลิสเรล

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ด้วยโปรแกรมลิสเรล โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๔๕๐ ตัวอย่าง แสดงผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับสมมติฐานที่ ๑ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ ๑ รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลบุรีในประเทศไทยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานย่อยที่ ๑.๑ ค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



Chi-Square=1.61, df=2, P-value=0.44790, RMSEA=0.000

แผนภาพที่ ๔.๑ แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2 -test	p-value มากกว่า ๐.๐๕	๐.๔๔๗	ผ่านเกณฑ์
χ^2 /df	น้อยกว่า ๒.๐๐	๐.๘๐๕	ผ่านเกณฑ์
GFI	มากกว่า ๐.๙๐	๐.๙๙๘	ผ่านเกณฑ์
AGFI	มากกว่า ๐.๙๐	๐.๙๘๘	ผ่านเกณฑ์
CFI	มากกว่า ๐.๙๕	๑.๐๐๐	ผ่านเกณฑ์
SRMR	น้อยกว่า ๐.๐๕	๐.๐๐๖๒	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
RMSEA	น้อยกว่า ๐.๐๕	๐.๐๐๐	ผ่านเกณฑ์
CN	มากกว่า ๒๐๐	๒๓๗๓.๔๐๘	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า ค่า p-value ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ ๐.๔๔๗ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๐๕) ผ่านเกณฑ์ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ ๑.๖๑ ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ ๒ ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ (χ^2/df) เท่ากับ ๐.๘๐๕ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๒) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ ๐.๙๙๘ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ ๐.๙๘๘ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ ๑.๐๐๐ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ ๐.๐๐๖๒ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๐.๐๕) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ ๐.๐๐๐ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๐.๐๕) ผลผ่านเกณฑ์ มีขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ ๒๓๗๓.๔๐๘ (เกณฑ์ที่กำหนดมากกว่าหรือเท่ากับ ๒๐๐) ซึ่งทุกค่ามีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดแสดงให้เห็นว่าโมเดล ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

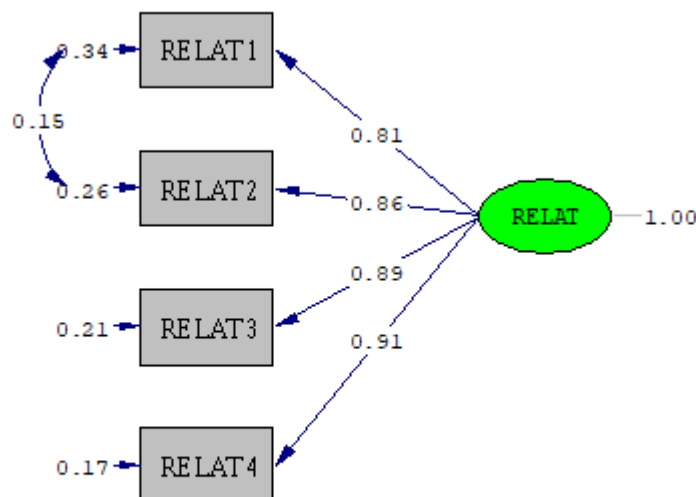
ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	beta	B(SE)			
FACTOR1	2.013	0.86 (0.100)	20.194**	0.734	0.126
FACTOR2	1.251	0.85 (0.061)	20.623**	0.727	0.195
FACTOR3	1.076	0.85 (0.051)	20.917**	0.727	0.010
FACTOR4	2.311	0.94 (0.097)	23.839**	0.884	0.248
FACTOR5	1.770	0.83 (0.088)	20.203**	0.685	0.032
Chi-Square = 1.61 df = 2 GFI = 0.998 AGFI = 0.988 RMSEA = 0.000					

หมายเหตุ : **p < .01 ; n = 450 ; ระดับการให้คะแนน ๕ ระดับ

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ ๐.๘๓ ถึง ๐.๙๔ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ทุกด้าน ด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือ ความต้องการแสดงความจริงรักภักดี (FACTOR4) มีความแปรผันร่วมกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานร้อยละ ๘๘.๔ รองลงมาคือรายได้หรือค่าตอบแทน (FACTOR1) มีความแปรผันร้อยละ ๗๓.๔ ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (FACTOR2) มีความแปรผันร้อยละ

ละ ๗๒.๗ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (FACTOR3) มีความแปรผันร้อยละ ๗๒.๗ และตัวแปรที่มีความแปรผันน้อยที่สุดคือ ความต้องการในศักดิ์ศรีของตัวเอง (FACTOR5) ร้อยละ ๖๘.๕ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

สมมติฐานย่อยที่ ๑.๒ ค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



Chi-Square=0.16, df=1, P-value=0.68761, RMSEA=0.000

แผนภาพที่ ๔.๒ แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2 -test	p-value มากกว่า ๐.๐๕	๐.๖๘๗	ผ่านเกณฑ์
χ^2 /df	น้อยกว่า ๒.๐๐	๐.๑๖	ผ่านเกณฑ์
GFI	มากกว่า ๐.๙๐	๑.๐๐๐	ผ่านเกณฑ์
AGFI	มากกว่า ๐.๙๐	๐.๙๙๘	ผ่านเกณฑ์
CFI	มากกว่า ๐.๙๕	๑.๐๐๐	ผ่านเกณฑ์
SRMR	น้อยกว่า ๐.๐๕	๐.๐๐๑	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	น้อยกว่า ๐.๐๕	๐.๐๐๐	ผ่านเกณฑ์
CN	มากกว่า ๒๐๐	๑๖๓๗๐.๘๔๒	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า ค่า p-value ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ ๐.๖๘๗ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๐๕) ผ่านเกณฑ์ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ ๐.๑๖ ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ

๑ ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ (χ^2/df) เท่ากับ ๐.๑๖ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๒) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ ๑.๐๐๐ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ ๐.๙๙๘ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ ๑.๐๐๐ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ ๐.๐๐๑ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๐.๐๕) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ ๐.๐๐๐ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๐.๐๕) ผลผ่านเกณฑ์ มีขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ ๑๖๓๗๐.๘๔๒ (เกณฑ์ที่กำหนดมากกว่าหรือเท่ากับ ๒๐๐) ซึ่งทุกค่ามีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดแสดงให้เห็นว่าโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

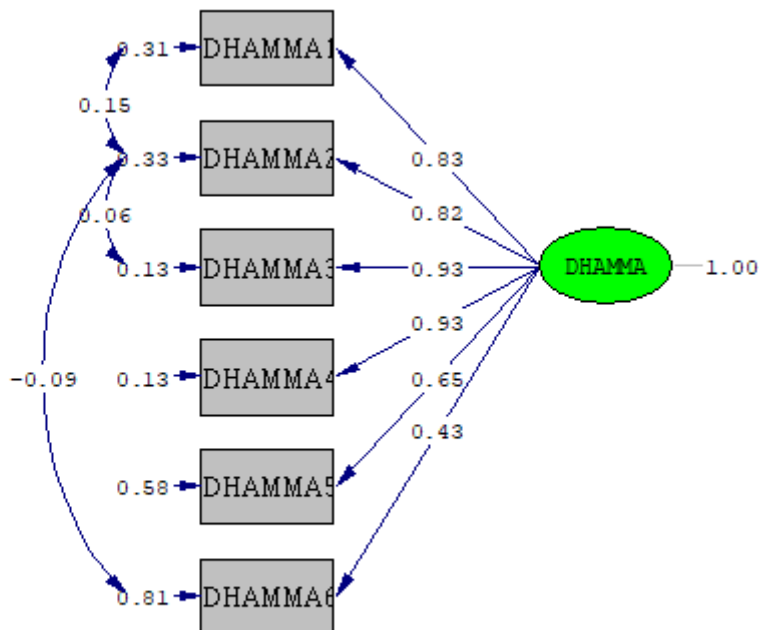
ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	beta	B(SE)			
RELAT1	3.259	0.81 (0.170)	19.146**	0.661	0.025
RELAT2	3.439	0.86 (0.165)	20.873**	0.736	0.050
RELAT3	7.617	0.89 (0.347)	21.981**	0.785	0.038
RELAT4	2.480	0.91 (0.108)	22.859**	0.826	0.152
Chi-Square = 0.16 df = 1 GFI = 1.000 AGFI = 0.998 RMSEA = 0.000					

หมายเหตุ : **p < .01 ; n = 450 ; ระดับการให้คะแนน ๕ ระดับ

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ ๐.๘๑ ถึง ๐.๙๑ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ทุกด้าน ด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน (RELAT4) มีความแปรผันร่วมกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ร้อยละ ๘๒.๖ รองลงมาคือ ลักษณะของบทบาท (RELAT3) มีความแปรผันร้อยละ ๗๘.๕ โครงสร้างองค์กร (RELAT2) มีความแปรผันร้อยละ ๗๓.๖ และตัวแปรที่มีความแปรผันน้อยที่สุดคือลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (RELAT1) ร้อยละ ๖๖.๑ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

สมมติฐานย่อยที่ ๑.๓ ค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลหลักสาราณียธรรม ๖ ที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



Chi-Square=11.12, df=6, P-value=0.08489, RMSEA=0.046

แผนภาพที่ ๔.๓ แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลหลักสาราณียธรรม ๖

ตารางที่ ๔.๑๖ ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลหลักสาราณียธรรม ๖ กับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2 -test	p-value มากกว่า ๐.๐๕	๐.๐๘๔	ผ่านเกณฑ์
χ^2 /df	น้อยกว่า ๒.๐๐	๑.๕๘๓	ผ่านเกณฑ์
GFI	มากกว่า ๐.๙๐	๐.๙๙๑	ผ่านเกณฑ์
AGFI	มากกว่า ๐.๙๐	๐.๙๖๘	ผ่านเกณฑ์
CFI	มากกว่า ๐.๙๕	๐.๙๙๘	ผ่านเกณฑ์
SRMR	น้อยกว่า ๐.๐๕	๐.๐๑๗	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	น้อยกว่า ๐.๐๕	๐.๐๔๖	ผ่านเกณฑ์
CN	มากกว่า ๒๐๐	๕๙๘.๙๙๕	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า ค่า p-value ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ ๐.๐๘๔ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๐๕) ผ่านเกณฑ์ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ ๑๑.๑๒ ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ ๖ ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ (χ^2 /df) เท่ากับ ๑.๕๘๓ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๒) ผลผ่าน

เกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ ๐.๙๙๑ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ ๐.๙๖๘ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ ๐.๙๙๘ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ ๐.๐๑๗ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๐.๐๕) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ ๐.๐๔๖ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๐.๐๕) ผลผ่านเกณฑ์ มีขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ ๕๙๘.๙๙๕ (เกณฑ์ที่กำหนดมากกว่าหรือเท่ากับ ๒๐๐) ซึ่งทุกค่ามีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดแสดงให้เห็นว่าโมเดลหลักสาราณียธรรม ๖ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

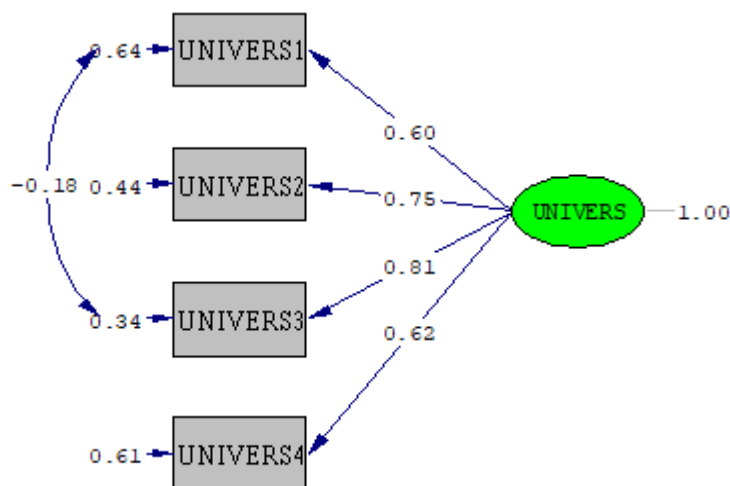
ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลหลักสาราณียธรรม ๖

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
	beta	B(SE)			
DHAMMA1	7.129	0.83 (0.355)	20.078**	0.688	0.017
DHAMMA2	3.002	0.82 (0.155)	19.376**	0.666	0.002
DHAMMA3	3.736	0.93 (0.154)	24.227**	0.869	0.100
DHAMMA4	3.426	0.93 (0.141)	24.307**	0.872	0.113
DHAMMA5	2.612	0.65 (0.182)	14.330**	0.425	0.016
DHAMMA6	1.735	0.43 (0.196)	8.841**	0.187	0.008
Chi-Square = 11.12 df = 6 GFI = 0.991 AGFI = 0.968 RMSEA = 0.046					

หมายเหตุ : **p < .01 ; n = 450 ; ระดับการให้คะแนน ๕ ระดับ

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ ๐.๔๓ ถึง ๐.๙๓ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ทุกด้าน ด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือ สาราณโภคิตา (DHAMMA4) มีความแปรผันร่วมกับหลักสาราณียธรรม ๖ ร้อยละ ๘๗.๒ รองลงมา คือ เมตตามโนกรรม (DHAMMA3) มีความแปรผันร้อยละ ๘๖.๙ เมตตาทายกรรม (DHAMMA1) มีความแปรผันร้อยละ ๖๘.๘ เมตตาวจีกรรม (DHAMMA2) มีความแปรผันร้อยละ ๖๖.๖ สีสสามัญญตา มีความแปรผันร้อยละ ๔๒.๕ และตัวแปรที่มีความแปรผันน้อยที่สุดคือ ทิฐีสสามัญญตา (DHAMMA6) ร้อยละ ๑๘.๗ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบหลักสาราณียธรรม ๖

สมมติฐานย่อยที่ ๑.๔ ค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



Chi-Square=1.02, df=1, P-value=0.31260, RMSEA=0.007

แผนภาพที่ ๔.๔ แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลในประเทศไทย

ตารางที่ ๔.๑๘ ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลในประเทศไทย

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2 -test	p-value มากกว่า ๐.๐๕	๐.๓๑๒	ผ่านเกณฑ์
χ^2 /df	น้อยกว่า ๒.๐๐	๑.๐๒	ผ่านเกณฑ์
GFI	มากกว่า ๐.๙๐	๐.๙๙๙	ผ่านเกณฑ์
AGFI	มากกว่า ๐.๙๐	๐.๙๘๙	ผ่านเกณฑ์
CFI	มากกว่า ๐.๙๕	๑.๐๐๐	ผ่านเกณฑ์
SRMR	น้อยกว่า ๐.๐๕	๐.๐๐๙	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	น้อยกว่า ๐.๐๕	๐.๐๐๗	ผ่านเกณฑ์
CN	มากกว่า ๒๐๐	๒๙๑๙.๔๐๖	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า ค่า p-value ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ ๐.๓๑๒ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๐๕) ผ่านเกณฑ์ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ ๑.๐๒ ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ ๑ ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ (χ^2 /df) เท่ากับ ๑.๐๒ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๒) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ ๐.๙๙๙ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ ๐.๙๘๙ (เกณฑ์ที่กำหนดต้อง

มากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ ๑.๐๐๐ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ ๐.๐๐๙ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๐.๐๕) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ ๐.๐๐๗ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๐.๐๕) ผลผ่านเกณฑ์มีขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ ๒๙๑๙.๔๐๖ (เกณฑ์ที่กำหนดมากกว่าหรือเท่ากับ ๒๐๐) ซึ่งทุกค่ามีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดแสดงให้เห็นว่าโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลในประเทศไทยที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลในประเทศไทย

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	beta	B(SE)			
UNIVERS1	4.245	0.60 (0.376)	11.283**	0.361	0.040
UNIVERS2	3.348	0.75 (0.209)	16.021**	0.559	0.056
UNIVERS3	0.972	0.81 (0.058)	16.661**	0.659	0.417
UNIVERS4	2.725	0.62 (0.205)	13.292**	0.388	0.034
Chi-Square = 1.02 df = 1 GFI = 0.999 AGFI = 0.989 RMSEA = 0.007					

หมายเหตุ : **p < .01 ; n = 450 ; ระดับการให้คะแนน ๕ ระดับ

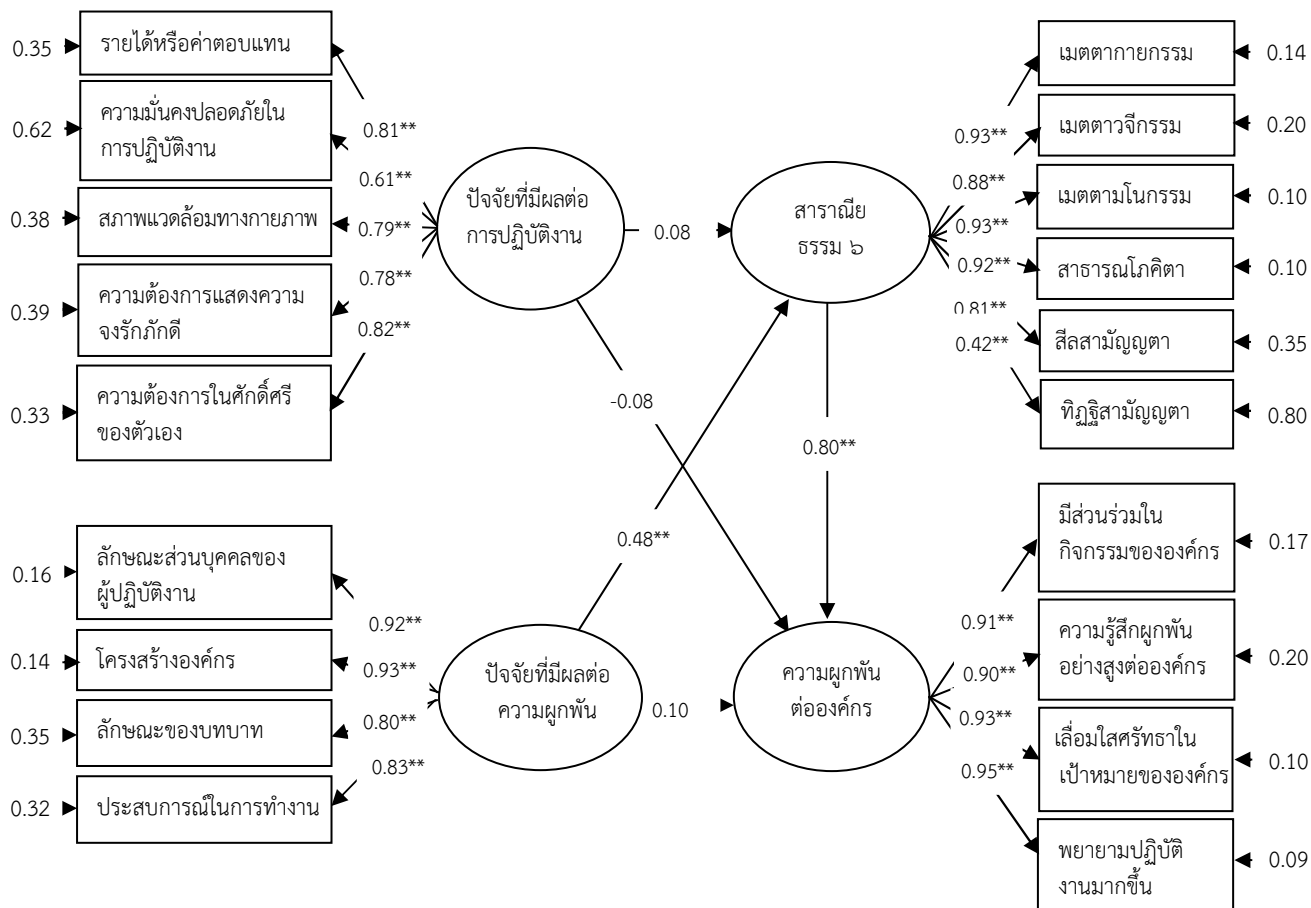
จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ ๐.๖๐ ถึง ๐.๘๑ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ทุกด้าน ด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือ เลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร (UNIVERS3) มีความแปรผันร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลในประเทศไทยร้อยละ ๖๕.๙ รองลงมาคือ ความรู้สึกผูกพันอย่างสูงต่อองค์กร (UNIVERS2) มีความแปรผันร้อยละ ๕๕.๙ พยายามปฏิบัติงานมากขึ้น (UNIVERS4) มีความแปรผันร้อยละ ๓๘.๘ และตัวแปรที่มีความแปรผันน้อยที่สุดคือ มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร (UNIVERS1) ร้อยละ ๓๖.๑ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลในประเทศไทย

๔) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลในประเทศไทย

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลในประเทศไทยซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ ๒ ดังนี้

สมมติฐานที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน สารานุกรมธรรม ๖ มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลในประเทศไทย

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัยตามแผนภาพที่ ๔.๕ ดังนี้



Chi-Square = 91.47, df = 72, P-value = 0.06058, RMSEA = 0.026

แผนภาพที่ ๔.๕ ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย

ตารางที่ ๔.๒๐ ค่าสถิติความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทยที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2 -test	p-value มากกว่า ๐.๐๕	๐.๐๖๐	ผ่านเกณฑ์
χ^2/df	น้อยกว่า ๒.๐๐	๑.๒๗๐	ผ่านเกณฑ์
GFI	มากกว่า ๐.๙๐	๐.๙๗๖	ผ่านเกณฑ์
AGFI	มากกว่า ๐.๙๐	๐.๙๓๘	ผ่านเกณฑ์
CFI	มากกว่า ๐.๙๐	๐.๙๙๙	ผ่านเกณฑ์
SRMR	น้อยกว่า ๐.๐๕	๐.๐๓๑	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	น้อยกว่า ๐.๐๕	๐.๐๒๖	ผ่านเกณฑ์
CN	มากกว่า ๒๐๐	๔๑๘.๕๘๖	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่าค่า p-value มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ ๐.๐๖๐ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๐๕) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ ๙๑.๔๗ ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ ๗๒ ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ (χ^2/df) เท่ากับ ๑.๒๗๐ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๒) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ ๐.๙๗๖ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ ๐.๙๓๘ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ ๐.๙๙๙ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ ๐.๐๓๑ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๐.๐๕) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ ๐.๐๒๖ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๐.๐๕) ผลผ่านเกณฑ์ มีขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ ๔๑๘.๕๘๖ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่าหรือเท่ากับ ๒๐๐) ผลผ่านเกณฑ์ แสดงให้เห็นว่าค่าสถิติความสอดคล้องของรูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย เชิงสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

จากการทดสอบสมมติฐานที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน สารานุกรม ๖ มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย สามารถสรุปเป็นตารางผลการศึกษาดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒๑ ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในรูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย ที่มีการปฏิบัติตามหลักสารานุกรม ๖ เป็นตัวแปรส่งผ่าน

ตัวแปรเหตุ	DHAMMA			UNIVERS				
	TE	IE	DE	TE	IE	DE		
FACTOR	0.08 (0.12)	-	0.08 (0.12)	0.02 (0.12)	0.06 (0.09)	-0.08 (0.07)		
RELAT	0.48** (0.12)	-	0.48** (0.12)	0.48** (0.12)	0.38** (0.09)	0.10 (0.08)		
DHAMMA	-	-	-	-	-	0.80** (0.04)		
ค่าสถิติ	Chi-Square=91.47, df=72, GFI=0.97, AGFI=0.94, RMSEA=0.026							
ตัวแปร	FAC1	FAC2	FAC3	FAC4	FAC5	RELAT1	RELAT2	RELAT3
ความเที่ยง	0.649	0.375	0.618	0.613	0.670	0.838	0.858	0.645
ตัวแปร	RELAT4	DHAM1	DHAM2	DHAM3	DHAM4	DHAM5	DHAM6	UNI1
ความเที่ยง	0.682	0.863	0.781	0.870	0.838	0.650	0.179	0.827
ตัวแปร	UNI2	UNI3	UNI4					
ความเที่ยง	0.804	0.868	0.909					
สมการโครงสร้างของตัวแปร	DHAMMA		UNIVERS					
R ²	0.304		0.680					
เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร								
ตัวแปรแฝง	DHAMMA	UNIVERS	FACTOR	RELAT				
DHAMMA	1.000							
UNIVERS	0.823	1.000						
FACTOR	0.496	0.412	1.000					
RELAT	0.550	0.480	0.686	1.000				

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บคือค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน, **p < .01

TE = ผลรวมอิทธิพล IE = อิทธิพลทางอ้อม DE = อิทธิพลทางตรง

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า ค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง ๐.๑๗๙-๐.๙๐๙ โดยตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงสูงสุดคือ พยายามปฏิบัติงานมากขึ้น (UNIVERS4) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ ๐.๙๐๙ ส่วนตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงต่ำสุดคือ ทิฐีสามัญญดา (DHAMMA6) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ ๐.๑๗๙

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) ของสมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝงพบว่า มีค่าเท่ากับ ๐.๓๐๔ แสดงว่าตัวแปรในโมเดลคือ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน (FACTOR) และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน (RELAT) สามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติตามหลักสารานุกรม

๖ (DHAMMA) ได้ร้อยละ ๓๐.๔ และยังพบว่าสมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝงมีค่าเท่ากับ ๐.๖๘๐ แสดงว่าตัวแปรในโมเดลคือ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน (FACTOR) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน (RELAT) และหลักสราณียธรรม ๖ (DHAMMA) สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลในประทศไทย (UNIVERS) ได้ร้อยละ ๖๘ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิรวมพบผลดังนี้

๑) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน (FACTOR)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดลพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน (FACTOR) กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลในประทศไทย (UNIVERS) ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ ๐.๔๑๒ แยกเป็นอิทธิพลทางตรง -๐.๐๘ และอิทธิพลทางอ้อม ๐.๐๖ เป็นอิทธิพลรวม ๐.๐๒ โดยไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลในประทศไทย

๒) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน (RELAT)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดลพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน (RELAT) กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลในประทศไทย (UNIVERS) ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ ๐.๔๘๐ แยกเป็นอิทธิพลทางตรง ๐.๑๐ และอิทธิพลทางอ้อม ๐.๓๘ เป็นอิทธิพลรวม ๐.๔๘ โดยที่มีอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลในประทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ หมายความว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน โครงสร้างองค์กร ลักษณะของบทบาท ประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลในประทศไทยได้อย่างดี นอกจากนั้นเมื่อมีการปฏิบัติตามหลักสราณียธรรม ๖ ซึ่งประกอบด้วย เมตตากายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตามโนกรรม สาราณโภคิตา สีสสามัญญตา ทิฏฐีสสามัญญตา ก็จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลในประทศไทยได้ดียิ่งขึ้นไปอีก

๓) หลักสราณียธรรม ๖ (DHAMMA)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงของหลักสราณียธรรม ๖ (DHAMMA) กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลในประทศไทย (UNIVERS) ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ ๐.๘๒๓ มีขนาดอิทธิพลทางตรงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลในประทศไทย เท่ากับ ๐.๘๐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ หมายความว่า การปฏิบัติตามหลักสราณียธรรม ๖ ซึ่งประกอบด้วย เมตตากายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตามโนกรรม สาราณโภคิตา สีสสามัญญตา ทิฏฐีสสามัญญตา จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลในประทศไทยได้ถึง ร้อย ๘๐

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณดังที่ได้อธิบายไปแล้วนั้น เพื่อให้ผลการวิจัยเกิดความสมบูรณ์ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อยืนยันผลการศึกษ่าข้างต้นจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๖ รูปหรือคน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างตามวัตถุประสงค์และนำเสนอตามลำดับดังนี้

๑. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในประเด็นต่อไปนี้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลบุรีในประเทศไทย

๑.๑ ประเด็นสัมภาษณ์ “รายได้หรือค่าตอบแทนต่อความผูกพันในองค์กร” ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๗ รูปหรือคน พบผลดังนี้

๑) ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงาน และการออกจากงานได้ เนื่องจากความพึงพอใจในค่าตอบแทนมีส่วนช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน ดังจะเห็นได้จากการที่ค่าตอบแทน มักเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่ถูกนำมาใช้วัดความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้ เพราะค่าตอบแทนเป็นผลที่พนักงานพึงได้จากการทำงาน ซึ่งอยู่ในรูปของการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์กรกับพนักงาน ดังนั้นหากพนักงานมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนแล้ว ย่อมส่งผลให้มีความพึงพอใจในงานได้ อีกทั้งค่าตอบแทน ยังเป็นปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่สำคัญซึ่งมักถูกนำมาใช้เป็นเงื่อนไขในการจูงใจได้ พนักงานสร้างผลการปฏิบัติงานในทางที่องค์กรต้องการ เช่น การให้ค่าคอมมิชชั่นแก่พนักงาน เพื่อจูงใจให้พนักงานเพิ่มยอดขายให้ได้ตามเป้าที่องค์กรกำหนด หรือการให้โบนัสประจำปีกรณีทีผลประกอบการเป็นไปตามที่คาดหวัง ดังนั้นเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่อาจจะได้รับ ก็ย่อมเกิดแรงจูงใจและทุ่มเททำงาน เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ค่าตอบแทนก็ยังเป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจที่สำคัญในการดึงดูดและรักษาพนักงานไม่ให้ออกจากองค์กร เพราะพนักงานส่วนใหญ่ ต้องการอยู่ในองค์กรที่ให้ค่าตอบแทนในอัตราที่สูง และมีระบบค่าตอบแทนที่ดี มีความเป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ ด้วยว่าเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนทั้งในเชิงจำนวน และในเชิงกระบวนการพนักงานก็ไม่มีเจตจำนงที่จะต้องการออกจากงาน หรือเปลี่ยนงานใหม่^๑

๒) รายได้ ถือเป็นส่วนสำคัญในการเลือกประกอบอาชีพ ดังนั้นบุคลากรมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ ก็จะทำงานที่เดิมและผูกพันต่อองค์กรนั้นๆ^๒

๓) รายได้มีความสำคัญต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมากความมั่นคงปลอดภัยยังมีความสำคัญต่อความผูกพันของบุคคลในองค์กรมากที่สุดสภาพแวดล้อมทางกายภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อบุคลากรเป็นอย่างมากองค์กรย่อมต้องการที่จะให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร^๓

๔) รายได้มีส่วนสำคัญมากที่สุดในการทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีและรวมทั้งสวัสดิการและความปลอดภัยสถานที่ทำงานอาคารสถานที่ห้องน้ำมีสะอาดๆ สถานที่พร้อมในการทำงานและที่สำคัญบุคลากรจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัยหลักธรรมที่เหมาะสมกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กร^๔

๕) รายได้ ถือเป็นส่วนสำคัญในการเลือกประกอบอาชีพ ดังนั้นบุคลากรมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ ก็จะทำงานที่เดิมและผูกพันต่อองค์กรนั้นๆ ความจงรักภักดีต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน ได้แก่ รายได้ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และความมั่นคง

^๑ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔.

^๒ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^๓ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^๔ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

ของชีวิต เป็นต้น สุดท้ายแล้วถ้าบุคลากรมีความสุข ความพอใจ ความสบายใจ ในการใช้ชีวิต ดังนั้นความต้องการแสดงความจงรักภักดีต่อความผูกพันขององค์กร^๕

๖) การที่จะทำให้บุคลากรนั้นมีความรักต่อองค์กรนั้น รายได้เป็นส่วนที่สำคัญมากที่สุดเพราะบุคลากรต้องดำรงเลี้ยงชีพของตัวเองและตัวครอบครัวของเขาถือว่าสำคัญบรรยากาศในการทำงานก็เป็นสิ่งที่สร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ดี ที่จะทำให้บุคลากรมีความรักและศรัทธาในการทำงานหัวหน้าถือว่าเป็นส่วนที่สำคัญผู้บังคับบัญชาถือว่าเป็นส่วนที่สำคัญมากผู้บังคับบัญชาควรมีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา^๖

๗) การที่จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรนั้นรายได้เป็นปัจจัยสำคัญมากที่สุดตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสำคัญต่อความมั่นคงของบุคลากรผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคและควรให้ความเจริญก้าวหน้าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา^๗

๘) องค์กรทุกองค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้นบุคลากรมีความสำคัญมาก มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในบรรดาทรัพยากรในองค์กรนั้นประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ (รวมถึงอาคารสถานที่) และเทคโนโลยีได้รับการกล่าวถึงว่า มีบทบาทสำคัญ เพราะ คนนั้นเป็นปัจจัยที่มีค่ามหาศาลและองค์กรต้องรักษารวมถึงต้องทำการพัฒนาคนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ หรือเรียกว่าพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือพัฒนาคน เพราะคนถือเป็นกลไกที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนเป็นอย่างมาก^๘

๙) รายได้และค่าตอบแทนถือว่ามีความสำคัญกับบุคลากรมากความมั่นคงและความปลอดภัยก็มีความสำคัญเช่นกันโครงสร้างขององค์กรควรแบ่งงานอย่างชัดเจนและเหมาะสมโดยมีการกระจายอำนาจไม่รวบอำนาจอยู่ฝ่ายเดียวผู้บังคับบัญชาควรฟังผู้ใต้บังคับบัญชาเช่นกัน^๙

๑๐) เรื่องรายได้หรือค่าตอบแทนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากบุคลากรมีรายได้ไม่พอกับรายจ่ายก็ย่อมทำให้เขาทำงานให้กับองค์กรไม่ค่อยเต็มที่พร้อมทั้งทำให้เขามีโอกาสย้ายไปอยู่ที่อื่นได้ หากที่อื่นให้รายได้ที่สูงกว่าหรือมีความสะดวกสบายในเรื่องรายรับและรายจ่ายที่เอื้อต่อชีวิตของเขา^{๑๐}

๑๑) เรื่องรายได้หรือค่าตอบแทนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากบุคลากรมีรายได้ไม่พอกับรายจ่ายก็ย่อมทำให้เขาทำงานให้กับองค์กรไม่ค่อยเต็มที่พร้อมทั้งทำให้เขามีโอกาสย้ายไปอยู่ที่อื่นได้ หากที่อื่นให้รายได้ที่สูงกว่าหรือมีความสะดวกสบายในเรื่องรายรับและรายจ่ายที่เอื้อต่อชีวิตของเขาและครอบครัว^{๑๑}

๑๒) รายได้หรือค่าตอบแทนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง เพราะบุคลากรต้องเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว รายได้จึงเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน^{๑๒}

^๕ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^๖ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^๗ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^๘ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^๙ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^{๑๐} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๑} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๒} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๔.

๑๓) รายได้หรือค่าตอบแทนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเป็นอย่างดี เพราะบุคลากรต้องเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว รายได้จึงเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน^{๑๓}

๑๔) ค่าตอบแทนมีส่วนช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน ดังจะเห็นได้จากการที่ค่าตอบแทน มักเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่ถูกนำมาใช้วัดความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะค่าตอบแทนเป็นผลที่พนักงานพึงได้จากการทำงาน ซึ่งอยู่ในรูปของการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์กรกับพนักงาน ดังนั้นหากพนักงานมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนแล้ว ย่อมส่งผลให้มีความพึงพอใจในงานได้ อีกทั้งค่าตอบแทนยังเป็นปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่สำคัญซึ่งมักถูกนำมาใช้เป็นเงื่อนไขในการจูงใจได้^{๑๔}

๑๕) รายได้และค่าตอบแทนมีส่วนช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน ดังจะเห็นได้จากการที่ค่าตอบแทน มักเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่ ถูกนำมาใช้วัดความพึงพอใจในงานและเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญมากค่าตอบแทนของแต่ละคนมักไม่เท่ากัน สายวิชาการจะมีค่าตอบแทนที่สูงกว่าสายปฏิบัติการ เพราะค่าตอบแทนที่สูงทำให้สายวิชาการเป็นที่สนใจมากของสายปฏิบัติการ^{๑๕}

๑๖) รายได้ ถือเป็นส่วนสำคัญในการเลือกประกอบอาชีพ ดังนั้นบุคลากรมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ^{๑๖}

สรุป รายได้หรือค่าตอบแทน คือ มีระบบค่าตอบแทนที่ดีมีความเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ รายได้และค่าตอบแทนที่บุคลากรมีความพึงพอใจ มีรายได้ที่เหมาะสมทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดี รายได้ที่เพียงพอทำให้บุคลากรสามารถเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว รายได้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน และสามารถสรุปเป็นตารางแจกแจงความถี่ และแผนภาพได้ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒๒ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านรายได้หรือค่าตอบแทน

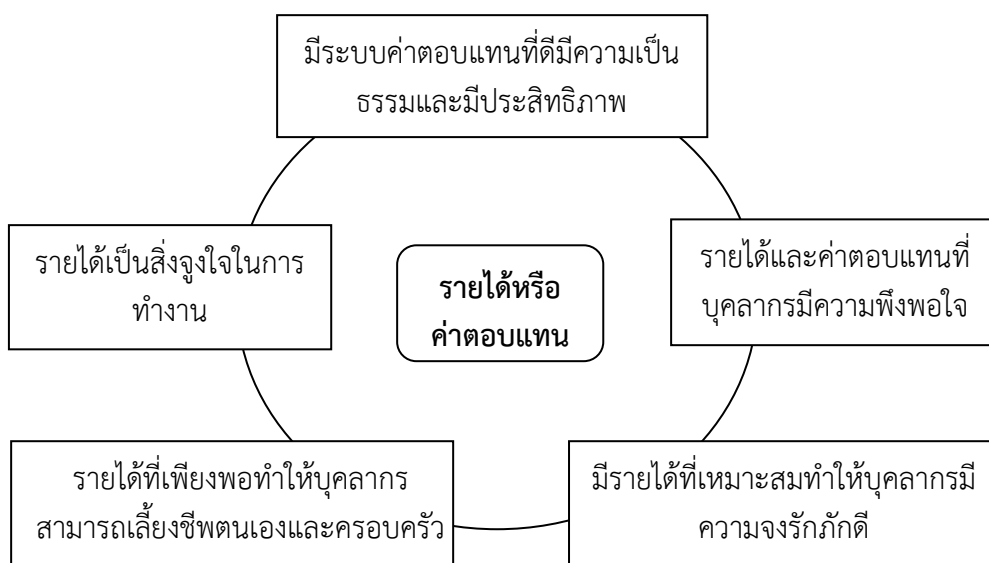
ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่
๑	มีระบบค่าตอบแทนที่ดีมีความเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ	๖	๕,๖,๑๐,๑๑,๑๔,๑๕
๒	รายได้และค่าตอบแทนที่บุคลากรมีความพึงพอใจ	๗	๒,๕,๖,๑๐,๑๓,๑๔,๑๖
๓	มีรายได้ที่เหมาะสมทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดี	๖	๖,๘,๙,๑๐,๑๓,๑๔
๔	รายได้ที่เพียงพอทำให้บุคลากรสามารถเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว	๕	๘,๙,๑๐,๑๒,๑๕
๕	รายได้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน	๕	๙,๑๐,๑๑,๑๒,๑๔

^{๑๓} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^{๑๔} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^{๑๕} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^{๑๖} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.



แผนภาพที่ ๔.๖ แสดงรายได้หรือผลตอบแทนจากการสัมภาษณ์

๑.๒ ประเด็นสัมภาษณ์ “ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร” ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๓ รูปหรือคน พบผลดังนี้

๑) บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ สำหรับผู้บริหารในการบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัย (Management responsibilities) นั้น เพราะการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมองค์กรต่างๆ คาดกันว่า มนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิต เป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่กำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญ ไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพ แต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร เพราะผู้บริหารควรกำหนดให้พนักงานต้องปฏิบัติตามมาตรการความมั่นคงปลอดภัย ให้สอดคล้องกับนโยบาย และขั้นตอนปฏิบัติขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

ดังนั้นในปัจจุบัน Employee Engagement ยังมีความหมายในเชิงปฏิบัติการในสายงานบริหารองค์กร ตลอดจนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า คือ การวัดความผูกพัน ตลอดจนความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์กร ไปจนถึงการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร มีระดับความเป็นเจ้าของหรือความมีส่วนร่วมกับองค์กรสูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรพร้อมทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่และเต็มใจ ผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ในที่สุด กลายเป็นกระบวนการในการประเมินความพึงพอใจที่องค์กรจะทำการประเมิน ผ่านแบบสอบถามตลอดจนกระบวนการอื่นๆ เพื่อวัดค่าและดูแลแนวโน้มของการมีส่วนร่วม ตลอดจนผูกพันกับองค์กรในสถานการณ์ปัจจุบันว่า สูงหรือต่ำเพียงไร และควรส่งเสริมพนักงานในด้านใดบ้าง ที่จะช่วยเพิ่มความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและการปฏิบัติงานส่งผลโดยตรงกับ

ความผูกพันในองค์กร ส่งผ่านให้กับพนักงานให้มื่อตราขายได้ที่สูงขึ้นได้ นั้นจึงกลายเป็นกลยุทธ์เชิงปฏิบัติการสำหรับหลายองค์กรในยุคนี้กันเลยทีเดียว^{๑๗}

๒) ความมั่นคง และความปลอดภัย เป็นสิ่งที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานเช่นกัน เพราะถ้าบุคลากรได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นบุคลากรประจำ มีอายุราชการเกษียณ ๖๐ ปี บริบูรณ์ บุคลากรมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรนั้นๆ ซึ่งแตกต่างจากลูกจ้างที่จ้างปีต่อปี ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรไม่เกิด^{๑๘}

๓) ความมั่นคงและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเป็นอย่างมาก เพราะช่วยทำให้เขามีความรู้สึกไม่ต้องกังวลอะไรมากในชีวิต เรียกว่าเมื่อมาทำงานก็ไม่ต้องซีเรียสว่าจะถูกเลิกจ้างในวันไหน ซึ่งย่อมส่งผลให้ผลงานและการทำงานของเขามีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามไปด้วย ตรงกันข้าม หากไม่มีความมั่นคงและปลอดภัย ผลงานย่อมจะออกมาไม่ดีหรือทำให้งานขององค์กรแย่ไปเลยก็ได้^{๑๙}

สรุป ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน คือ ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นบุคลากรประจำ การจัดทำเอกสารระบุบทบาทและความรับผิดชอบด้านความมั่นคงปลอดภัย สร้างแรงจูงใจให้ผู้รับการว่าจ้างปฏิบัติตามนโยบายความมั่นคงปลอดภัยขององค์กร สอดส่องดูแลการปฏิบัติตามนโยบายความมั่นคงปลอดภัยของผู้รับว่าจ้าง กำกับดูแล สร้างเสริมทักษะและความรู้ของผู้รับว่าจ้าง ในด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัย และสามารถสรุปเป็นตารางแจกแจงความถี่ และแผนภาพได้ดังนี้

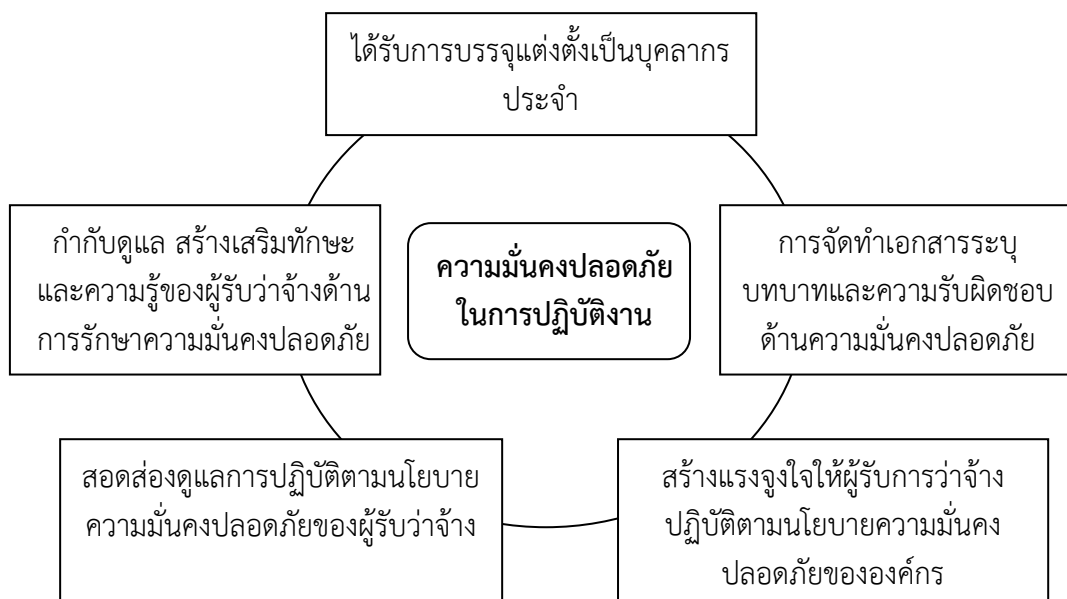
ตารางที่ ๔.๒๓ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่
๑	ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นบุคลากรประจำ	๓	๑,๒, ๑๐
๒	การจัดทำเอกสารระบุบทบาทและความรับผิดชอบด้านความมั่นคงปลอดภัย	๓	๑,๒, ๑๐
๓	สร้างแรงจูงใจให้ผู้รับการว่าจ้างปฏิบัติตามนโยบายความมั่นคงปลอดภัยขององค์กร	๓	๑,๒, ๑๐
๔	สอดส่องดูแลการปฏิบัติตามนโยบายความมั่นคงปลอดภัยของผู้รับว่าจ้าง	๓	๑,๒, ๑๐
๕	กำกับดูแล สร้างเสริมทักษะ และความรู้ของผู้รับว่าจ้างด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัย	๓	๑,๒, ๑๐

^{๑๗} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๘} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^{๑๙} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.



แผนภาพที่ ๔.๗ แสดงความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานจากการสัมภาษณ์

๑.๓ ประเด็นสัมภาษณ์ “สภาพแวดล้อมทางกายภาพส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร” ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๕ รูปหรือคน พบผลดังนี้

๑) ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน ย่อมมีผลโดยตรงต่อความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงาน และอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ดังนั้นสภาพแวดล้อมทางกายภาพ โดยเฉพาะแรงงานคนเป็นส่วนสำคัญในการทำงานและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เพราะการส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันในงาน อาจเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานของตนเอง ความผูกพันในงานเป็นสภาวะทางจิตใจเชิงบวกที่มีต่องาน และมีลักษณะที่ตรงข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยที่ความผูกพันในงานแบ่งออกเป็น ๓ ลักษณะ คือ ความขยันขันแข็งในงาน (Vigor) ความทุ่มเทในงาน (Dedication) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption)

องค์กรต้องสร้างความผูกพันในงานส่งผลต่อการทำงาน โดยที่พนักงานที่มีความผูกพันในงานจะรู้สึกกว่าตนเองมีพลัง มีส่วนร่วมในงานและมีความสามารถที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ พนักงานขององค์กรที่มีความผูกพันในงานระดับสูงจะทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ มีความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจและให้ความสนใจกับงานของตนเอง มีความรับผิดชอบสูง นอกจากนี้พนักงานที่มีระดับความผูกพันในงานสูง จะทุ่มเททำงานนอกเหนือจากหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบอีกด้วย^{๒๐}

๒) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมองค์กรหรืออื่นๆ ที่เป็นกายภาพต่างๆ ขององค์กร ล้วนแต่มีความผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กร

^{๒๐} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔.

เสมอ เพราะพฤติกรรมของบุคคลจะเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ตนได้สัมผัสเป็นเวลายาวนาน^{๒๑}

๓) สภาพแวดล้อมทางกายภาพย่อมทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยโปร่งทำงานด้วยความรู้สึกที่สะดวกสบาย ไม่ต้องกังวลถึงปัญหาสุขภาพ ซึ่งในที่สุดงานที่รับผิดชอบทำก็จะออกมาดีตามไปด้วย แต่ถ้าหากสภาพแวดล้อมไม่ดี ย่อมทำให้สุขภาพแย่ตามไปด้วย พร้อมทั้งทำให้งานออกมาแบบมั่วๆ ตามไปด้วย^{๒๒}

๔) สภาพแวดล้อมมีผลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากถ้าสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงยิ่งสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความสว่างอุปกรณ์ของใช้มีความพร้อมมีความเรียบร้อยสะอาดความต้องการจรรีกรักภักดีต้องการผู้ที่จรรีกรักภักดีต่อองค์กรเช่น มีทัศนคติเชิงบวกต่อมหาวิทยาลัยและงานที่ได้รับมอบหมายโครงสร้างองค์กรควรแบ่งหน้าที่และกระจายอำนาจอย่างชัดเจนกระจายอำนาจในการบริหารงาน^{๒๓}

๕) สภาพแวดล้อมมีผลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก และหมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์กร เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทุ่มเทกำลังใจกำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงข้ามสภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันและส่งผลให้เกิดความเหนื่อย^{๒๔}

สรุป สภาพแวดล้อมทางกายภาพ คือ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีวัฒนธรรมองค์กรที่ปรับตัวได้ง่าย ไม่มีความกังวลถึงปัญหาสุขภาพ มีบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยโปร่งทำงานด้วยความรู้สึกที่สะดวกสบาย มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สว่าง อุปกรณ์ของใช้มีความพร้อม และสามารถสรุปเป็นตารางแจกแจงความถี่ และแผนภาพได้ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒๔ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

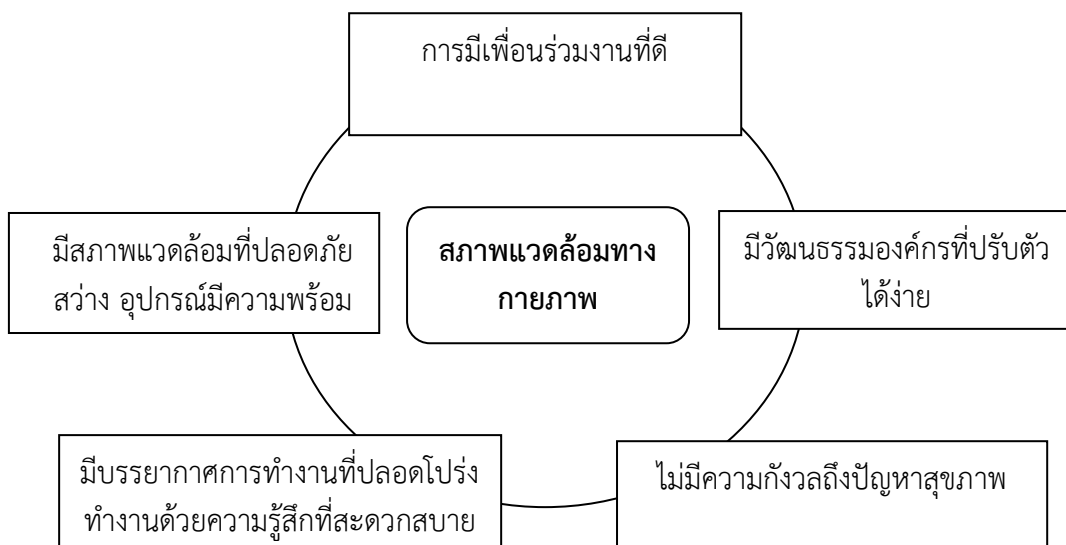
ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่
๑	การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี	๕	๑,๒,๑๐,๑๒,๑๓
๒	มีวัฒนธรรมองค์กรที่ปรับตัวได้ง่าย	๔	๑, ๑๐,๑๒,๑๓
๓	ไม่มีความกังวลถึงปัญหาสุขภาพ	๕	๑,๒,๑๐,๑๒,๑๓
๔	มีบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยโปร่งทำงานด้วยความรู้สึกที่สะดวกสบาย	๕	๑,๒,๑๐,๑๒,๑๓
๕	มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สว่าง อุปกรณ์มีความพร้อม	๔	๑, ๑๐,๑๒,๑๓

^{๒๑} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^{๒๒} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๒๓} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๒๔} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.



แผนภาพที่ ๔.๘ แสดงสภาพแวดล้อมทางกายภาพจากการสัมภาษณ์

๑.๔ ประเด็นสัมภาษณ์ “ความต้องการแสดงความจงรักภักดีส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร” ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๔ รูปหรือคน พบผลดังนี้

๑) ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานนั้น เป็นความรู้สึกและการแสดงออกของพนักงาน ซึ่งเคารพต่อองค์กร มีความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์กร มีความผูกพันมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร ภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรรู้สึกเป็นเจ้าของมีความตั้งใจจะทำงานอยู่กับองค์กรนี้ตลอดไป ทั้งนี้ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีมิติแบ่งออกเป็น ๓ ด้านได้แก่ (๑) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นการแสดงออกถึงความไม่ยากย้ายไปจากบริษัทความต้องการที่จะย้ายตามบริษัท เมื่อบริษัทย้ายไปที่อื่น ประารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกของบริษัทตลอดไป (๒) ด้านความรู้สึก เป็นความรักที่ทำงานกับบริษัท รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทและยินดีมีส่วนร่วมทุกกิจกรรมของบริษัท ซึ่งเปรียบเสมือนทุกคนเป็นครอบครัว และ (๓) ด้านการรับรู้ เป็นความเชื่อมั่น และไว้วางใจในบริษัท มีความรู้สึกโดยตรงว่า มีความจงรักภักดีต่อบริษัท มีทัศนคติเชิงบวกต่อคุณค่าและเป้าหมายของบริษัท ดังนั้น หากพนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรแล้ว องค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดได้เพราะการใช้ทรัพยากร ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ (รวมถึงอาคารสถานที่) และเทคโนโลยีที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง^{๒๕}

๒) ความจงรักภักดีต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน ได้แก่ รายได้ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และความมั่นคงของชีวิตเป็นต้น สุดท้ายแล้วถ้าบุคลากรมีความสุข ความพอใจ ความสบายใจ ในการใช้ชีวิต ดังนั้นความต้องการแสดงความจงรักภักดีต่อความผูกพันขององค์กร^{๒๖}

^{๒๕} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๒๖} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

๓) ความต้องการแสดงความจงรักภักดีนับว่าสำคัญมาก เพราะการจงรักภักดีหรือความรักองค์กรนี้ จัดว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่จะทำให้บุคลากรทุกคนมีความรู้สึกรักและหวงแหนองค์กรในทุกๆ เรื่อง เรียกว่าเมื่อเกิดบรรยากาศแบบนี้ หากองค์กรเกิดปัญหาทุกคนก็จะใส่ใจร่วมกันแก้ไข เพราะทุกคนมีความรู้สึกร่วมเป็นเช่นเดียวกันนั่นเอง ตรงกันข้ามหากไม่มีความรู้สึกดังกล่าวนี้แล้วในบุคลากร โอกาสที่บุคลากรในองค์กรจะทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม สิ้นเดือนก็รับเงินเดือนไป ไม่มีความรู้สึกร่วมสุขหรือทุกข์กับองค์กรเลย ดังนั้น ความจงรักภักดีถือว่าเป็นหลักซึ่งเป็นชี้ตายขององค์กรได้เลย^{๒๗}

๔) ความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กรองค์กรทุกองค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในบรรดาทรัพยากรในองค์กรนั้นประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ (รวมถึงอาคาร สถานที่) และเทคโนโลยีได้รับการกล่าวถึงว่า มีบทบาทสำคัญเพราะ คนนั้นเป็นปัจจัยที่มีค่ามหาศาลและองค์กรต้องรักษารวมถึงต้องทำการพัฒนาคน หรือบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ^{๒๘}

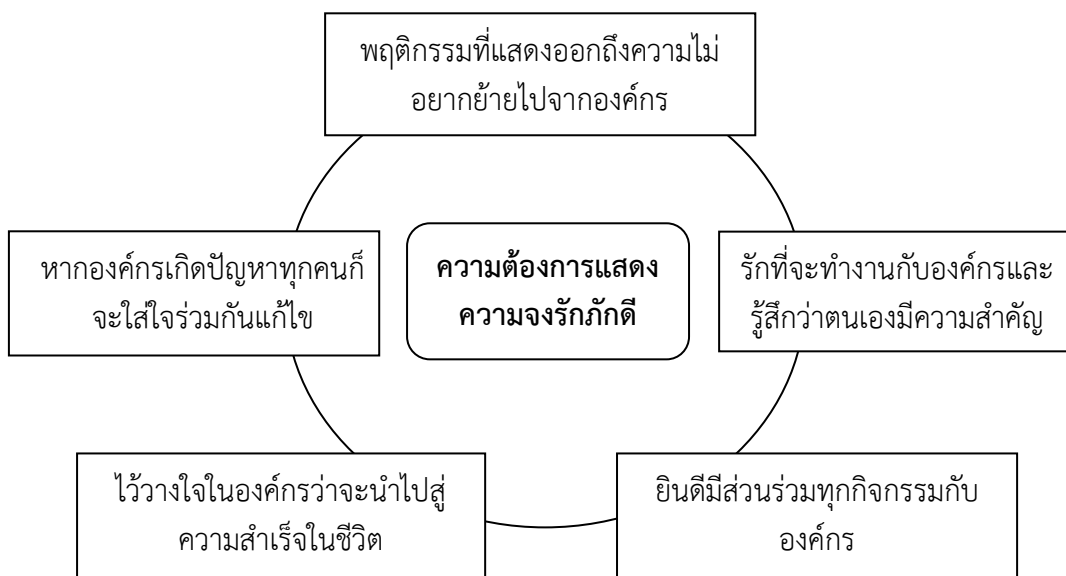
สรุป ความต้องการแสดงความจงรักภักดี คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความไม่อยากย้ายไปจากองค์กร รักที่จะทำงานกับองค์กรและรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ยินดีมีส่วนร่วมทุกกิจกรรมกับองค์กร ไว้วางใจในองค์กรว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต หากองค์กรเกิดปัญหาทุกคนก็จะใส่ใจร่วมกันแก้ไข และสามารถสรุปเป็นตารางแจกแจงความถี่ และแผนภาพได้ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒๕ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านความต้องการแสดงความจงรักภักดี

ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่
๑	พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความไม่อยากย้ายไปจากองค์กร	๔	๑,๒,๑๐,๑๖
๒	รักที่จะทำงานกับองค์กรและรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ	๔	๑,๒,๑๐,๑๖
๓	ยินดีมีส่วนร่วมทุกกิจกรรมกับองค์กร	๔	๑,๒,๑๐,๑๖
๔	ไว้วางใจในองค์กรว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต	๔	๑,๒,๑๐,๑๖
๕	หากองค์กรเกิดปัญหาทุกคนก็จะใส่ใจร่วมกันแก้ไข	๔	๑,๒,๑๐,๑๖

^{๒๗} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๒๘} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.



แผนภาพที่ ๔.๙ แสดงความต้องการแสดงความจงรักภักดีจากการสัมภาษณ์

๑.๕ ประเด็นสัมภาษณ์ “ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเองส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร” ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๓ รูปหรือคน พบผลดังนี้

๑) มนุษย์เป็นสัตว์ประเภทหนึ่ง หากแต่เป็นสัตว์ประเสริฐ เนื่องจากมนุษย์นอกจากจะมีร่างกาย มีสมองที่คิดได้ลึกซึ้งมากกว่าสัตว์เดรัจฉานแล้ว มนุษย์ยังมีอีกส่วนหนึ่ง คือจิตวิญญาณ จิตวิญญาณจะเป็นตัวที่จุดไม่ไห้มนุษย์กระทำการที่ผิดศีลธรรมและจริยธรรม โดยให้สามารถควบคุมสัญชาตญาณดิบของสัตว์ทั่วไป ซึ่งต้องการกินอาหาร มีที่อยู่อาศัย มีความต้องการทางกามารมณ์ มีความโลภ ฯลฯ ในส่วนนี้ทำให้มนุษย์มีความแตกต่างจากสัตว์ ซึ่งถูกผลักดันโดยสัญชาตญาณเป็นหลัก และขณะเดียวกัน ก็เป็นตัวแปรสำคัญที่แยกแยะระหว่างมนุษย์ที่มีระดับการพัฒนาจิตวิญญาณสูงเป็นคนดี กับมนุษย์ที่มีระดับการพัฒนาจิตวิญญาณต่ำ เป็นคนเห็นแก่ตัว โหดเหี้ยมทารุณ ไร้ความเมตตาปราณี ฯลฯ

ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเองย่อมส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรคือ ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่ยอมรับในสังคมที่พัฒนาแล้ว และต้องรับรองด้วยกฎหมายและเจตนารมณ์ ปฎิญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ ก็คือความพยายามที่จะธำรงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ไว้นั่นเอง กล่าวอีกนัยหนึ่ง มนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่จะมีอาหารพอเพียง มีเสื้อผ้าสวมใส่ มีที่อยู่อาศัย ได้รับการเยียวยารักษาเมื่อเจ็บป่วย โดยสังคมและโดยรัฐที่ตนเป็นสมาชิก และสิทธิเสรีภาพขั้นมูลฐานของมนุษย์ ที่เป็นสมาชิกในสังคมและภายใต้รัฐนั้น ต้องได้รับความคุ้มครองโดยรัฐธรรมนูญ และการบังคับกฎหมาย สิทธิดังกล่าวถือเป็นสิทธิมูลฐานอันศักดิ์สิทธิ์ ไม่สามารถจะเปลี่ยนแปลงเป็นอื่นได้ เพราะเป็นหลักประกันสำหรับมนุษย์เพื่อธำรงความเป็นศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ไว้ได้

มนุษย์ทุกคนที่อยู่ในสังคมหรือภายใต้รัฐที่กล่าวมาเบื้องต้น มีความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง คือ ต้องมีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงฐานะทางสังคม และสถานะทางเศรษฐกิจของตนเอง ถ้าหากว่ามีความสามารถ มีความขยันหมั่นเพียร เพื่อการดังกล่าวจะต้องเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึงการศึกษา และโอกาสการเข้าทำงานอย่างเสมอภาคกัน และจากการเปลี่ยนแปลงฐานะทางสังคมและ

เศรษฐกิจดังกล่าว ก็ยอมเปิดโอกาสให้สมาชิกของสังคมนั้น สามารถแสดงออกถึงสิทธิของตนซึ่งเป็นสิทธิขั้นมูลฐาน ทั้งในแง่การแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในฐานะของประชาชน หรือแม้ในฐานะของผู้สมาชิกในองค์กรได้^{๒๙}

๒) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการให้เป็นที่ยอมรับในสังคม ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรใดให้เกียรติและศักดิ์ศรีแก่บุคลากรที่เท่าเทียมกัน บุคลากรก็อ่อนแอแต่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นๆ^{๓๐}

๓) เรื่องศักดิ์ศรีของตัวเองของบุคลากรในองค์กรนั้น ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากบุคลากรรู้สึกว่าการทำงานในองค์กรของตนเองนั้นไม่ได้รับการยอมรับหรือตนเองไม่มีศักดิ์ศรีเลย โอกาสที่จะรู้สึกเบื่อหน่ายองค์กรหรือรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กรได้ ดังนั้นหากบุคลากรได้รับการปฏิบัติต่อเขาอย่างมีศักดิ์ศรีแล้ว เขาย่อมเกิดความผูกพันต่อองค์กรแน่นอน^{๓๑}

สรุป ความต้องการในศักดิ์ศรีของตัวเอง คือ ต้องการการยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เช่นเดียวกับสังคมที่พัฒนาแล้ว มีสิทธิที่จะได้รับปัจจัย ๔ คือ อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรคอย่างเพียงพอ ได้รับความคุ้มครองโดยรัฐธรรมนูญและการบังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม มีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของตนเอง มีโอกาสได้เข้ารับการศึกษาระดับชั้นเรียนตำแหน่งต่างๆ กัน และสามารถสรุปเป็นตารางแจกแจงความถี่ และแผนภาพได้ดังนี้

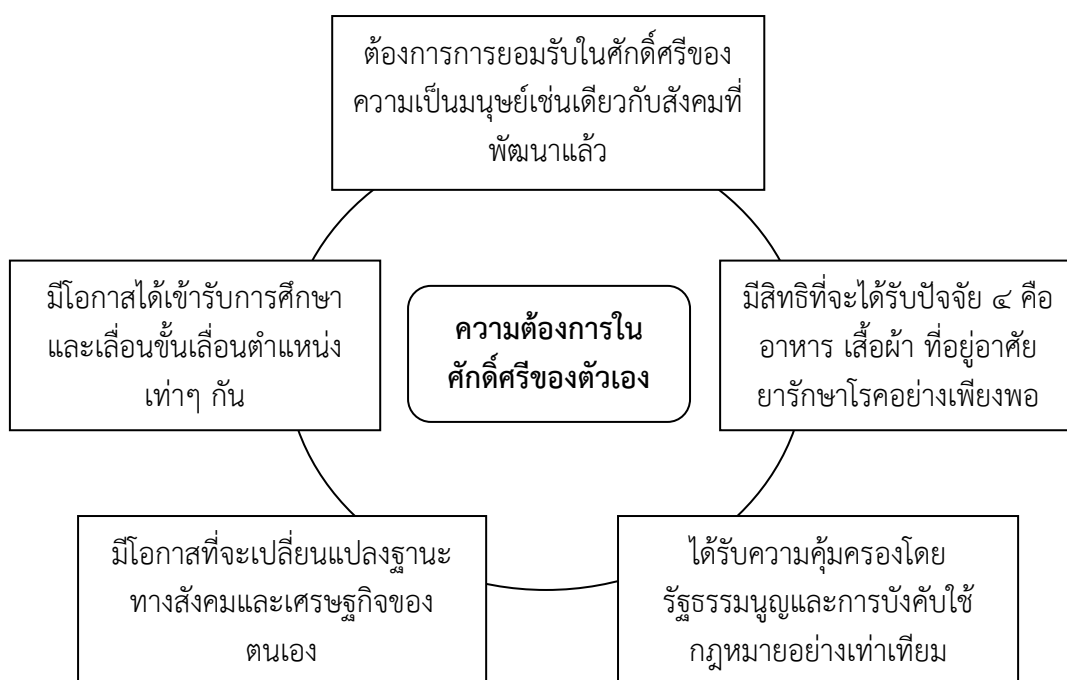
ตารางที่ ๔.๒๖ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านความต้องการในศักดิ์ศรีของตัวเอง

ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่
๑	ต้องการการยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เช่นเดียวกับสังคมที่พัฒนาแล้ว	๓	๑,๒,๑๐
๒	มีสิทธิที่จะได้รับปัจจัย ๔ คือ อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่ อาศัย ยารักษาโรคอย่างเพียงพอ	๓	๑,๒,๑๐
๓	ได้รับความคุ้มครองโดยรัฐธรรมนูญและการบังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม	๓	๑,๒,๑๐
๔	มีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของตนเอง	๓	๑,๒,๑๐
๕	มีโอกาสได้เข้ารับการศึกษาระดับชั้นเรียนตำแหน่งต่างๆ กัน	๓	๑,๒,๑๐

^{๒๙} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๓๐} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^{๓๑} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.



แผนภาพที่ ๔.๑๐ แสดงความต้องการในศักดิ์ศรีของตัวเองจากการสัมภาษณ์

๒. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในประเด็นต่อไปนี้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย

๒.๑ ประเด็นสัมภาษณ์ “ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร” ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๓ รูปหรือคน พบผลดังนี้

๑) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานย่อมส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร เพราะการที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความร่วมมือและเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคคลในองค์กร ซึ่งความร่วมมือดังกล่าว อาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรเพราะความพึงพอใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด โดยเฉพาะบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Dionysus หรือ Existential) ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ จะกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเอง มีความเป็นอิสระสูง รู้ความสามารถของบุคคลที่หลากหลายจำเป็น และมีผลต่อประสิทธิภาพ รวมถึงชื่อเสียงขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง อนึ่งองค์กรที่มีลักษณะของการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกภายในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการทำงานลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และความต้องการไม่ตรีสัมพันธ์^{๓๒}

^{๓๒} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔.

๒) ลักษณะส่วนบุคคลหรือบุคลิกของผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรมีส่วนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมส่วนบุคคลของบุคลากรเป็นอย่างมาก การประพฤติ ปฏิบัติตนแบบเดิมซ้ำๆ ติดต่อกันเป็นเวลานาน เช่น บุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์ จะมีความผูกพันอ่อนนุ่มถ่อมตน การกราบไหว้ และแต่งตัวเรียบร้อย สม่่าเสมอ เนื่องจากบุคลากรปฏิบัติงานอยู่ใกล้ชิดกับพระภิกษุสงฆ์ จึงต้องปฏิบัติตนเช่นนี้^{๓๓}

๓) พฤติกรรมการทำงานของแต่ละคนในองค์กรนั้นสะท้อนมาจากความผูกพันหรือความจริงใจต่อองค์กรได้เลย หากมีลักษณะการทำงานแบบเฉื่อยชา ก็คาดการณ์ได้ว่าบุคลากรคนนั้นๆ ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรเลย เรียกว่าไม่รู้สึกรังไรๆ กับองค์กรเลย องค์กรจะเจริญหรือล่มจม เขาก็เฉยๆ เป็นพวกที่คอยแต่หาผลประโยชน์จากองค์กรใส่ตนเท่านั้น^{๓๔}

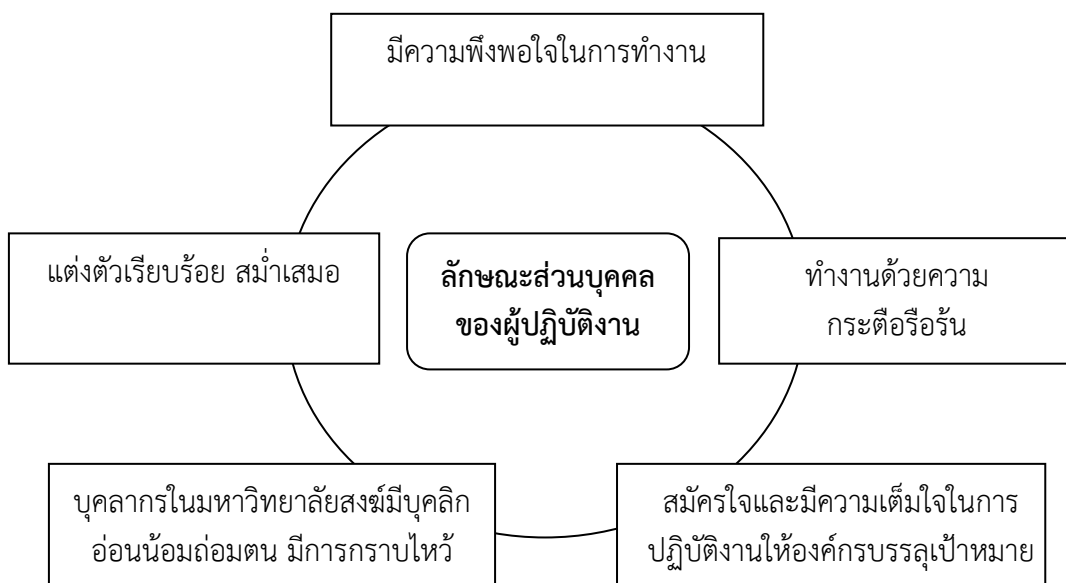
สรุป ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน คือ มีความพึงพอใจในการทำงาน ทำงานด้วยความกระตือรือร้น สม่่าเสมอและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย บุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์มีบุคลิกอ่อนนุ่มถ่อมตน มีการกราบไหว้ แต่งตัวเรียบร้อย สม่่าเสมอ และสามารถสรุปเป็นตารางแจกแจงความถี่ และแผนภาพได้ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒๗ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน

ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่
๑	มีความพึงพอใจในการทำงาน	๓	๑,๒,๑๐
๒	ทำงานด้วยความกระตือรือร้น	๓	๑,๒,๑๐
๓	สม่่าเสมอและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	๓	๑,๒,๑๐
๔	บุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์มีบุคลิกอ่อนนุ่มถ่อมตน มีการกราบไหว้	๓	๑,๒,๑๐
๕	แต่งตัวเรียบร้อย สม่่าเสมอ	๓	๑,๒,๑๐

^{๓๓} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^{๓๔} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.



แผนภาพที่ ๔.๑๑ แสดงลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานจากการสัมภาษณ์

๒.๒ ประเด็นสัมภาษณ์ “โครงสร้างองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร” ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๖ รูปหรือคน พบผลดังนี้

๑) โครงสร้างขององค์กร เป็นการแสดงตำแหน่งงานหน้าที่ต่างๆ และเส้นโยงความสัมพันธ์ของงานต่างๆ เหล่านั้น โครงสร้างจะครอบคลุมแนวทางและกลไกในการประสานงานและการติดต่อสื่อสารและระบบต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่อง เช่น การมอบหมายงาน การกำหนดความชัดเจนในหน้าที่งานด้านต่างๆ เป็นต้น โครงสร้างขององค์กรยังรวมถึงการจัดวางตำแหน่งงาน และกลุ่มของตำแหน่งงานต่างๆ ภายในองค์กรซึ่งโครงสร้างจะแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ของงานที่จะมีต่อกัน รูปแบบปฏิสัมพันธ์และการจัดสรรหน้าที่และความรับผิดชอบภายในองค์กรนั้น ควรประกอบด้วยปัจจัย ๓ ด้าน คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านระบบบริหารจัดการ ด้านโครงสร้างองค์กร เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กร เป็นเรื่องเกี่ยวกับความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานของพนักงานในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านี้ ถูกกำหนดจากพื้นฐานความเชื่อภายในองค์กร แล้วมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรนั้นๆ ดังนั้นการที่ผู้บริหารเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กรในองค์กร จะส่งผลให้ผู้บริหารสามารถวางแผนดำเนินงานต่างๆ ได้โดยไม่ขัดต่อวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานจากพนักงานในองค์กร และผลงานของพนักงาน แต่ละหน่วยงานจะมีคุณภาพที่สามารถเชื่อถือได้และข้อมูลต่างๆ ที่เกิดขึ้นและบันทึกในองค์กรมีความถูกต้องน่าเชื่อถือ^{๓๕}

๒) โครงสร้างองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร เนื่องจากในโครงสร้างของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นพระภิกษุ ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ดังนั้นโครงสร้างจึงมีผลต่อความผูกพันขององค์กรอย่างมาก^{๓๖}

^{๓๕} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๓๖} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

๓) โครงสร้างต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างมากและส่งผลต่อความผูกพันองค์กรมากที่สุดความผูกพันต่อองค์กรนี้ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมโยงและศรัทธากับความผูกพันเป็นอย่างมาก^{๓๓๗}

๔) โครงสร้างองค์กรนั้นหมายถึงการที่บุคลากรแต่ละคนจะได้ทำงานตามหน้าที่ในองค์กรนั่นเอง ดังนั้นหากโครงสร้างองค์กรดีย่อมทำให้การทำงานราบรื่นจนทำให้สายการทำงานหรือการบังคับเป็นไปได้อย่างสะดวกสบาย จนทำให้บรรยากาศการทำงานเกิดการเข้าใจกันและกันง่าย ตรงกันข้ามหากโครงสร้างองค์กรไม่ดี ย่อมมีผลต่อการทำงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน จึงไม่จำเป็นต้องพูดถึงเรื่องงานเลย ยิ่งทำจะแย่หรือยุ่งไปใหญ่^{๓๓๘}

๕) โครงสร้างองค์กรดีย่อมทำให้การทำงานราบรื่นจนทำให้สายการทำงานหรือการบังคับเป็นไปได้อย่างสะดวกสบายและสบายใจ จนทำให้บรรยากาศการทำงานเกิดการเข้าใจกันและกันง่าย ตรงกันข้าม หากโครงสร้างองค์กรไม่ดี ย่อมมีผลต่อการทำงานระหว่างบุคลากร^{๓๓๙}

๖) โครงสร้างองค์กร และบรรยากาศขององค์กร สำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างมาก ถ้าบรรยากาศดีมักจะเกื้อหนุนให้การทำงานมีประสิทธิภาพตามไปด้วย สายวิชาการย่อมต้องการบรรยากาศที่เอื้อส่งเสริมแก่การทำงาน เช่นห้องทำงานที่เป็นส่วนตัวแสงสว่างที่เพียงพอ^{๓๔๐}

สรุป โครงสร้างองค์กร คือ มีแนวทาง กลไกในการประสานงานและการติดต่อสื่อสาร มีการมอบหมายงาน การกำหนดความชัดเจนในหน้าที่ มีความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานไปในทิศทางเดียวกัน มีการปฏิบัติตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย มีบรรยากาศที่เกื้อหนุนให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และสามารถสรุปเป็นตารางแจกแจงความถี่ และแผนภาพได้ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒๘ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านโครงสร้างองค์กร

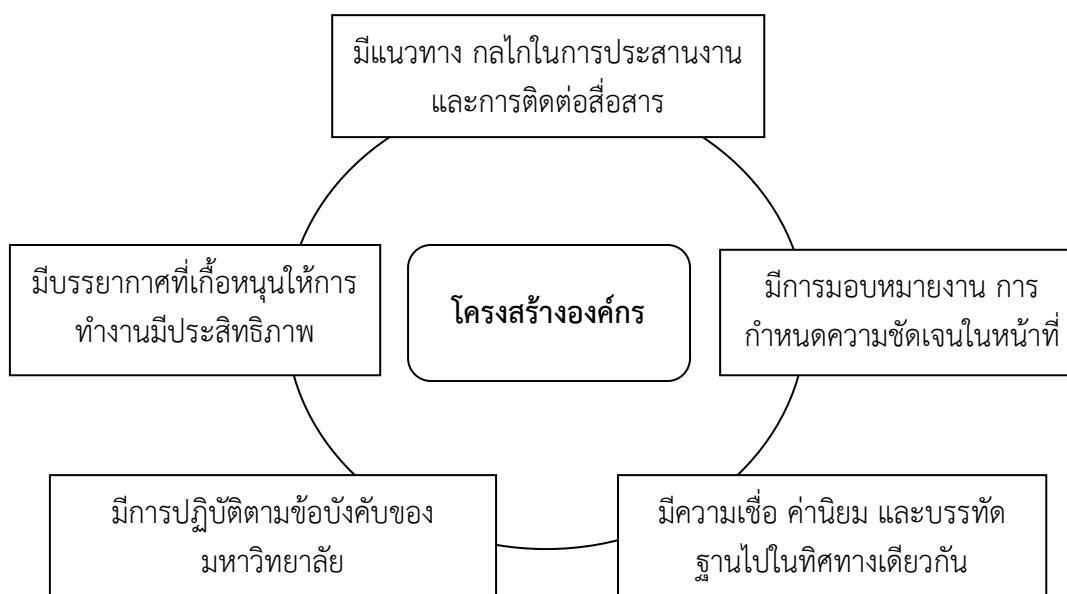
ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่
๑	มีแนวทาง กลไกในการประสานงานและการติดต่อสื่อสาร	๖	๑,๒,๓,๑๐,๑๑,๑๕
๒	มีการมอบหมายงาน การกำหนดความชัดเจนในหน้าที่	๕	๑,๒,๑๐,๑๑,๑๕
๓	มีความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานไปในทิศทางเดียวกัน	๔	๑,๑๐,๑๑,๑๕
๔	มีการปฏิบัติตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย	๖	๑,๒,๓,๑๐,๑๑,๑๕
๕	มีบรรยากาศที่เกื้อหนุนให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	๔	๑,๑๐,๑๑,๑๕

^{๓๓๗} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^{๓๓๘} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๓๓๙} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๓๔๐} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.



แผนภาพที่ ๔.๑๒ แสดงโครงสร้างองค์กรจากการสัมภาษณ์

๒.๓ ประเด็นสัมภาษณ์ “ลักษณะของบทบาทส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร” ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๓ รูปหรือคน พบผลดังนี้

๑) เราทุกคนจะทราบว่าวงจรของชีวิตเรานั้นประกอบไปด้วย เกิด แก่ เจ็บ และตาย ซึ่งองค์กรก็เหมือนกัน มีทั้งขาขึ้นและขาลงจนกระทั่งต้องปิดกิจการไปในที่สุด ดังนั้น สิ่งที่เกี่ยวข้องทั้งหลายต้องคิด และต้องลงมือทำเมื่อเราเห็นตัวอย่างขององค์กรที่ดีและมีอายุยืนยาวนั้น เขามีคุณสมบัติอย่างไรกัน (๑) เป้าหมายขององค์กรชัดเจน คนในองค์กรจำเป็นต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ที่แท้จริงขององค์กรที่เราทำงานอยู่ให้ชัดเจน โปร่งใส ไม่มีวาระซ่อนเร้น และต้องแสดงให้เห็นตลอดเวลาทั้งคำพูดและการกระทำ (๒) สายงานบังคับบัญชาสั้น พร้อมงานบังคับบัญชาที่หลากหลาย พนักงานทุกระดับชั้นจะต้องพัฒนาความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น และต้องรับผิดชอบในองค์กรนั้นๆ พร้อมทั้งลดสายงานการบังคับบัญชาและขั้นตอนการทำงาน (๓) มีฐานข้อมูลที่สนับสนุนการบริหารงาน ต้องมีระบบในการจัดการการทำงานด้วยความเชื่อมั่น และสามารถตัดสินใจด้วยตนเองให้ถูกต้องในระดับหนึ่ง ทั้งนี้ ต้องมีประวัติเก่าที่สามารถใช้ค้นหาข้อมูลได้ เพราะเราจะต้องใช้เป็นข้ออ้างอิงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (๔) มีระบบการจัดการที่ดี ด้วยคนที่ไม่มากต้องมีระบบการจัดการทำงานที่มีระบบ โดยใช้คนจำนวนไม่มาก ทั้งนี้องค์กรที่ดีต้องมีการเตรียมงานอย่างดี ไม่มีการสับสน วุ่นวายในการทำงานทำงาน ทุกคนต่างรู้หน้าที่ของตนเอง (๕) เน้นการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ องค์กรที่ดีจะต้องเน้นหนักในเรื่องการปรับปรุงการทำงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ได้ความเชื่อถือและถูกต้องที่สุด (๖) มีการตลาดและประชาสัมพันธ์ การตลาดและการประชาสัมพันธ์จะต้องมีหน่วยงานดูแลชัดเจน ทั้งนี้บุคคลในองค์กรทุกระดับก็ควรช่วยแนะนำให้ลูกค้าหรือผู้ใช้บริการทุกคนทราบถึงเรื่องราวต่างๆ ขององค์กร (๗) ร่วมมือ ร่วมใจและทำงานเป็นทีม ลองเพิ่มบทบาทของการทำงานร่วมกันให้มากขึ้น พร้อมทั้งประสานในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่องค์กรมี

ด้วยกัน (๙) เน้นมูลค่าในการทำงานในแต่ละตำแหน่ง และดำเนินตามนโยบายอย่างแน่วแน่ องค์กรที่ดีต้องปฏิบัติตามนโยบายเป็นหลัก มีการกำกับ ตรวจสอบการทำงานอย่างสม่ำเสมอ^{๕๑}

๒) ลักษณะของบทบาทหรือหน้าที่ที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ทางด้านพฤติกรรม เพราะหน้าที่บทบาทของแต่ละบุคคลต่างกัน ขึ้นอยู่กับภาระงานที่ได้รับ มอบหมายความผูกพันต่างกัน อาทิเช่น บทบาทของเจ้าหน้าที่ดูแลพระนิสิตที่พักอาศัยอยู่ที่มหาวิทยาลัย ก็จะมี ความผูกพันกับองค์กรเกี่ยวกับด้านนิสิต มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือพระนิสิต^{๕๒}

๓) บทบาทของการทำงานในองค์กรนั้นถือว่าสำคัญมาก เพราะหากบุคลากรแต่ละคนในองค์กรไม่รู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเองแล้ว งานที่ทำก็จะไม่ตอบโจทย์ภาระงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ ซึ่งย่อมส่งผลเสียกับองค์กรโดยรวมนั่นเอง ดังนั้นหากบทบาทและหน้าที่ชัดเจนย่อมทำให้บุคลากรในองค์กรทำงานได้อย่างไม่ต้องกังวลกรอบภาระงาน แล้วในที่สุดความผูกพันหรือความสุขในการทำงานก็จะเกิดขึ้นกับบุคลากรเอง^{๕๓}

สรุป ลักษณะของบทบาท คือ มีฐานข้อมูลที่สนับสนุนการบริหารงานและระบบในการจัดการการทำงาน เน้นการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ มีความร่วมมือ ร่วมใจ และทำงานเป็นทีม มีการกำกับ ตรวจสอบการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่เอาเปรียบองค์กร มีการเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ และสามารถสรุปเป็นตารางแจกแจงความถี่ และแผนภาพได้ดังนี้

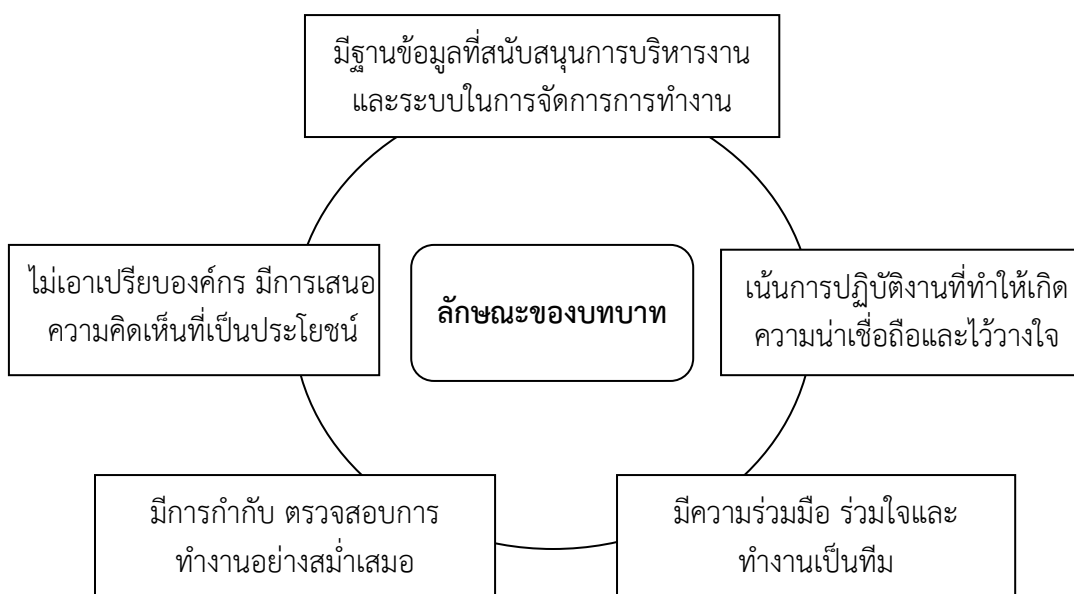
ตารางที่ ๔.๒๙ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านลักษณะของบทบาท

ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่
๑	มีฐานข้อมูลที่สนับสนุนการบริหารงานและระบบในการจัดการการทำงาน	๓	๑,๒,๑๐
๒	เน้นการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ	๓	๑,๒,๑๐
๓	มีความร่วมมือ ร่วมใจและทำงานเป็นทีม	๓	๑,๒,๑๐
๔	มีการกำกับ ตรวจสอบการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	๓	๑,๒,๑๐
๕	ไม่เอาเปรียบองค์กร มีการเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์	๓	๑,๒,๑๐

^{๕๑} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๕๒} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^{๕๓} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.



แผนภาพที่ ๔.๑๓ แสดงลักษณะของบทบาทจากการสัมภาษณ์

๒.๔ ประเด็นสัมภาษณ์ “ประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร” ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๓ รูปหรือคน พบผลดังนี้

๑) เชื่อว่าหลายคนที่ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งอะไร ก็อาจจะเจอปัญหาในการทำงานมากมายแต่สิ่งหนึ่งที่ได้ในการทำงาน ก็คือประสบการณ์อันหลากหลาย เพราะหลังจากที่คุณเองได้ตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่งแล้ว การทำหน้าที่ของตัวเองให้ดีที่สุด จึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่จะต้องทำให้ผลงานออกมาดี การที่จะมุ่งมั่นทำงานเพียงอย่างเดียว อาจจะไม่ได้ประสบการณ์ของชีวิตมากมาย หากแต่คุณลองเรียนรู้กับผู้คนต่างๆ ในที่ทำงาน แนนอนว่ามีผู้คนหลากหลายกลุ่มแนนนอน ไม่ว่าจะที่ไหนก็ตามอาจจะทำให้คุณได้ประสบการณ์ชีวิตและสีสันของการทำงานที่เพิ่มขึ้น ทั้งการทำงานที่ยาก เจ้านายที่เข้มงวด เพื่อนร่วมงานที่หลากหลาย ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่ทำให้คุณได้เรียนรู้นิสัยและการตั้งรับสิ่งที่จะเข้ามาในชีวิตได้ สิ่งเหล่านี้ต่างก็ทำให้คุณได้ข้อคิดต่างๆ ของการทำงาน และอาจนำมาปรับใช้กับเหตุการณ์ต่างๆ ในชีวิตประจำวันได้ ชีวิตการทำงานที่ผ่านมาของคุณอาจทำให้ได้แง่คิดดีๆ หลายอย่าง ซึ่งเมื่อนำมาตรองดูแล้วอาจจะทำให้คุณรู้สึกมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น^{๔๔}

๒) ประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมากที่สุดเนื่องจากแต่ละสถานที่ทำงานจะมีปัญหา หรือกรณีศึกษาที่แตกต่างกันไป ยิ่งปัญหาหนักเท่าใด เราจะมีความรักองค์กรและผูกพันมากยิ่งขึ้น เพราะให้ทั้งความรู้ ความทุกข์ และความสุขกับตัวเรา^{๔๕}

^{๔๔} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔.

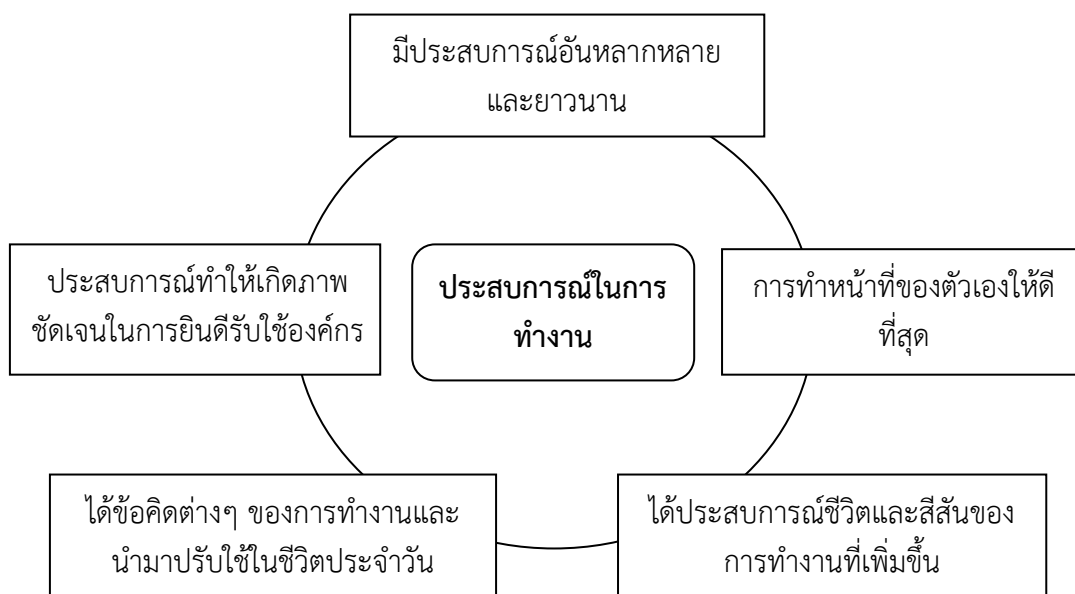
^{๔๕} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

๓) การมีส่วนร่วมหรือมีประสบการณ์ร่วมกับองค์กรนั้นย่อมสะท้อนถึงความผูกพันของบุคลากรในองค์กรได้ เพราะการมีประสบการณ์นั้นทำให้เกิดภาพชัดเจนว่าบุคลากรนั้นๆ ยินดีรับใช้งานให้กับองค์กร เรียกว่าประสบการณ์ที่มีทำให้เขามีความภูมิใจในการทำงานให้องค์กรนั่นเอง^{๕๖}

สรุป ประสบการณ์ในการทำงาน คือ มีประสบการณ์อันหลากหลายและยาวนาน การทำหน้าที่ของตัวเองให้ดีที่สุด ได้ประสบการณ์ชีวิตและสีสันของการทำงานที่เพิ่มขึ้น ได้ข้อคิดต่างๆ ของการทำงานและนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน การมีประสบการณ์ทำให้เกิดภาพชัดเจนในการยินดีรับใช้องค์กร และสามารถสรุปเป็นตารางแจกแจงความถี่ และแผนภาพได้ดังนี้

ตารางที่ ๔.๓๐ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่
๑	มีประสบการณ์อันหลากหลายและยาวนาน	๓	๑,๒,๑๐
๒	การทำหน้าที่ของตัวเองให้ดีที่สุด	๓	๑,๒,๑๐
๓	ได้ประสบการณ์ชีวิตและสีสันของการทำงานที่เพิ่มขึ้น	๓	๑,๒,๑๐
๔	ได้ข้อคิดต่างๆ ของการทำงานและนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน	๓	๑,๒,๑๐
๕	ประสบการณ์ทำให้เกิดภาพชัดเจนในการยินดีรับใช้องค์กร	๓	๑,๒,๑๐



แผนภาพที่ ๔.๑๔ แสดงประสบการณ์ในการทำงานจากการสัมภาษณ์

^{๕๖} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

๓. หลักสารานียธรรม ๖

ประเด็นสัมภาษณ์ “สารานียธรรม ๖ ได้แก่ เมตตาทายกรรม การช่วยเหลือกิจธุระ ร่วมกันเมตตาวจีกรรม การพูดด้วยความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานเมตตามโนกรรม คิดปรารถนาดี ต่อเพื่อนร่วมงานเสมอ สาธารณโภคิตา แบ่งปันสิ่งของ ความดีความชอบด้วยความยุติธรรม สีส สามัญญตา การประพฤติสุจริตดีงาม ทิฏฐิสามัญญตา การปรับความคิดความเห็นให้มีเหตุมีผลถูกต้อง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” ผลจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๕ รูปหรือคน พบผลดังนี้

๑) การใช้หลักสารานียธรรม (ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน) ๖ ประการ คือ (๑) เมตตาทายกรรม ตั้งเมตตาทายกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง (๒) เมตตาวจีกรรม ตั้งเมตตาวจีกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดีกล่าววาจา สุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง (๓) เมตตามโนกรรม ตั้งเมตตามโนกรรมในเพื่อนทั้ง ต่อหน้าและลับหลัง คือตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดีมีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน (๔) สาธารณโภคิตา ได้ของสิ่งใดมาก็แบ่งปันกัน คือ เมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรมแม้เป็นของเล็กน้อย ก็ไม่หวงไว้ผู้เดียวนำมาแบ่งปันเฉลี่ยแจกจ่าย ให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน ข้อนี้ใช้อุปปฏิวัตโลกก็ได้ (๕) สีสสามัญญตา มีศีลบริสุทธิเสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือมีความประพฤติสุจริต ดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำคนให้เป็นที่น่ารังเกียจของหมู่คณะ (๖) ทิฏฐิสามัญญตา มีทิฏฐิงามเสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้ง ต่อหน้าและลับหลัง คือมีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความหลุดพ้น^{๔๗}

๒) สารานียธรรม ๖ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยแน่นอนคือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ ๑ ใน ๒ ของประเทศที่มีผู้นำหรือผู้บริหารเป็นพระภิกษุสงฆ์ และมีการบริหารร่วมกับคณะสงฆ์ฝ่ายมหานิกาย ทำให้การบริหารเป็นไปอย่างเมตตาธรรม มีความสุจริต และคิดปรารถนาดีต่อบุคลากรทุกท่าน ในสิ่งนี้จึงเป็นจุดเด่นของมหาวิทยาลัย ที่มีอัตราการฟ้องร้องของบุคลากรน้อยที่สุด และปัญหาที่เกิดกับบุคลากรเรื่องการลาออก หรือเปลี่ยนงานใหม่แทบจะไม่มี ทำให้บุคลากรร้อยละ ๙๐ ผูกพันและรักองค์กรนี้^{๔๘}

๓) หลักธรรมสารานียธรรม ๖ ซึ่งประกอบไปด้วยเมตตาทายกรรม, เมตตาวจีกรรม, เมตตามโนกรรม, สาธารณโภคิตา, สีสสามัญญตา, ทิฏฐิสามัญญตา, สิ่งที่สำคัญที่สุดคือข้อสุดท้าย ทิฏฐิสามัญญตา คือ ถ้าบุคคลในองค์กรรู้จักปรับตัวให้เข้ากันไม่มีทิฐิต่อกันจะทำให้องค์กรนี้น่าอยู่เป็นอย่างยิ่งและคงสร้างความผูกพันต่อองค์กรสิ่งสำคัญต้องสร้างจิตใต้สำนึกของคน ถ้าคนมีจิตใต้สำนึกที่ดี ทำให้การกระทำดีไปด้วยทำให้บุคลากรมีความเลื่อมใสศรัทธาขององค์กรแล้วจะทำให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและค่านิยมต่อองค์กรนั้นเป็นอย่างดีทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจและเต็มใจทำงานสุดความสามารถ^{๔๙}

^{๔๗} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๔๘} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^{๔๙} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

๔) หลักธรรมสาราณียธรรม ๖ หลักธรรมมีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันเป็นอย่างมากแล้วหลักธรรมที่ใช้นี้ก็ตรงกับกรอยู่ร่วมกันขององค์กร^{๕๐}

๕) หลักธรรมข้างต้นคือหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ เป็นหลักธรรมของการอยู่ร่วมกัน หลักธรรมนี้เป็นการเอื้อเพื่อเกื้อหนุนเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน^{๕๑}

๖) หลักธรรมของการอยู่ร่วมกันคือหลักธรรมที่นิสิตได้กล่าวมาข้างต้นนี้ถือว่าเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมและถูกต้องที่สุดหลักธรรมที่สำคัญเมตตาตวจีกรรม พุทด้วยความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานถ้าพุทดีแล้วความมีมิตรภาพมักจะเกิดขึ้นเสมอพุทดีคิดดีทำดีและต้องรู้จักแบ่งปันกัน^{๕๒}

๗) หลักธรรมที่ใช้ในการอยู่ร่วมกันคือหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ เป็นหลักธรรมที่เหมาะสมในการยึดหลักของการอยู่ร่วมกันได้ดีทุกคนยึดหลักธรรมนี้จะทำให้องค์กรพัฒนายิ่งขึ้นเพราะบุคลากรในองค์กรมีความสุข^{๕๓}

๘) หลักธรรมสาราณียธรรม ๖ เป็นหลักธรรมที่เหมาะสมของการอยู่ร่วมกันสิ่งที่สำคัญเมตตาตวจีกรรมคือเราต้องมีความคิดที่จะปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อใจเราคิดดีการกระทำที่ออกมาก็จะดีตามไปด้วย^{๕๔}

๙) การที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขพึงต่อองค์กรนั้น หลักสาราณียธรรมทั้ง ๖ เหล่านี้ มีผลดังนี้ ๑. มีผลต่อความผูกพันในแง่ความมั่นคงปลอดภัยด้านกาย ได้แก่ เมตตาตวจีกรรม สีสสามัญญตา กล่าวคือบุคลากรในองค์กรได้รับการปฏิบัติอย่างให้เกียรติ ไม่ดูถูกดูหมิ่น ทุกคนในองค์กรปฏิบัติต่อกันและกันอย่างถูกต้องตามบทบาทและหน้าที่ ไม่มีการทำลายศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ มีความเสมอภาพ ๒. มีผลต่อความผูกพันในแง่ความมั่นคงปลอดภัยด้านวาจา ได้แก่ เมตตาตวจีกรรม กล่าวคือบุคลากรไม่มีการใส่ร้ายกัน พุดจากกันด้วยความสุภาพ ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา ไม่ใส่ร้ายกัน ๓. มีผลต่อความผูกพันในแง่ความมั่นคงปลอดภัยด้านสังคม ได้แก่ สาธารณโภคิตา กล่าวคือทุกคนในองค์กรต่างรักษาผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรอย่างเต็มที่ ไม่ละทิ้ง ๔. มีผลต่อความผูกพันในแง่ความมั่นคงปลอดภัยด้านจิตใจและความคิดเห็น ได้แก่ เมตตาตวจีกรรม และทิสสามัญญตา กล่าวคือบุคลากรในองค์กรมีความคิดดีต่อกัน พร้อมทั้งมีความพร้อมในการจะรับคำแนะนำดีๆ หากเกิดความผิดพลาดในการทำงานขึ้น สรุปลแล้วหลักสาราณียธรรมทั้ง ๖ ล้วนสามารถเป็นตัวบ่งชี้ถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี เพราะมองว่าเป็นการปฏิบัติงานในองค์กรก็ได้ หรือเป็นการรักษาผลประโยชน์ให้องค์กรก็ได้ ด้วยหากไม่มีหลักสาราณียธรรมเหล่านี้แล้วบุคลากรก็จะขาดหายซึ่งความรู้สึกร่วมกับความเป็นไปขององค์กรได้^{๕๕}

๑๐) หลักสาราณียธรรมทั้ง ๖ ล้วนสามารถเป็นตัวบ่งชี้ถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี เพราะมองว่าเป็นการปฏิบัติงานในองค์กรก็ได้ หรือเป็นการรักษา

^{๕๐} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^{๕๑} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^{๕๒} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^{๕๓} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^{๕๔} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^{๕๕} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

ผลประโยชน์ให้องค์กรก็ได้ ด้วยหากไม่มีหลักสาราณียธรรมเหล่านี้แล้ว บุคลากรก็จะขาดหายซึ่งความรู้สึกร่วมกับความเป็นไปขององค์กรได้^{๕๖}

๑๑) หลักธรรมสาราณียธรรม ๖ เมตตาทกกายกรรม ช่วยเหลือผู้อื่นที่ความเต็มใจเมตตา วจิกรรมพูดจาด้วยคำสุภาพเรียบร้อย เมตตามโนกรรมคิดดีปรารถนาดีต่อผู้อื่นสาธาณโภคิตา แบ่งปันสืลสามัญญดา ประพฤติดีงามทวิญญูสามัญญดา การปรับความคิดความเห็นให้มีเหตุมีผลถูกต้อง ความคิดตรงกับผู้อื่นเสมอให้เกียรติอื่น^{๕๗}

๑๒) หลักสาราณียธรรมทั้ง ๖ ล้วนสามารถเป็นตัวบ่งชี้ถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี เพราะมองว่าเป็นการปฏิบัติงานในองค์กรก็ได้ หรือเป็นการรักษาผลประโยชน์ให้องค์กรก็ได้ ด้วยหากไม่มีหลักสาราณียธรรมเหล่านี้แล้ว บุคลากรก็จะขาดหายซึ่งความรู้สึกร่วมกับความเป็นไปขององค์กรได้ในการบริหารงานหลักธรรม คือหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ เป็นหลักธรรมที่ เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกัน เป็นอย่างมาก หลักธรรมที่สำคัญคือ หลักเมตตาวจิกรรมพูดจาด้วยคำสุภาพเรียบร้อยไม่พูดจา ส่อเสียดให้ร้ายข้อนี้สำคัญมาก อีกข้อที่สำคัญไม่แพ้กันคือหลักธรรมข้อสุดท้าย ทวิญญูสามัญญดา คือการปรับความคิดความเห็นให้มีเหตุมีผลถูกต้องความคิดตรงกับผู้อื่นเสมอให้เกียรติอื่น ถ้าทุกคนปฏิบัติตามหลักธรรมจะทำให้ให้องค์กร นำอยู่ยิ่งขึ้นและบรรยากาศในการทำงานก็จะดีไปด้วย^{๕๘}

๑๓) หลักสาราณียธรรม ๖ เป็นหลักธรรมที่เหมาะสมกับการทำงานอยู่ร่วมกันในองค์กร เพราะทุกฝ่ายต้องเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน การสำรวมวาจาเป็นสิ่งที่สำคัญมาก พูดมากไปไร้สาระทำให้เกิดเรื่องราวมามากมาย เพราะฉะนั้น เมตตามโนกรรม เราต้องให้ความสำคัญมากๆ พูดเฉพาะเรื่องที่ สร้างสรรค์เป็นประโยชน์เป็นบวกเท่านั้นถ้าทุกท่านปฏิบัติตามเช่นนี้ จะทำให้ สังคมในการอยู่ร่วมกัน เป็นสังคมที่น่าอยู่ และบรรยากาศในการทำงานก็จะดีและเป็นประโยชน์ ต่อการทำงานไม่ทะเลาะ บอกร้างกัน ไม่มีการอิจฉาริษยาชิงดีเด่นกัน^{๕๙}

๑๔) หลักสาราณียธรรมทั้ง ๖ ล้วนสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในองค์กรได้เป็นอย่างดี เพราะมองว่าเป็นการปฏิบัติงานในองค์กรก็ได้ หรือเป็นการรักษาผลประโยชน์ ให้องค์กรก็ได้ ด้วยหากไม่มีหลักสาราณียธรรมเหล่านี้แล้ว บุคลากรก็จะขาดหายซึ่งความรู้สึกร่วมกับ ความเป็นไปขององค์กรทำงานอยู่ร่วมกันในองค์กร เพราะทุกฝ่ายต้องเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน^{๖๐}

สรุป หลักสาราณียธรรม ๖ คือ ปฏิบัติต่อกันและกันอย่างถูกต้องตามบทบาทและหน้าที่ พูดจาดี สุภาพ แสดงความเคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่ เป็น ประโยชน์แก่กัน ได้สิ่งของมาก็แบ่งปัน ช่วยเหลือยามเดือดร้อน ประพฤติสุจริตต้องมาก่อน สร้าง ความดีงามถูกต้องตามระเบียบ เพียบพร้อมในการรับคำแนะนำและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และสามารถสรุปเป็นตารางแจกแจงความถี่ และแผนภาพได้ดังนี้

^{๕๖} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๕๗} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

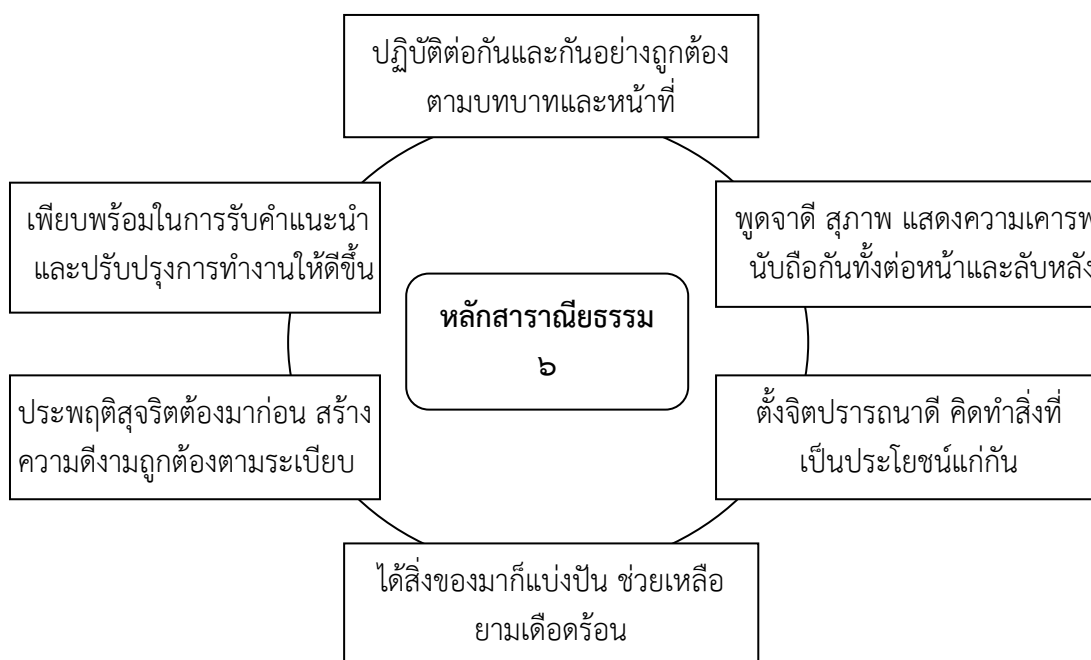
^{๕๘} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^{๕๙} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^{๖๐} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

ตารางที่ ๔.๓๑ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านหลักสราณียธรรม ๖

ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่
๑	ปฏิบัติต่อกันและกันอย่างถูกต้องตามบทบาทและหน้าที่	๙	๑,๒,๔,๑๐,๑๑, ๑๓,๑๔,๑๕,๑๖
๒	พูดจาดี สุภาพ แสดงความเคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง	๙	๑,๒,๔,๑๐,๑๑, ๑๓,๑๔,๑๕,๑๖
๓	ตั้งใจปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน	๑๑	๑,๒,๔,๕,๖,๑๐,๑๑, ๑๓,๑๔,๑๕,๑๖
๔	ได้สิ่งของมาก็แบ่งปัน ช่วยเหลือยามเดือดร้อน	๑๑	๑,๒,๔,๕,๙,๑๐,๑๑, ๑๓,๑๔,๑๕,๑๖
๕	ประพฤติสุจริตต้องมาก่อน สร้างความดีงามถูกต้องตามระเบียบ	๙	๑,๒,๔,๑๐,๑๑, ๑๓,๑๔,๑๕,๑๖
๖	เพียบพร้อมในการรับคำแนะนำและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	๑๑	๑,๒,๔,๘,๙,๑๐,๑๑, ๑๓,๑๔,๑๕,๑๖



แผนภาพที่ ๔.๑๕ แสดงหลักสราณียธรรม ๖ จากการสัมภาษณ์

๔. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

ประเด็นสัมภาษณ์ “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๔ รูปหรือคน พบผลดังนี้

๑) แนวโน้มการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์นั้น ต้องประกอบด้วยการทำงานในองค์กรต้องผูกพันต่อองค์กร มีความเต็มใจและตั้งใจพร้อมที่จะ

ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้นั้น องค์กรจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่างๆ ที่บุคลากรต้องการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยตระหนักว่าบุคลากรแต่ละคนนั้นมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและผูกพันต่อองค์กร ในที่สุดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นทฤษฎีเชิงจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์ที่ช่วยอธิบายถึงการก่อให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์ ตลอดจนแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมนั้นๆ ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) นับเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งของบุคลากร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิภาพและอยู่ร่วมต่อไป นอกจากองค์กรต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรแล้วการรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันที่ดีกับองค์กร นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง ด้วยเหตุผลว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้^{๖๑}

๒) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย มีผลให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร เกิดความรู้สึกผูกพันอย่างสูงต่อองค์กร มีความเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร และพยายามปฏิบัติงานมากขึ้นเป็นผลมาจากการส่งเสริมความผูกพันขององค์กรเป็นอย่างมาก เพราะการอยู่ร่วมกันขององค์กรมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งนี้ อยู่อาศัยกับแบบครอบครัวใหญ่ เห็นอกเห็นใจกันเหมือนพี่น้อง และเป็นองค์กรพระพุทธศาสนาที่สอนให้มีความเมตตาและศรัทธาต่อคำสอนของพระพุทธเจ้า ทำให้วิถีการใช้ชีวิตมีลักษณะคล้ายกัน จึงทำให้เกิดความผูกพันกันทั้งตัวบุคลากรเองและองค์กร^{๖๒}

๓) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย มีผลให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร เกิดความรู้สึกผูกพันอย่างสูงต่อองค์กร มีความเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรและพยายามปฏิบัติงานมากขึ้นเป็นผลมาจากการส่งเสริมความผูกพันขององค์กรเป็นอย่างมาก^{๖๓}

๔) เป็นความจริงที่เดียว ที่สภาพการทำงานเพื่อองค์กรดังกล่าวของบุคลากรในองค์กรล้วนเกิดขึ้นจากความผูกพัน ด้วยหากบุคลากรไม่ผูกพันกับองค์กรแล้ว องค์กรที่เขาทำงานอยู่จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร เขาก็จะรู้สึกเฉยๆ ไม่ยินดียื่นร้ายอะไรกับองค์กรเลย แต่ถ้าเขามีความผูกพันกับองค์กรแล้ว สิ่งต่างๆ ในองค์กรเขาก็จะมีความรู้สึกร่วมเสมอ กล่าวคือหากมีกิจกรรมเกิดขึ้นในองค์กร เขาก็จะพยายามทำให้ดีที่สุด เพื่อให้องค์กรได้รับผลประโยชน์มากที่สุดนั่นเอง^{๖๔}

สรุป ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย คือ มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงต่อองค์กร เลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร พยายามปฏิบัติงานมากขึ้น และสามารถสรุปเป็นตารางแจกแจงความถี่ และแผนภาพได้ดังนี้

^{๖๑} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔.

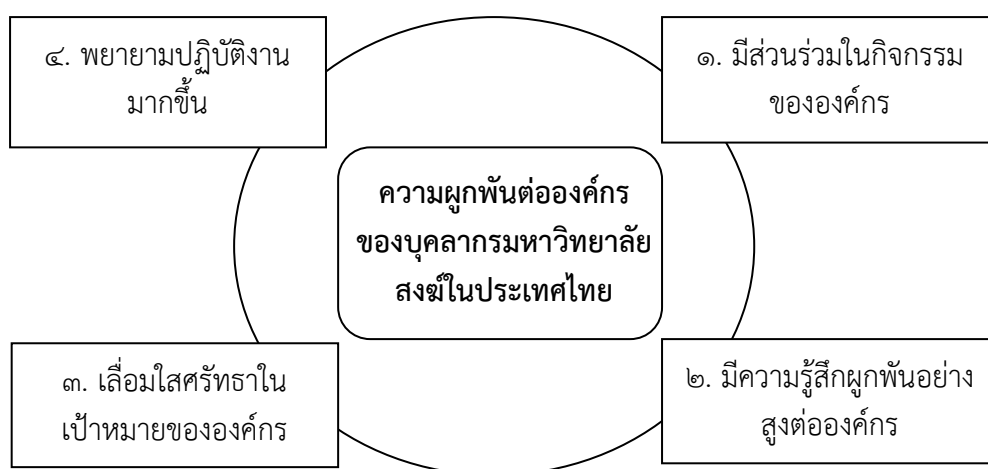
^{๖๒} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^{๖๓} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^{๖๔} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

ตารางที่ ๔.๓๒ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลในประทศไทย

ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่
๑	มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร	๔	๑,๒,๖,๑๐
๒	มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงต่อองค์กร	๔	๑,๒,๖,๑๐
๓	เลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	๔	๑,๒,๖,๑๐
๔	พยายามปฏิบัติงานมากขึ้น	๔	๑,๒,๖,๑๐



แผนภาพที่ ๔.๑๖ แสดงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลในประทศไทยจากการสัมภาษณ์

๔.๓ รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลในประทศไทย

จากการศึกษาข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ การสัมภาษณ์เชิงลึกสามารถสังเคราะห์เป็นโมเดลย่อยของแต่ละตัวแปรแต่ของการวิจัยได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑๗ แสดงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย

จากผลการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทยดังที่ได้อธิบายแล้วนั้น สามารถนำมาสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับ “รูปแบบการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย” และสามารถเขียนเป็นแผนภาพองค์ความรู้ได้ดังนี้

๔.๔ ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

จากการศึกษาข้อมูลทางเอกสาร (Documentary Data) ที่เป็นแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน หลักสารานุกรม ๖ และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย จากนั้นผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูล และทำการสัมภาษณ์เชิงลึกและสรุปเป็น “รูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย” ตามที่อธิบายไว้ข้างต้น และนำมาสู่กระบวนการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๙ รูปหรือคน จนได้รูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทยและจากการที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ทำการสนทนากลุ่มเฉพาะยืนยันรูปแบบแล้ว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และนำเสนอประเด็นสำคัญและได้สรุปทัศนะของผู้ร่วมสนทนากลุ่มดังต่อไปนี้

๑. การที่ผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมสนทนากลุ่มในครั้งนี้ เป็นการมาช่วยเป็นส่วนเติมเต็มงานวิจัยของนิสิตปริญญาเอกให้สมบูรณ์มากขึ้น งานวิจัยชิ้นนี้มีทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ในส่วนงานวิจัยเชิงปริมาณนั้นได้ปรากฏชัดแล้วว่า มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย ดังนั้นการสนทนากลุ่มในครั้งนี้ผู้ทรงคุณวุฒิช่วยพิจารณารูปแบบดังกล่าวด้วยความเหมาะสม สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือเท็จจริงของพื้นที่หรือไม่ มีประเด็นใดที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้เหมาะสมต่อไป^{๖๕}

๒. ในองค์ความรู้ควรปรับแผนภาพองค์ความรู้ เพิ่มรายละเอียดภาพโมเดลหลักสารานุกรมธรรมข้อ “สาธารณโภกิตา” และ “ความผูกพันต่อองค์กรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย” และ “โครงสร้างองค์กร” นอกจากนั้นให้ปรับคำว่า “องค์กร” เป็น “องค์กร” เหมือนกันทั้งเล่มทั้งในแผนภาพองค์ความรู้ และในบทอื่นๆ รวมทั้งแบบสอบถามเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนในแผนภาพลูกศรของตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันไม่ควรใส่ลูกศรในแต่ละตัวแปรเพราะมันหมายถึงมีผลเฉพาะตัวแปรนั้นๆ หลักสารานุกรมธรรม ๖ ก็เช่นกันควรตัดลูกศรออกด้วย^{๖๖}

๓. ข้อเสนอแนะหลักธรรมดี สอดคล้องกับรูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย น่าจะเป็นคุณลักษณะที่สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ หัวใจของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์คือวิชาการด้านศาสนา การบริหารงานของมหาวิทยาลัยจึงต้องยึดหลักคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าซึ่งเป็นอกาลิโก ปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ที่ตัวบุคคลซึ่งมีทั้งบรรพชิตและฆราวาส ซึ่งจะต้องปรับตัวเข้าหากันจะสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้^{๖๗}

๔. น่าจะเกริ่นนำ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เข้ามาในความเป็นมาด้วยเนื่องจากมีข้อจำกัดในหลายๆ ด้าน นอกจากนั้นให้เน้นเรื่องโครงสร้างองค์กรและความผูกพัน และปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือรายได้และค่าตอบแทนเนื่องจากการบริหารมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ต้องบริหารจัดการแบบทางโลกควบคู่ไปกับทางธรรม ดังนั้นรายได้หรือค่าตอบแทนจึงเป็นปัจจัยสำคัญซึ่งจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้^{๖๘}

๕. มีข้อเสนอแนะดังนี้ ประเด็นที่หนึ่ง ผลของการศึกษาตามโมเดลอิทธิพลทางตรงของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ๐.๐๘**, -๐.๐๘** และ ๐.๑๐** ให้ตรวจสอบอีกครั้งว่ามีความสัมพันธ์จริงหรือไม่ (ค่า t มากกว่า ๑.๙๖) ถ้าไม่สัมพันธ์ก็ไม่ต้องใส่ดอกจันในโมเดล ประเด็นที่สองปรับคำว่า “องค์กร” ให้เป็น “องค์กร” เหมือนกันทั้งเล่ม ประเด็นที่สามควรปรับตัวชี้วัด “มีความผูกพันอย่างมากต่องานที่ทำ” ในองค์ประกอบเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร เป็น “มีความสุขในงานที่ทำ” และควรปรับคำในองค์ประกอบด้าน รายได้และค่าตอบแทน ข้อที่ ๓ และข้อที่ ๕ เป็นมีรายได้ที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ และมีสวัสดิการและผลตอบแทนอย่างอื่นที่เหมาะสม^{๖๙}

๖. ปรับหลักการและเพิ่มเติมหลักธรรมให้ตรงตามข้อเท็จจริงเพิ่มเติมเรื่องพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คำว่าความผูกพันในองค์กรเพิ่มในรายละเอียดมากกว่านี้

^{๖๕} สนทนากลุ่มเฉพาะผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๓ วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๖๖} สนทนากลุ่มเฉพาะผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๑ วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๖๗} สนทนากลุ่มเฉพาะผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๘ วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๖๘} สนทนากลุ่มเฉพาะผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๗ วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๖๙} สนทนากลุ่มเฉพาะผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๙ วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔.

โดยเฉพาะเรื่องของศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบันที่มีความผูกพันสูงมากเพราะเวลามีงานแต่ละครั้งศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบันจะระดมทุนมาช่วยกันอย่างเต็มที่เสมอมา และในส่วนของหลักสูตรปริญญาตรี ๖ ควรปรับรูปที่เป็นสี่เหลี่ยมให้เป็นรูปวงกลม เพื่อเป็นสัญลักษณ์ของการไม่มีเหลี่ยมเข้าหากัน^{๗๐}

๗. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ ๔๕๐ ตัวอย่าง องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยคือ ๑) ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน และหลักสูตรปริญญาตรี ๖ มีผลค่อนข้างมาก ๒) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรคือปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานและหลักสูตรปริญญาตรีและอีกหลักสูตรหนึ่งที่จะส่งผลแต่ไม่ได้ศึกษาคือหลักสูตรสัตว ๔ ประกอบด้วย ทาน การให้ ปิยวาจา พุดจาสุภาพ อุตถจริยา บำเพ็ญประโยชน์ และสมานัตตตา ตั้งตนเสมอกัน^{๗๑}

๘. หลักสูตรปริญญาตรี ๖ เป็นสิ่งที่สำคัญมากหากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ไปปฏิบัติจะทำให้องค์กรแข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทยยังไม่ได้นำหลักสูตรนี้ไปใช้อย่างจริงจังทำให้ประสิทธิผลที่ได้ยังไม่เพียงพอและจะส่งผลต่อความผูกพันในอนาคต^{๗๒}

ผลการประเมินรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย

ตารางที่ ๔.๓๓ ผลการประเมินความเหมาะสมของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทยโดยภาพรวม (N=๙)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย	ระดับความเหมาะสม		
	μ	σ	แปลผล
๑) ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร	๔.๑๑	๐.๖๐๑	มาก
๒) มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงต่อองค์กร	๔.๘๙	๐.๓๓๓	มากที่สุด
๓) เลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	๔.๗๘	๐.๔๑๑	มากที่สุด
๔) พยายามปฏิบัติงานมากขึ้น	๔.๒๒	๐.๖๖๗	มากที่สุด
ภาพรวม	๔.๕๐	๐.๓๙๕	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่าผลการประเมินความเหมาะสมของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๐ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๓๙๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเหมาะสมมากที่สุด ๓ ด้าน และอยู่ในระดับมาก ๑ ด้าน

^{๗๐} สทนากลุ่มเฉพาะผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๔ วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๗๑} สทนากลุ่มเฉพาะผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๕ วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๗๒} สทนากลุ่มเฉพาะผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๖ วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔.

ตารางที่ ๔.๓๔ ผลการประเมินความเหมาะสมของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันโดยภาพรวม (N=๙)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ระดับความเหมาะสม		
	μ	σ	แปลผล
๑) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน	๔.๔๔	๐.๕๒๗	มากที่สุด
๒) โครงสร้างองค์การ	๔.๖๗	๐.๕๐๐	มากที่สุด
๓) ลักษณะของบทบาท	๔.๓๓	๐.๕๐๐	มากที่สุด
๔) ประสบการณ์ในการทำงาน	๔.๔๔	๐.๕๒๗	มากที่สุด
ภาพรวม	๔.๔๗	๐.๔๐๔	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่าผลการประเมินความเหมาะสมของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๗ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๐๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเหมาะสมมากที่สุดทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓๕ ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ โดยภาพรวม (N=๙)

หลักธรรมสาราณียธรรม ๖	ระดับความเหมาะสม		
	μ	σ	แปลผล
๑) ปฏิบัติต่อกันและกันอย่างถูกต้องตามบทบาท และหน้าที่ (เมตตากายกรรม)	๔.๕๖	๐.๗๒๖	มากที่สุด
๒) พูดจาดี สุภาพ แสดงความเคารพนับถือกันทั้ง ต่อหน้าและลับหลัง (เมตตาวจีกรรม)	๔.๘๙	๐.๓๓๓	มากที่สุด
๓) ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน (เมตตามโนกรรม)	๔.๗๘	๐.๖๖๗	มากที่สุด
๔) ได้สิ่งของมาก็แบ่งปัน ช่วยเหลือยามเดือดร้อน (สาราณโมกิตตา)	๔.๕๖	๐.๕๒๗	มากที่สุด
๕) ประพฤติสุจริตตั้งมาก่อน สร้างความดีงาม ถูกต้องตามระเบียบ (ศีลสามัญญตา)	๔.๖๗	๐.๕๐๐	มากที่สุด
๖) เพียบพร้อมในการรับคำแนะนำและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น (ทิวฐิสามัญญตา)	๔.๖๗	๐.๕๓๒	มากที่สุด
ภาพรวม	๔.๖๙	๐.๔๗๕	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่าผลการประเมินความเหมาะสมของหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๙ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๗๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเหมาะสมมากที่สุดทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓๖ ผลการประเมินความเหมาะสมของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยภาพรวม

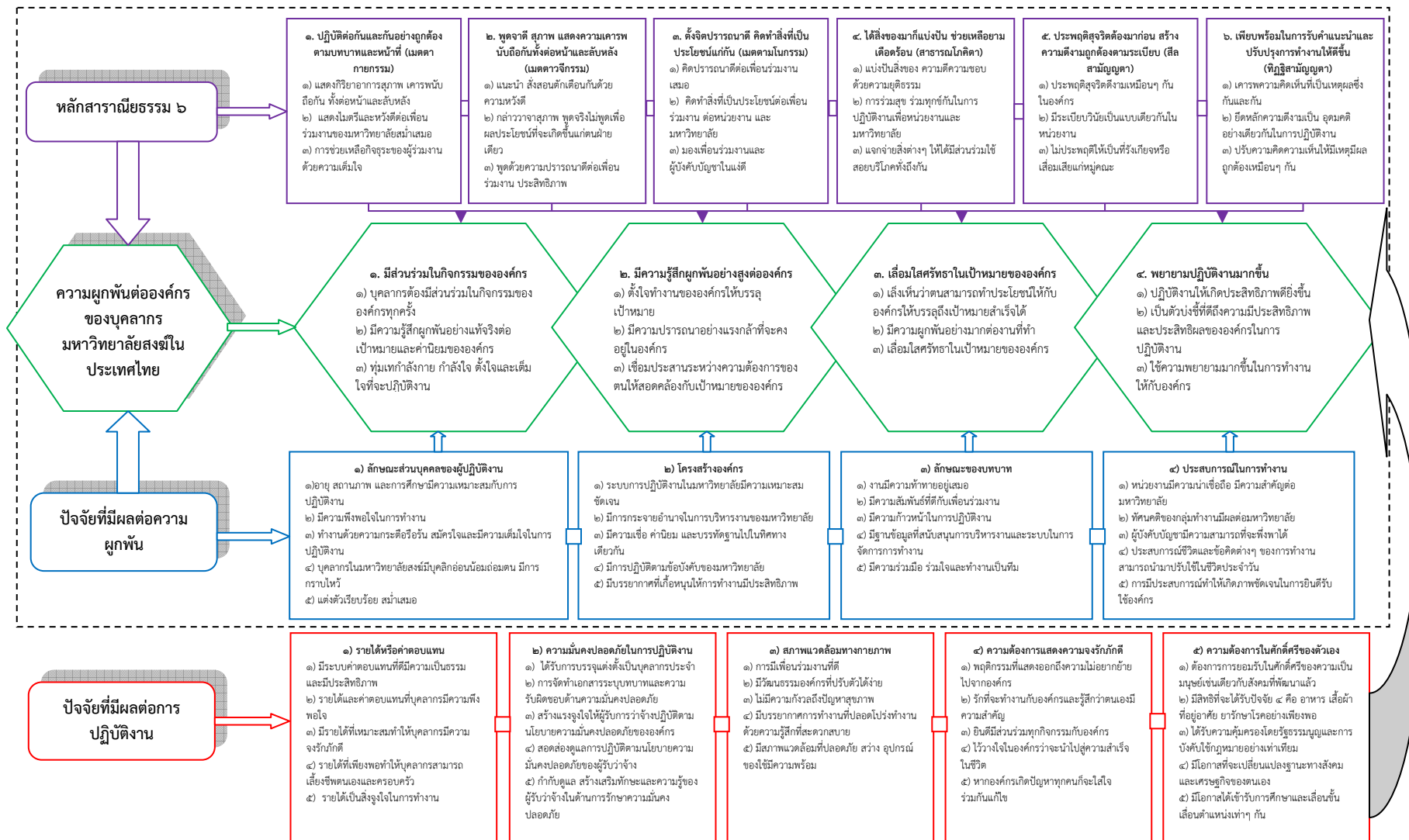
(N=๔)

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความเหมาะสม		
	μ	σ	แปลผล
๑) รายได้หรือค่าตอบแทน	๔.๓๓	๐.๗๐๗	มากที่สุด
๒) ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	๔.๖๗	๐.๕๑๒	มากที่สุด
๓) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	๔.๖๒	๐.๕๐๓	มากที่สุด
๔) ความต้องการแสดงความจงรักภักดี	๔.๕๖	๐.๕๒๗	มากที่สุด
๕) ความต้องการในศักดิ์ศรีของตัวเอง	๔.๘๙	๐.๓๓๒	มากที่สุด
ภาพรวม	๔.๖๒	๐.๓๒๓	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่าผลการประเมินความเหมาะสมของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๒ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๓๒๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเหมาะสมมากที่สุดทุกด้าน

๔.๕ องค์ความรู้

๔.๕.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย



แผนภาพที่ ๔.๑๘ แสดงแผนภาพองค์ความรู้ของรูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

จากแผนภาพองค์ความรู้ของรูปแบบการสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย สามารถนำมาอธิบายในรายละเอียดดังนี้

๑) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย มี “องค์ประกอบ” ดังนี้

- (๑) ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร โดยมี “ตัวชี้วัด” คือ
 - บุคลากรต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรทุกครั้ง
 - มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
 - หุ่นเทก่าลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน
- (๒) มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงต่อองค์กร โดยมี “ตัวชี้วัด” คือ
 - ตั้งใจทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย
 - มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่ในองค์กร
 - เชื่อมประสานระหว่างความต้องการของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร
- (๓) เลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร โดยมี “ตัวชี้วัด” คือ
 - เล็งเห็นว่าตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายสำเร็จได้
 - มีความผูกพันอย่างมากต่องานที่ทำ
 - เลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร
- (๔) พยายามปฏิบัติงานมากขึ้น โดยมี “ตัวชี้วัด” คือ
 - ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น
 - เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรในการ

ปฏิบัติงาน

- ใช้ความพยายามมากขึ้นในการทำงานให้กับองค์กร
- ๒) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน มี “องค์ประกอบ” ดังนี้
 - (๑) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน โดยมี “ตัวชี้วัด” คือ
 - อายุ สถานภาพ และการศึกษา มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
 - มีความพึงพอใจในการทำงาน
 - ทำงานด้วยความกระตือรือร้น สมครใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน
 - บุคลากรในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีบุคลิกอ่อนน้อมถ่อมตน มีการกราบไหว้
 - แต่งตัวเรียบร้อย สม่่าเสมอ
 - (๒) โครงสร้างองค์กร โดยมี “ตัวชี้วัด” คือ
 - ระบบการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสม ชัดเจน
 - มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย
 - มีความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานไปในทิศทางเดียวกัน
 - มีการปฏิบัติตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย
 - มีบรรยากาศที่เกื้อหนุนให้การทำงานมีประสิทธิภาพ
 - (๓) ลักษณะของบทบาท โดยมี “ตัวชี้วัด” คือ
 - งานมีความท้าทายอยู่เสมอ

- มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
- มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
- มีฐานข้อมูลที่สนับสนุนการบริหารงานและระบบในการจัดการการทำงาน
- มีความร่วมมือ ร่วมใจและทำงานเป็นทีม

(๔) ประสพการณ์ในการทำงาน โดยมี “ตัวชี้วัด” คือ

- หน่วยงานมีความน่าเชื่อถือ มีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัย
- ทักษะคติของกลุ่มทำงานมีผลต่อมหาวิทยาลัย
- ผู้บังคับบัญชามีความสามารถที่จะพึงพาได้
- ประสพการณ์ชีวิตและข้อคิดต่างๆ ของการทำงานสามารถนำมาปรับใช้ใน

ชีวิตประจำวัน

- การมีประสพการณ์ทำให้เกิดภาพชัดเจนในการยินดีรับใช้องค์กร

๓) หลักธรรมสาราณียธรรม ๖ มี “องค์ประกอบ” ดังนี้

(๑) ปฏิบัติต่อกันและกันอย่างถูกต้องตามบทบาทและหน้าที่ (เมตตากายกรรม) โดยมี “ตัวชี้วัด” คือ

- แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง
- แสดงไมตรีและหวังดีต่อเพื่อนร่วมงานของมหาวิทยาลัยสม่ำเสมอ
- การช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ

(๒) พุดจาติ สุภาพ แสดงความเคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง (เมตตา วจีกรรม) โดยมี “ตัวชี้วัด” คือ

- แนะนำ สั่งสอนตักเตือนกันด้วยความหวังดี
- กล่าววาจาสุภาพ พุดจริงไม่พุดเพื่อผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ตนฝ่ายเดียว
- พุดด้วยความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน

(๓) ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน (เมตตา มโนกรรม) โดยมี “ตัวชี้วัด” คือ

- คิดปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานเสมอ
- คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อหน่วยงาน และมหาวิทยาลัย
- มองเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในแง่ดี

(๔) ได้สิ่งของมาก็แบ่งปัน ช่วยเหลือยามเดือดร้อน (สาธารณโภคิตา) โดยมี “ตัวชี้วัด”

คือ

- แบ่งปันสิ่งของ ความดีความชอบด้วยความยุติธรรม
- การร่วมสุข ร่วมทุกข์กันในการปฏิบัติงานเพื่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัย
- แจกจ่ายสิ่งต่างๆ ให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั้งถึงกัน

(๕) ประพฤติสุจริตตั้งมาก่อน สร้างความดีงามถูกต้องตามระเบียบ (ศีลสามัญญตา) โดยมี “ตัวชี้วัด” คือ

- ประพฤติสุจริตตั้งมาเหมือนๆ กันในองค์กร
- มีระเบียบวินัยเป็นแบบเดียวกันในหน่วยงาน

- ไม่ประพฤติให้เป็นที่รังเกียจหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ

(๖) เพียบพร้อมในการรับคำแนะนำและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น (ทฤษฎีสามัญญตา) โดยมี “ตัวชี้วัด” คือ

- เคารพความคิดเห็นที่เป็นเหตุผลซึ่งกันและกัน
- ยึดหลักความดีงามเป็น อุดมคติอย่างเดียวกันในการปฏิบัติงาน
- ปรับความคิดความเห็นให้มีเหตุผลถูกต้องเหมือนๆ กัน

นอกจากนี้ยังมี “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน” เป็นฐานให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ด้วย มี “องค์ประกอบ” ดังนี้

(๑) รายได้หรือค่าตอบแทน โดยมี “ตัวชี้วัด” คือ

- มีระบบค่าตอบแทนที่ดีมีความเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ
- รายได้และค่าตอบแทนที่บุคลากรมีความพึงพอใจ
- มีรายได้ที่เหมาะสมทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดี
- รายได้เพียงพอทำให้บุคลากรสามารถเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว
- รายได้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน

(๒) ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โดยมี “ตัวชี้วัด” คือ

- ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นบุคลากรประจำ
- การจัดทำเอกสารระบุบทบาทและความรับผิดชอบด้านความมั่นคงปลอดภัย
- สร้างแรงจูงใจให้ผู้รับการว่าจ้างปฏิบัติตามนโยบายความมั่นคงปลอดภัยของ

องค์กร

- สอดส่องดูแลการปฏิบัติตามนโยบายความมั่นคงปลอดภัยของผู้รับว่าจ้าง
- กำกับดูแล สร้างเสริมทักษะและความรู้ของผู้รับว่าจ้างในด้านการรักษาความ

มั่นคงปลอดภัย

(๓) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ โดยมี “ตัวชี้วัด” คือ

- การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี
- มีวัฒนธรรมองค์กรที่ปรับตัวได้ง่าย
- ไม่มีความกังวลถึงปัญหาสุขภาพ
- มีบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยโปร่งทำงานด้วยความรู้สึกที่สะดวกสบาย
- มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สว่าง อุปกรณ์ของใช้มีความพร้อม

(๔) ความต้องการแสดงความจงรักภักดี โดยมี “ตัวชี้วัด” คือ

- พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความไม่อยากย้ายไปจากองค์กร
- รักที่จะทำงานกับองค์กรและรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ
- ยินดีมีส่วนร่วมทุกกิจกรรมกับองค์กร
- ไว้วางใจในองค์กรว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต
- หากองค์กรเกิดปัญหาทุกคนก็จะใส่ใจร่วมกันแก้ไข

(๕) ความต้องการในศักดิ์ศรีของตัวเอง โดยมี “ตัวชี้วัด” คือ

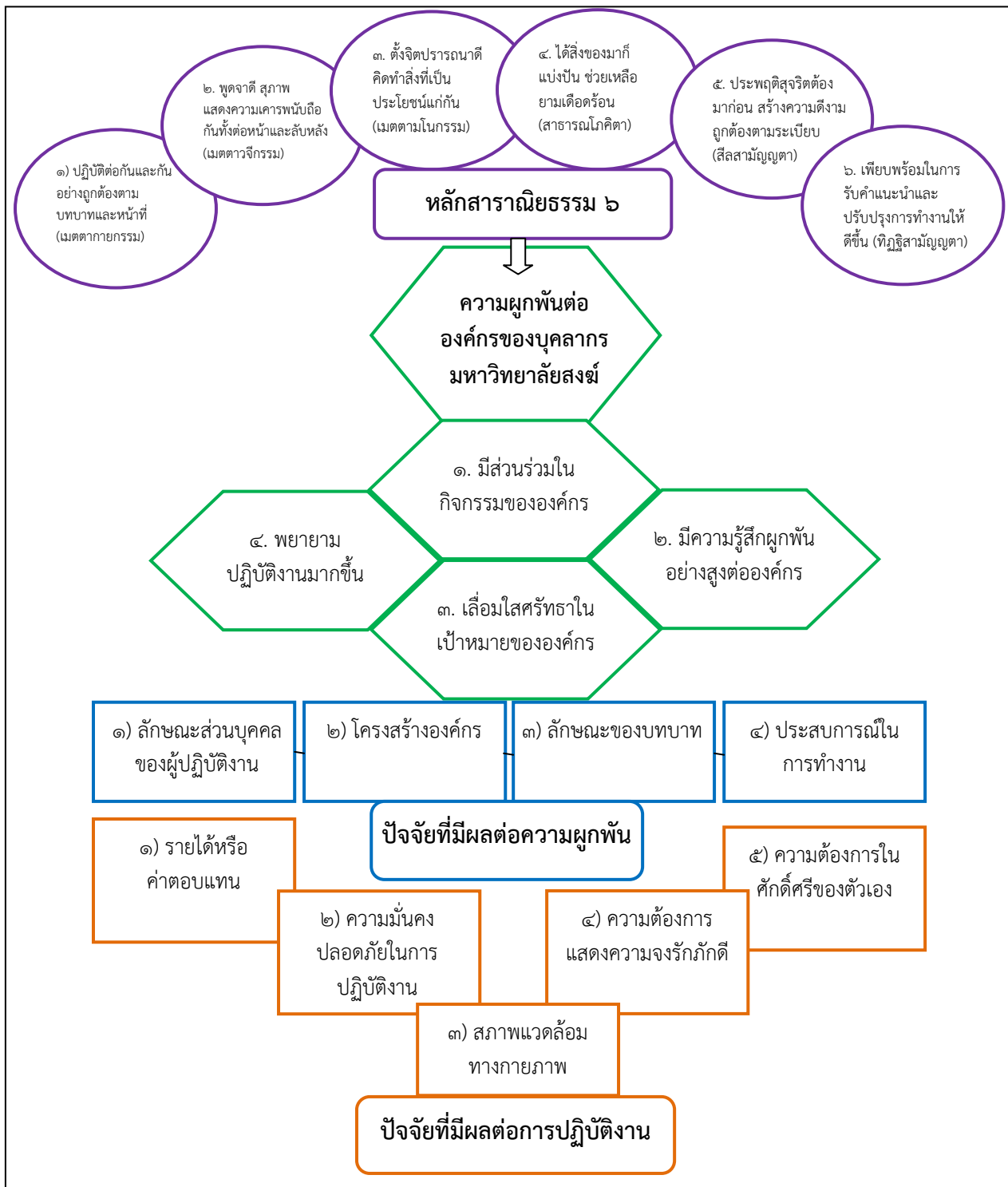
แล้ว

เพียงพอ

- ต้องการการยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เช่นเดียวกับสังคมที่พัฒนา
- มีสิทธิที่จะได้รับปัจจัย ๔ คือ อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรคอย่าง
- ได้รับความคุ้มครองโดยรัฐธรรมนูญและการบังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม
- มีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของตนเอง
- มีโอกาสได้เข้ารับการศึกษาและเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งเท่าๆ กัน

๔.๕.๒ องค์กรความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

จากการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพและการสนทนากลุ่มแล้วผู้วิจัยสามารถเขียนแผนภาพองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑๙ แสดงแผนภาพองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยของรูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย

จากแผนภาพองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยของรูปแบบการสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย สามารถนำมาอธิบายในรายละเอียดดังนี้

๑. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย มีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้คือ ๑) ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พุ่มเทกกำลังกายกำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ๒) มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงต่อองค์กร ได้แก่ ตั้งใจทำงานขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่ในองค์กร เชื่อมประสานระหว่างความต้องการของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ๓) เลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร ได้แก่ เล็งเห็นว่าตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายสำเร็จได้ มีความสุขในงานที่ทำ เลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร ๔) พยายามปฏิบัติงานมากขึ้น ได้แก่ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรในการปฏิบัติงาน ใช้ความพยายามมากขึ้นในการทำงานให้กับองค์กร

๒. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน มีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้คือ ๑) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพ และการศึกษา มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน ทำงานด้วยความกระตือรือร้น สม่ครใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีบุคลิกอ่อนน้อมถ่อมตน มีการกราบไหว้ แต่งตัวเรียบร้อย สม่่าเสมอ ๒) โครงสร้างองค์กร ได้แก่ ระบบการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสม ชัดเจน มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย มีความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานไปในทิศทางเดียวกัน มีการปฏิบัติตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย มีบรรยากาศที่เกื้อหนุนให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ๓) ลักษณะของบทบาท ได้แก่ งานมีความท้าทายอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีฐานข้อมูลสนับสนุนการบริหารงานและระบบในการจัดการการทำงาน มีความร่วมมือ ร่วมใจและทำงานเป็นทีม ๔) ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ หน่วยงานมีความน่าเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญต่อมหาวิทยาลัย ทศนคติของกลุ่มทำงานมีผลต่อมหาวิทยาลัย ผู้บังคับบัญชามีความสามารถที่จะฟังพาได้ประสบการณ์ชีวิตและข้อคิดต่างๆ ของการทำงานสามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน การมีประสบการณ์ทำให้เกิดภาพชัดเจนในการยินดีรับใช้องค์กร

โดยมีหลักธรรมสารณียธรรม ๖ เป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมความผูกพันโดยมีองค์ประกอบคือ ๑) ปฏิบัติต่อกันและกันอย่างถูกต้องตามบทบาทและหน้าที่ (เมตตากายกรรม) ได้แก่ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง แสดงไมตรีและหวังดีต่อเพื่อนร่วมงานอย่าง สม่่าเสมอ ช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ ๒) พุดจาติ สุภาพ แสดงความเคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง (เมตตาวาจากรรม) ได้แก่ แนะนำ สั่งสอนตักเตือนกันด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ พุดจริงไม่พุดเพื่อผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ตนฝ่ายเดียว พุดด้วยความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน ๓) ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน (เมตตตามโนกรรม) ได้แก่ คิดปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานเสมอ คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อหน่วยงาน และมหาวิทยาลัย มองเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในแง่ดี ๔) ได้สิ่งของมาก็แบ่งปัน ช่วยเหลือยามเดือดร้อน (สาธารณโภคิตา) ได้แก่ แบ่งปันสิ่งของ ความดีความชอบด้วยความยุติธรรม ร่วมสุข ร่วมทุกข์กันในการปฏิบัติงานเพื่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัย แจกจ่ายสิ่งต่างๆ ให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอย

บริโภคทั้งถึงกัน ๕) ประพฤติสุจริตต้องมาก่อน สร้างความดีงามถูกต้องตามระเบียบ (สี่สสามัญญตา) ได้แก่ ประพฤติสุจริตดีงามเหมือนๆ กันในองค์กร มีระเบียบวินัยเป็นแบบเดียวกันในหน่วยงาน ไม่ประพฤติให้เป็นที่รังเกียจหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ ๖) เพียบพร้อมในการรับคำแนะนำและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น (ทิวฐิสสามัญญตา) ได้แก่ เคารพความคิดเห็นที่เป็นเหตุผลซึ่งกันและกัน ยึดหลักความดีงามเป็น อุดมคติอย่างเดียวกันในการปฏิบัติงาน ปรับความคิดความเห็นให้มีเหตุมีผลถูกต้องเหมือนๆ กัน

นอกจากนี้ยังมี “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน” เป็นฐานให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ด้วย มืองค์ประกอบ ๑) รายได้หรือค่าตอบแทน ได้แก่ มีระบบค่าตอบแทนที่ดีมีความเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ รายได้และค่าตอบแทนที่บุคลากรมีความพึงพอใจ มีรายได้ที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ รายได้เพียงพอทำให้บุคลากรสามารถเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว มีสวัสดิการและผลตอบแทนอื่นอย่างเหมาะสม ๒) ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นบุคลากรประจำ การจัดทำเอกสารระบุบทบาทและความรับผิดชอบด้านความมั่นคงปลอดภัย สร้างแรงจูงใจให้ผู้รับการว่าจ้างปฏิบัติตามนโยบายความมั่นคงปลอดภัยขององค์กร สอดส่องดูแลการปฏิบัติตามนโยบายความมั่นคงปลอดภัยของผู้รับว่าจ้าง กำกับดูแล สร้างเสริมทักษะและความรู้ของผู้รับว่าจ้างในด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัย ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ๓) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีวัฒนธรรมองค์กรที่ปรับตัวได้ง่าย ไม่มีความกังวลถึงปัญหาสุขภาพ มีบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยทำงานด้วยความรู้สึกที่สะดวกสบาย มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สว่าง อุปกรณ์ของใช้มีความพร้อม ๔) ความต้องการแสดงความรักภักดี ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความไม่อยากย้ายไปจากองค์กร รักที่จะทำงานกับองค์กรและรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ยินดีมีส่วนร่วมทุกกิจกรรมกับองค์กร ไว้วางใจในองค์กรว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต หากองค์กรเกิดปัญหาทุกคนก็จะใส่ใจร่วมกันแก้ไข และ ๕) ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง ได้แก่ ต้องการการยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เช่นเดียวกับสังคมที่พัฒนาแล้ว มีสิทธิที่จะได้รับปัจจัย ๔ คือ อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรคอย่างเพียงพอ ได้รับความคุ้มครองโดยรัฐธรรมนูญและการบังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม มีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของตนเอง มีโอกาสได้เข้ารับการศึกษาระดับชั้นเรียนตำแหน่งต่างๆ

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง “รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” มีวัตถุประสงค์คือ ๑) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย และ ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) การดำเนินการแบ่งเป็น ๒ ระยะดังนี้

ระยะที่ ๑ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๕๐ ตัวอย่าง ซึ่งเป็นขนาดที่เหมาะสมในการศึกษารูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย แนวทางการสำรวจผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือขึ้นเองโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๕ ส่วน ประกอบด้วย ๑) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ๒) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ๓) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ๔) แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ ๕) แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ผลการทดสอบคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๙๕๘ ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ทั้งการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้เวลาในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประมาณ ๔ เดือน จนได้กรอบแนวคิดในการวิจัยที่มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน เป็นตัวแปรแฝงภายนอก และมีหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย เป็นตัวแปรแฝงภายใน และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ซึ่งได้แบบสอบถามกลับมาครบ ๔๕๐ ฉบับ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) การประมาณค่าความเที่ยง การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อตรวจสอบความตรงตามกรอบแนวคิดในการวิจัยด้วยโปรแกรมทางสถิติ

ระยะที่ ๒ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) เพื่อยืนยันรูปแบบหลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณแล้วและจัดสนทนากลุ่มเฉพาะเพื่อยืนยันรูปแบบอีกครั้งหนึ่งด้วย

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การเสนอสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น ๒ ส่วนคือ ส่วนที่ ๑ เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และส่วนที่ ๒ เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

๕.๑.๑ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๖ อันดับแรกมีอายุอยู่ระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๐ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๓ อันดับแรกมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง ๑๑-๒๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๖ อันดับแรกมีรายได้อยู่ระหว่าง ๒๐,๐๐๑-๒๕,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๔

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๗ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๒๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๖ รองลงมาคือรายได้หรือค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๙ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๕ ความต้องการแสดงความจงรักภักดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๔ และความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๑ ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๐ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๖๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน และโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒ เท่ากัน รองลงมาคือประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๐ และลักษณะของบทบาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๖ ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับหลักธรรมสราณีธรรม ๖ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๕ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๘๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านได้แก่ เมตตาจริกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ รองลงมาคือเมตตา มโนกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๖ เมตตากายกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๓ สาธารณโภคิตา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๑ สีสสามัญญตา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๐ และทิวฐิสามัญญตา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๘ ตามลำดับ

๕.๑.๒ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ผู้วิจัยนำเสนอสาระจากวิธีการเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ แยกตามวัตถุประสงค์การวิจัยเป็น ๓ ด้านคือ ๑) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย ๒) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย และ ๓) รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย ดังนี้

๑) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย

จากผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทยพบผลดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๔๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านได้แก่ พยายามปฏิบัติงานมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๖ รองลงมาคือมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙ เลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๗ และความรู้สึผูกพันอย่างสูงต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐ ตามลำดับ

๒) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย พบผลการศึกษาดังนี้

จากศึกษาพบว่า ค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง ๐.๑๗๙-๐.๙๐๙ โดยตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงสูงสุดคือ พยายามปฏิบัติงานมากขึ้น (UNIVERS4) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ ๐.๙๐๙ ส่วนตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงต่ำสุดคือ ทิฐิวิสามัญญตา (DHAMMA6) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ ๐.๑๗๙

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝงพบว่า มีค่าเท่ากับ ๐.๓๐๔ แสดงว่าตัวแปรในโมเดลคือ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน (FACTOR) และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน (RELAT) สามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติตามหลักสาราณียธรรม ๖ (DHAMMA) ได้ร้อยละ ๓๐.๔ และยังพบว่าสมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝงมีค่าเท่ากับ ๐.๖๘๐ แสดงว่าตัวแปรในโมเดลคือ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน (FACTOR) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน (RELAT) และหลักสาราณียธรรม ๖ (DHAMMA) สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย (UNIVERS) ได้ร้อยละ ๖๘ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิรวมพบผลดังนี้

(๑) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน (FACTOR)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดลพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน (FACTOR) กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย (UNIVERS) ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ ๐.๔๑๒ แยกเป็นอิทธิพลทางตรง -๐.๐๘ และอิทธิพลทางอ้อม ๐.๐๖ เป็นอิทธิพลรวม ๐.๐๒ โดยไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

(๒) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน (RELAT)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดลพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน (RELAT) กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย (UNIVERS) ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ ๐.๔๘๐ แยกเป็นอิทธิพลทางตรง ๐.๑๐ และอิทธิพลทางอ้อม ๐.๓๘ เป็นอิทธิพลรวม ๐.๔๘ โดยที่มีอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ หมายความว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน โครงสร้างองค์กร ลักษณะของบทบาท ประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยได้อย่างดี นอกจากนั้นเมื่อมีการปฏิบัติตามหลักสาราณียธรรม ๖ ซึ่งประกอบด้วย เมตตาทายกรรม เมตตาวิจิตรกรรม เมตตาโมกกรรม สาธารณโภคิตา สีส

สามัญญตา ทิฏฐิสามัญญตา ก็จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยได้ดียิ่งขึ้นไปอีก

(3) หลักสาราณียธรรม ๖ (DHAMMA)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงของหลักสาราณียธรรม ๖ (DHAMMA) กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย (UNIVERS) ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ ๐.๘๒๓ มีขนาดอิทธิพลทางตรงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย เท่ากับ ๐.๘๐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ หมายความว่า การปฏิบัติตามหลักสาราณียธรรม ๖ ซึ่งประกอบด้วย เมตตาทายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตาโมกกรรม สาธารณโภคิตา สีลสามัญญตา ทิฏฐิสามัญญตา จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยได้ถึง ร้อย ๘๐

๓) รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

ในการวิจัยนี้มีรูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยดังนี้

๑. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย มีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้คือ ๑) ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ๒) มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงต่อองค์กร ได้แก่ ตั้งใจทำงานขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่ในองค์กร เชื่อมประสานระหว่างความต้องการของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ๓) เลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร ได้แก่ เล็งเห็นว่าตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายสำเร็จได้ มีความสุขในงานที่ทำ เลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร ๔) พยายามปฏิบัติงานมากขึ้น ได้แก่ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลดียิ่งขึ้น เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรในการปฏิบัติงาน ใช้ความพยายามมากขึ้นในการทำงานให้กับองค์กร

๒. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน มีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้คือ ๑) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพ และการศึกษา มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน ทำงานด้วยความกระตือรือร้น สม่ครใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์มีบุคลิกอ่อนน้อมถ่อมตน มีการกราบไหว้ แต่งตัวเรียบร้อย สม่่าเสมอ ๒) โครงสร้างองค์กร ได้แก่ ระบบการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสม ชัดเจน มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย มีความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานไปในทิศทางเดียวกัน มีการปฏิบัติตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย มีบรรยากาศที่เกื้อหนุนให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ๓) ลักษณะของบทบาท ได้แก่ งานมีความท้าทายอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีฐานข้อมูลสนับสนุนการบริหารงานและระบบในการจัดการการทำงาน มีความร่วมมือ ร่วมใจและทำงานเป็นทีม ๔) ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ หน่วยงานมีความน่าเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญต่อมหาวิทยาลัย ทศนคติของกลุ่มทำงานมีผลต่อมหาวิทยาลัย ผู้บังคับบัญชามีความสามารถที่จะฟังพาได้ประสบการณ์ชีวิตและข้อคิดต่างๆ ของการทำงานสามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน การมีประสบการณ์ทำให้เกิดภาพชัดเจนในการยินดีรับใช้องค์กร

โดยมีหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ เป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมความผูกพันโดยมีองค์ประกอบคือ ๑) ปฏิบัติต่อกันและกันอย่างถูกต้องตามบทบาทและหน้าที่ (เมตตาทกักรม) ได้แก่ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง แสดงไมตรีและหวังดีต่อเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ ๒) พุดจาติ สุภาพ แสดงความเคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง (เมตตาวจิกกรม) ได้แก่ แนะนำ สั่งสอนตักเตือนกันด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ พุดจริงไม่พุดเพื่อผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ตนฝ่ายเดียว พุดด้วยความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน ๓) ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน (เมตตามโนกรม) ได้แก่ คิดปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานเสมอ คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อหน่วยงาน และมหาวิทยาลัย มองเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในแง่ดี ๔) ได้สิ่งของมาก็แบ่งปัน ช่วยเหลือยามเดือดร้อน (สาธารณโภคิตา) ได้แก่ แบ่งปันสิ่งของ ความดีความชอบด้วยความยุติธรรม ร่วมสุข ร่วมทุกข์กันในการปฏิบัติงานเพื่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัย แจกจ่ายสิ่งต่างๆ ให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั้งถึงกัน ๕) ประพฤติสุจริตต้องมาก่อน สร้างความดีงามถูกต้องตามระเบียบ (สีลสามัญญุตตา) ได้แก่ ประพฤติสุจริตดีงามเหมือนๆ กันในองค์กร มีระเบียบวินัยเป็นแบบเดียวกันในหน่วยงาน ไม่ประพฤติให้เป็นที่ยังเกียดหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ ๖) เพียบพร้อมในการรับคำแนะนำและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น (ทิฎฐิสามัญญุตตา) ได้แก่ เคารพความคิดเห็นที่เป็นเหตุผลซึ่งกันและกัน ยึดหลักความดีงามเป็น อุดมคติอย่างเดียวกันในการปฏิบัติงาน ปรับความคิดความเห็นให้มีเหตุผลถูกต้องเหมือนๆ กัน

นอกจากนี้ยังมี “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน” เป็นฐานให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วย มีองค์ประกอบ ๑) รายได้หรือค่าตอบแทน ได้แก่ มีระบบค่าตอบแทนที่ดีมีความเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ รายได้และค่าตอบแทนที่บุคลากรมีความพึงพอใจ มีรายได้ที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ รายได้ที่เพียงพอทำให้บุคลากรสามารถเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว มีสวัสดิการและผลตอบแทนอื่นอย่างเหมาะสม ๒) ได้แก่ ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นบุคลากรประจำ การจัดทำเอกสารระบุบทบาทและความรับผิดชอบด้านความมั่นคงปลอดภัย สร้างแรงจูงใจให้ผู้รับทราบว่าจ้างปฏิบัติตามนโยบายความมั่นคงปลอดภัยขององค์กร สอดส่องดูแลการปฏิบัติตามนโยบายความมั่นคงปลอดภัยของผู้รับว่าจ้าง กำกับดูแล สร้างเสริมทักษะและความรู้ของผู้รับว่าจ้างในด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ๓) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีวัฒนธรรมองค์กรที่ปรับตัวได้ง่าย ไม่มีความกังวลถึงปัญหาสุขภาพ มีบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยโปร่งทำงานด้วยความรู้สึกที่สะดวกสบาย มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สว่าง อุปกรณ์ของใช้มีความพร้อม ๔) ความต้องการแสดงความจงรักภักดี ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความไม่อยากย้ายไปจากองค์กร รักที่จะทำงานกับองค์กรและรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญ ยินดีมีส่วนร่วมทุกกิจกรรมกับองค์กร ไว้วางใจในองค์กรว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต หากองค์กรเกิดปัญหาทุกคนก็จะใส่ใจร่วมกันแก้ไข และ ๕) ความต้องการในศักดิ์ศรีของตัวเอง ได้แก่ ต้องการการยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เช่นเดียวกับสังคมที่พัฒนาแล้ว มีสิทธิที่จะได้รับปัจจัย ๔ คือ อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่ อาศัย ยารักษาโรคอย่างเพียงพอ ได้รับความคุ้มครองโดยรัฐธรรมนูญและการบังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม มีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของตนเอง มีโอกาสได้เข้ารับการศึกษาระดับสูงและเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเท่าๆ กัน

๕.๒ อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๓ ส่วนคือ ๑) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลบุรีในประเทศไทย ๒) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลบุรีในประเทศไทย และ ๓) รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลบุรีในประเทศไทย ดังนี้

๕.๒.๑ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลบุรีในประเทศไทย

จากผลการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลบุรีในประเทศไทยพบผลดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลบุรีในประเทศไทย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๔๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านได้แก่ พยายามปฏิบัติงานมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๖ รองลงมาคือมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙ เลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๗ และความรู้สึกผูกพันอย่างสูงต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลดาพร เอกพานิช ที่พบว่า ๑) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านความสำนึกในหน้าที่ตามลำดับ และความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความรู้สึก ตามลำดับ^๑ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ เกิดเจริญ ที่พบว่า ความผูกพันด้านพฤติกรรม ความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านความต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่ ๖ กระทรวงสาธารณสุข^๒ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิพันธ์ พุทธหุน และคณะ ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง เพศ อายุ ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร ส่วนสถานภาพสมรสและระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร^๓ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพเรศ จังพานิช การวิเคราะห์องค์ประกอบกำหนดเป็นปัจจัยความผูกพันองค์กรและนำหลักพุทธสันติวิธีมาสนับสนุนการกำหนดกลยุทธ์นโยบายสันติสุข ๔ ประการ คือ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างความผูกพัน การจัดส่งเสริมสุขภาพทางกาย

^๑ลดาพร เอกพานิช, “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวร”, วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ปีที่ ๑๔ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๓).

^๒จุฑารัตน์ เกิดเจริญ, “การพัฒนาองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่ ๖ กระทรวงสาธารณสุข”, ปรัชญาคุณภิวัฒน์ สาขาวิชาการจัดการเพื่อการพัฒนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์, ๒๕๖๑).

^๓สิทธิพันธ์ พุทธหุน และคณะ, “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร”, วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม-กันยายน ๒๕๖๑).

ทางการเงินและทางใจเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในระดับบุคคล การส่งเสริมการสร้างความผูกพันในองค์กรอย่างเอาใจใส่และต่อเนื่องพร้อมทั้งการให้เวลาและโอกาสในการสร้างวัฒนธรรมยกย่องคนดี^๕

๕.๒.๒ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

๑) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน (RELAT) จากผลการศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดลพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ ๐.๔๘๐ แยกเป็นอิทธิพลทางตรง ๐.๑๐ และอิทธิพลทางอ้อม ๐.๓๘ เป็นอิทธิพลรวม ๐.๔๘ โดยที่มีอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ หมายความว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน โครงสร้างองค์กร ลักษณะของบทบาท ประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยได้อย่างดี และสามารถแยกอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

(๑) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย และสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ ๙๒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ อันได้แก่ การมีอายุ สถานภาพ และการศึกษาที่ความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน ทำงานด้วยความกระตือรือร้น สัมผัสใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีบุคลิกอ่อนน้อมถ่อมตน มีการกราบไหว้ แต่งตัวเรียบร้อยสม่ำเสมอ เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล ที่พบว่า ๑) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ (๒) ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ ๒๙.๐^๕ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูปริยัติเจตยคุณ (อภิวัฒน์) ที่พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ ขนาดโรงเรียนต่างกันมีการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาทสี่ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหาร ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕^๖ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุศลสินน์ ปรีชา ที่พบว่า นักศึกษาที่มีเพศ อายุ ระดับชั้นปี ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารตามหลักอิทธิบาทธรรมของ

^๕ยุพเรศ จังพานิช, “สันตินวัตกรรมเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร”, วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, ปีที่ ๗ ฉบับเพิ่มเติม (พฤษภาคม ๒๕๖๒).

^๕พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด”, วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น, ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๖๓).

^๖พระครูปริยัติเจตยคุณ (อภิวัฒน์), “การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาทสี่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ ๗ จังหวัดเลย”, Journal of Modern Learning Development, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔).

วิทยาลัยชุมชนสมุทรสาครไม่แตกต่างกัน ส่วนนักศึกษาที่มีสาขาวิชาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารตามหลักอิทธิบาทธรรมของวิทยาลัยชุมชนสมุทรสาครแตกต่างกันในด้านวิมังสาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^๗

(๒) โครงสร้างองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย และสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ ๙๓ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ อันได้แก่ระบบการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสม ชัดเจน มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย มีความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานไปในทิศทางเดียวกัน มีการปฏิบัติตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย มีบรรยากาศที่เกื้อหนุนให้การทำงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ นามบุรี ที่พบว่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดลพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ ๐.๘๑ แยกเป็นอิทธิพลทางตรง ๐.๒๘ และอิทธิพลทางอ้อม ๐.๕๔ เป็นอิทธิพลรวม ๐.๘๒ โดยตัวแปรที่ส่งผลเรียงตามลำดับได้แก่ มาตรฐานในการทำงาน ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร การสร้างแรงจูงใจ การสนับสนุนจากคนรอบข้าง โครงสร้างองค์กร ความท้าทายและความรับผิดชอบในการทำงาน ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑^๘ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาจิตินเรศ วุฑฒิมโม ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมทุกด้าน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี โดยรวมทุกด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^๙

(๓) ลักษณะของบทบาทมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย และสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ ๘๐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ อันได้แก่งานมีความท้าทายอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีฐานข้อมูลที่สนับสนุนการบริหารงานและระบบในการจัดการการทำงาน มีความร่วมมือ ร่วมใจและทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชฌาย์ ลิ่มตระกูลไทย ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู คือ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความยากง่ายของงาน การตอบสนองจากองค์กร และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า ความยากง่ายของงาน และการ

^๗ กุศลสินน์ ปรีชา, “การพัฒนาการบริหารตามหลักอิทธิบาทธรรมของวิทยาลัยชุมชนสมุทรสาคร”, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒ (ฉบับพิเศษ) (พฤษภาคม ๒๕๖๐).

^๘ สมบัติ นามบุรี, “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุบูรณาการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย”, **ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒).

^๙ พระมหาจิตินเรศ วุฑฒิมโม, “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี”, **บทความวิชาการ ๒๕๕๖**, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <https://www.mcu.ac.th/article/detail/293> [๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๔].

ตอบสนองจากองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู^{๑๐} และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบัติ นามบุรี ที่พบว่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดลพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ ๐.๘๑ แยกเป็นอิทธิพลทางตรง ๐.๒๘ และอิทธิพลทางอ้อม ๐.๕๔ เป็นอิทธิพลรวม ๐.๘๒ โดยตัวแปรที่ส่งผลเรียงตามลำดับได้แก่ มาตรฐานในการทำงาน ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร การสร้างแรงจูงใจ การสนับสนุนจากคนรอบข้าง โครงสร้างองค์กร ความท้าทายและความรับผิดชอบในการทำงาน ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑^{๑๑}

(๔) ประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย และสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ ๘๓ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ อันได้แก่ หน่วยงานมีความน่าเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญต่อมหาวิทยาลัย ทศนคติของกลุ่มทำงานมีผลต่อมหาวิทยาลัย ผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถที่จะพึ่งพาได้ประสบการณ์ชีวิตและข้อคิดต่างๆ ของการทำงานสามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน การมีประสบการณ์ทำให้เกิดภาพชัดเจนในการยินดีรับใช้องค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล ที่พบว่า ความสัมพันธ์ที่เหมือนกันที่สำคัญคือ ประสบการณ์การได้รับการพัฒนาเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อเครือข่ายการแลกเปลี่ยนทางสังคมทั้ง ๓ ประเภท ซึ่งการแลกเปลี่ยนทางสังคมนี้มีอิทธิพลต่อตัวแปรผลทางด้านจิตพิสัยทั้งสามตัวแปร ความพึงพอใจในงานมีบทบาทช่วยลดความเหนื่อยหน่ายของครูและของหัวหน้ากลุ่ม ความเหนียวแน่นของกลุ่มมีอิทธิพลต่อเครือข่ายการแลกเปลี่ยนทางสังคมและตัวแปรผลทางด้านจิตพิสัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพทางบวกเหนือกว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะใช้ฐานอำนาจส่วนบุคคลและไม่ใช้กลวิธีการใช้อิทธิพลแบบแข็ง^{๑๒} และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถาวร อ่อนลออ ที่พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับดี ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับดี และคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี นอกจากนี้ ยังพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

^{๑๐} สุพิชฌาย์ ลีมิตรสกุลไทย, “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง”, วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๖๑).

^{๑๑} สมบัติ นามบุรี, “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุบูรณาการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย”, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒).

^{๑๒} นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, “การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยกลุ่มสาระการเรียนรู้และ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อเครือข่ายการแลกเปลี่ยนทางสังคมในที่ทำงานและ ตัวแปรผลทางด้านจิตพิสัยของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร”, **วารสารพฤติกรรมศาสตร์**, ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๑ (กันยายน ๒๕๕๐).

และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม^{๑๓}

๒) หลักธรรมสาราณียธรรม ๖ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงของหลักสาราณียธรรม ๖ (DHAMMA) กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย (UNIVERS) ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ ๐.๘๒๓ มีขนาดอิทธิพลทางตรงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยเท่ากับ ๐.๘๐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ หมายความว่า การปฏิบัติตามหลักสาราณียธรรม ๖ ซึ่งประกอบด้วย เมตตาทายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตามนกรรม สาธารณโภคิตา สีสสามัญญุตตา ทิฏฐีสสามัญญุตตา จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยได้ถึงร้อยละ ๘๐ และสามารถแยกอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

(๑) เมตตาทายกรรมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย และสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ ๙๓ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ อันได้แก่ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง แสดงไมตรีและหวังดีต่อเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญฐา แยมสรवल ที่พบว่าหลักสาราณียธรรม 6 เป็นพุทธวิธีที่สามารถนำมาใช้ในการอยู่ร่วมกันให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความเห็นอก เห็นใจซึ่งกันและกันและพร้อมที่จะให้อภัยกัน การนำหลักสาราณียธรรมมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างความปรองดอง ในการปฏิบัติงานของวิชาชีพพยาบาล แล้วยังสามารถนำมาใช้ในชีวิตรประจำวัน ในแต่ละด้านดังนี้ ๑) ด้านชีวิตครอบครัว ทำให้เกิดความรักความอบอุ่นเป็นพื้นฐาน ๒) ด้านการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้จิตใจของพยาบาลเกิดความเข้มแข็ง และมีสันติสุขในตนเอง ๓) ด้านการทำงานในองค์กรจะช่วยให้เสริมสร้างความปรองดองในการทำงาน และลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ทำให้องค์กรเกิดสันติสุข^{๑๔} นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติทัศน์ นิพนธ์พิทยา ที่พบว่าการพัฒนาตนตามหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย สีสสิกขา จิตตสิกขา ปัญญาสิกขา ยังส่งผลต่อทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑^{๑๕} สอดคล้องกับการศึกษาเรื่องผลสำเร็จในการปฏิบัติธรรมของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตเชียงใหม่พบว่า กิจกรรมกายภาวนาคือการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติที่หลากหลายเพื่อฝึกการควบคุมสำรวมระวังในอินทรีย์สังวรทางตาหูจมูกลิ้นกายในระหว่างที่เรียนและปฏิบัติทั้งในอริยาบถใหญ่คือยืนเดินนั่งนอน และอริยาบถย่อยเช่นการบริโภคอาหารน้ำดื่มขับถ่ายเป็นต้นหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

^{๑๓}ถาวร อ่อนลออ, “ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร”, วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๖๑).

^{๑๔}ญฐา แยมสรवल, “การประยุกต์หลักสาราณียธรรมเพื่อเสริมสร้างความปรองดองในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลบางไทร”, วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - เมษายน ๒๕๕๙).

^{๑๕}ฐิติทัศน์ นิพนธ์พิทยา (ร้อยโท), “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย”, ปรัชญาคุณภิณชิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒).

ภายนอกซึ่งสัมพันธ์กับการเคลื่อนไหวทางกาย^{๑๖} และยังสอดคล้องกับการศึกษาเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร พบว่ายุทธศาสตร์ในการคนด้านที่ ๑ คือ การพัฒนาภายใต้แก่ ต้องรู้ อยู่ รู้กิน รู้ปฏิบัติ แต่งกายให้เหมาะสม อยู่ร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกัน อยู่แบบพอเพียง ตรวจสอบสภาพร่างกาย การทำให้ร่างกายเติบโตแข็งแรง ออกกำลังกาย เล่นกีฬา มีสติอยู่กับความเคลื่อนไหวของกายทุก ๆ ขณะฝึกความอดทน เป็นคนตรงต่อเวลาบุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาปรับปรุงการเรียนรู้อยู่เสมอ จากการทำงานจากประสบการณ์และจากปัญญา^{๑๗}

(๒) เมตตาวีกรรมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย และสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ ๘๘ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ อันได้แก่ แนะนำ สั่งสอนตักเตือนกันด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ พูดจริงไม่พูดเพื่อผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ตนฝ่ายเดียว พูดด้วยความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรรมบุญ ภูมิเกิด และคณะ ที่พบว่า ๑) การใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เสาธง อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านเมตตาทกักรกรรม อยู่ในระดับปานกลาง ๒) ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเสาธง อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่าโดยรวมทั้ง ๔ ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ๓) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเสาธง อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชมากที่สุด คือด้านทิวฐิสามัญญดา ควรมีความสามัคคีปรองดองกัน หากมีความคิดเห็นขัดแย้งกันก็ควรใช้เหตุผล ไม่ใช้อารมณ์และยึดมั่นในความคิดของตนเองมากเกินไป^{๑๘} นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนิษฐ์ วงศ์บุญมาก ที่พบว่า ความผูกพันในองค์กรเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจิตใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร หลักสาราณียธรรม ๖ เป็นพุทธสันติวิธีที่จะทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร ทำให้สร้างคุณค่าด้านจิตใจโดยทุกคนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน^{๑๙} และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสมชาย สิริปณฺโณ ที่พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยผู้บริหารสร้างความเข้าใจและรู้ถึงความต้องการของประชาชน สร้างความเป็นภาวะผู้นำ และมี

^{๑๖} ใจโลฤดี ยุวนะศิริ และคณะ, “ผลสำเร็จในการปฏิบัติธรรมของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตเชียงใหม่”, รายงานการวิจัย, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตเชียงใหม่, ๒๕๕๖).

^{๑๗} พระมหาศุภกิจ สุภกิจโจ, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร, พุทธศาสตร์คุณูปบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^{๑๘} ธรรมบุญ ภูมิเกิด และคณะ, “การใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วน ตำบลเสาธง อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช”, วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓).

^{๑๙} กนิษฐ์ วงศ์บุญมาก, “รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยพุทธสันติวิธี ในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่”, วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, ปีที่ ๘ ฉบับเพิ่มเติม (มิถุนายน ๒๕๖๓).

ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ปรับปรุงแก้ไขการบริหารในส่วนที่มีข้อผิดพลาด รับฟังปัญหาประชาชน สามารถสื่อสารและสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้^{๒๐}

(๓) เมตตามโนกรรมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย และสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ ๙๓ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ อันได้แก่ คิดปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานเสมอ คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อหน่วยงาน และมหาวิทยาลัย มองเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในแง่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระธนบูลย์ สุวณโณ (หันมนตริ) ที่พบว่าหลักสาราณียธรรม ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความให้ระลึกถึง ธรรมเป็นเหตุที่ระลึกถึงกัน หรือหลักของการอยู่ร่วมกัน ทำให้เป็นที่รัก เพื่อความเกื้อกูล เพื่อความสามัคคี เพื่อความไม่วิวาท สร้างความตระหนักปลุกเตือนสติให้เกิดความสำนึก เห็นคุณค่า หลักการอยู่ร่วมกันจึงจำเป็นอย่างยิ่งยวดที่ต้องนำหลักสาราณียธรรมมาส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตทุกๆ ระบบแห่งอินทรีย์ ด้วยการนำหลักธรรมที่ตนปฏิบัติ ได้ผลดีแล้ว ไปเผยแผ่ แบ่งปัน ถ่ายทอดให้คนใกล้ชิด และชักชวนเพื่อน มนุษย์ ในระดับครอบครัว ชุมชน สังคมให้ปฏิบัติตาม สร้างภูมิคุ้มกันให้ตนเอง และสังคมดำรงชีวิตอยู่ ได้ภายใต้พหุวัฒนธรรมหลังนวยุค และควรแสดงท่าทีต่อส่วนรวม เช่น เมื่อได้ทรัพย์มาด้วยความสุจริต ควรแบ่งปันทรัพย์นั้นอย่างเหมาะสม ควรเว้นจากการคบบุคคลที่จะนำความเสื่อมมาให้ มีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญ ควรที่จะทำกิจการหน้าที่ให้ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้สำเร็จประโยชน์สุขแก่บุคคลและส่วนรวมอย่างสูงสุด^{๒๑} และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูดีทัศน์ นิพนธ์พิทยา ที่พบว่าการพัฒนาตนตามหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย สีลสิกขา จิตตสิกขา ปัญญาสิกขา ยังส่งผลต่อทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑^{๒๒} และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเวศ อินทองปาน และพระสมุห์สมหมาย พลญาโณ (สุดสิน) ที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะปัญหาด้านเมตตามโนกรรมมากที่สุด ได้แก่ ปัญหาเจ้าหน้าที่ขาดการทำหน้าที่ที่ยึดหลักเพื่อรักษาผลประโยชน์ของประชาชน และด้านเมตตาวจีกรรม ได้แก่ เจ้าหน้าที่บางคนพูดจาไม่สุภาพ ส่วนแนวทางในการส่งเสริมการนำหลักสาราณียธรรมไปประยุกต์ใช้สำหรับการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่ต้องยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนประโยชน์ส่วนตน และด้านเมตตาวจีกรรม ได้แก่ ควรอบรมเจ้าหน้าที่กล่าววาจาสุภาพต่อผู้มาใช้บริการ^{๒๓}

^{๒๐} พระมหาสมชาย สิริปัญญา, “การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี”, วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 (มีนาคม-เมษายน ๒๕๕๘).

^{๒๑} พระธนบูลย์ สุวณโณ (หันมนตริ), “การนำหลักสาราณียธรรมมาส่งเสริมการอยู่ร่วมกันของชุมชนทุ่งละออง ตำบลบางวัน อำเภอกุระบุรี จังหวัดพังงา”, วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑ (มกราคม ๒๕๖๓).

^{๒๒} จูดีทัศน์ นิพนธ์พิทยา (ร้อยโท), “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย”, ปรัชญาคุณภิวัตน์จิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒).

^{๒๓} ประเวศ อินทองปาน และพระสมุห์สมหมาย พลญาโณ (สุดสิน), “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของเทศบาลตำบลท่าขนอน อำเภอกีร์รัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี”, วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๕๙).

(๔) สาธารณโภคิตามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย และสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ ๙๒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ อันได้แก่ แบ่งปันสิ่งของ ความดีความชอบด้วยความยุติธรรม ร่วมสุข ร่วมทุกข์กันในการปฏิบัติงานเพื่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัยแจกจ่ายสิ่งต่างๆ ให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั้งถึงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสมุห์อมร อมโร (สีดา) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมคือ การที่ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ที่ชุมชนคิดริเริ่มจัดทำเป็นกิจกรรมหรือโครงการ เช่น กิจกรรมพัฒนาวัด โรงเรียน โครงการชุมชนรักษ์ป่าต้นน้ำ เป็นต้น ทั้งนี้ เพราะคนในชุมชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม เพราะว่าประชาชนในชุมชนเป็นผู้รู้ถึงสภาพปัญหาและความต้องการต่างๆ ของชุมชนตนเองเป็นอย่างดี แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการมีส่วนร่วมของชุมชนบ้านช่อง นั้นเริ่มมาจากสถาบันทางสังคม คือ ครอบครัวที่ช่วยอบรมให้เรียนรู้ระเบียบของสังคม รวมทั้งถ่ายทอดวัฒนธรรมให้แก่สมาชิกใหม่ที่ถือกำเนิดขึ้นมา เช่น การพูด การแต่งกาย การดำรงชีวิต การรู้จักพิจารณาว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด ตลอดจนการเรียนรู้แบบแผนและวิธีปฏิบัติตนตามระเบียบของสังคม สถาบันศาสนา ทำหน้าที่ช่วยสนองความต้องการด้านจิตใจ เสริมสร้างกำลังใจให้สมาชิกในสังคมศาสนาเป็นสิ่งยึดถือและใช้เป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิตโดยเฉพาะผู้นำทางศาสนา เป็นตัวเชื่อมหลักระหว่างผู้คนในชุมชนและศาสนา ผู้นำของสงฆ์ เป็นผู้มีบทบาทอย่างมากในการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าต่อสมาชิกในชุมชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมกับวัดหรือองค์กรต่างๆ ผ่านวิธีการเผยแผ่^{๒๔} และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย คล้ายแสง ที่พบว่าหลักธรรมที่บูรณาการกับการมีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงกีฬาด้วยการใช้หลักธรรม นำหลักการพัฒนา ประกอบด้วย ๑) ฉันทะ ร่วมตัดสินใจ ด้วยความรัก คือ การวางแผน (Planning) ๒) วิริยะ เพียรพัก ร่วมพัฒนา คือ การลงมือทำ (Doing) ๓) วิมังสา พิจารณา ร่วมประเมินผล คือ การปรับปรุง (Acting) ๔) จิตตะ ตั้งใจตน รับผิดชอบต่อประมาณ คือ การติดตามตรวจสอบ (Checking) ซึ่งจะทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ^{๒๕}

(๕) สีสสามัญญตามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย และสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ ๘๑ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ อันได้แก่ ประพฤติสุจริตดีงามเหมือนกันในองค์กร มีระเบียบวินัยเป็นแบบเดียวกันในหน่วยงาน ไม่ประพฤติให้เป็นที่รังเกียจหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ สาลีพันธ์ ที่พบว่าหลักสาราณียธรรม ๖ เป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาใช้จัดการปัญหาความขัดแย้ง และทำให้เกิดความรักความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในองค์กร การแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างการทำเรื่องแห่งประเทศไทยกับพนักงานด้วยหลัก สาราณียธรรม ๖ เริ่มต้นจากความเห็นที่ตรงกัน การมีส่วนร่วมในการกำหนดกติกาในองค์กรร่วมกัน ความมีจิตคิดเมตตาต่อกันนำมาซึ่งการแสดงออกด้วยความเคารพ ให้เกียรติและเห็นอกเห็นใจกัน พร้อมทั้งจะแบ่งปันผลประโยชน์ด้วยความเป็นธรรม องค์ความรู้

^{๒๔} พระสมุห์อมร อมโร (สีดา), “แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการมีส่วนร่วมของชุมชนบ้านช่อง ตำบลช่อง อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง”, *วารสารมหาจุฬานาครทรรณ*, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๔ (มิถุนายน ๒๕๖๒).

^{๒๕} ธงชัย คล้ายแสง, “การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมของจังหวัดบุรีรัมย์”, *ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๖๒).

ใหม่จากงานวิจัย คือ IP-OP Model คือ IPหมายถึง การพัฒนาสันติภายในตน (Inner Peace) นำไปสู่การพัฒนาสันติภายนอก OP (Outer Peace) ซึ่งจะนำไปสู่องค์กรสังคม อันอุดมด้วยสันติสุข^{๒๖} นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติทัศน์ นิพนธ์พิทยา ที่พบว่าการพัฒนาตนตามหลัก ไตรสิกขา ประกอบด้วย สीलสิกขา จิตตสิกขา ปัญญาสิกขา ยังส่งผลต่อทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑^{๒๗} และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครพล นกทอง ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม ๖ ของโรงเรียนในอำเภอชุมแสง จังหวัด นครสวรรค์ จำแนกตามสถานภาพปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม ๖ ของโรงเรียนในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม ๖ ของโรงเรียนในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๒๘}

(๖) ทัศนคติสัมฤทธิ์ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลบุรีในประเทศไทย และสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ ๔๒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ อันได้แก่ เคารพความคิดเห็นที่เป็นเหตุผลซึ่งกันและกัน ยึดหลักความดีงามเป็น อุดมคติอย่างเดียวกันในการปฏิบัติงาน ปรับความคิดความเห็นให้มีเหตุผลถูกต้องเหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรคม เผือกผิวงค์ ที่พบว่าการประยุกต์หลักสาราณียธรรมเพื่อใช้ในการสร้างความร่วมมือในชุมชนของวัดคูบัว ซึ่งมีแนวทางการสร้างความร่วมมือ ดังนี้คือ ๑) การปรับทัศนคติของชุมชนในการหวงแหนวัดเป็นสมบัติของชุมชน ๒) การสร้างกติกาอย่างมีส่วนร่วมและยึดเป็นแนวปฏิบัติที่ชุมชนต้องร่วมมือ ๓) การปรับใจเข้าหากันมองทุกอย่างด้วยเมตตา ๔) การพัฒนาท่าทีการแสดงออกต่อกันด้วยเมตตา ๕) การสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารที่เมตตาในชุมชน และ ๖) การจัดสรรด้วยความเป็นธรรมในมุมมองประโยชน์ต่อส่วนรวม^{๒๙} และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระธนบูลย์ สุวณฺโณ (หันมนตรี) ที่พบว่า ๑) การอยู่ร่วมกัน มีสาระสำคัญนั่นคือ การอยู่ร่วมกันเป็นหน่วยเดียวกันของคนหรือกลุ่มคน โดยมีการสร้างสรรค์วัฒนธรรมและส่งผ่านวัฒนธรรมไปสู่คนรุ่นหลังให้ได้รับรู้ เพื่อนำไปใช้ในทักษะชีวิตประจำวัน อาทิ การยอมรับวิถีชีวิตร่วมกันได้ ๒) หลักสาราณียธรรม ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความให้ระลึกถึง ธรรมเป็นเหตุที่ระลึกถึงกัน หรือหลักของการอยู่ร่วมกัน ทำให้เป็นที่รัก เพื่อความเกื้อกูล เพื่อ

^{๒๖} สมเกียรติ สำลีพันธ์, “แนวทางการประยุกต์หลักสาราณียธรรมเพื่อการจัดการความขัดแย้งระหว่างการทำไร่แห่งประเทศไทยกับพนักงาน”, วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, ปีที่ ๕ (ฉบับพิเศษ).

^{๒๗} ฐิติทัศน์ นิพนธ์พิทยา (ร้อยโท), “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย”, ปรัชญาคุณภิรมย์บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒).

^{๒๘} อัครพล นกทอง, “แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม ๖ ของโรงเรียนในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์”, บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๖๔).

^{๒๙} ศรคม เผือกผิวงค์, “แนวทางการสร้างความร่วมมือในชุมชนด้วยพุทธสันติวิธี : กรณีศึกษาชุมชนวัดคูบัว เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร”, วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, ปีที่ ๖ (ฉบับพิเศษ).

ความสามัคคี เพื่อความไม่วิวาท สร้างความตระหนักปลูกเตือนสติให้เกิดความสำนึก เห็นคุณค่า ๓) หลักการอยู่ร่วมกัน จึงจำเป็นอย่างยิ่งยวดที่ต้องนำหลักสารานียธรรมมาส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต ทุกๆ ระบบแห่งอินทรีย์ ด้วยการนำหลักธรรมที่ตนปฏิบัติ ได้ผลดีแล้ว ไปเผยแพร่ แบ่งปัน ถ่ายทอดให้ คนใกล้ชิด และชักชวนเพื่อนมนุษย์ ในระดับครอบครัว ชุมชน สังคมให้ปฏิบัติตาม สร้างภูมิคุ้มกันให้ ตนเอง และสังคมดำรงชีวิตอยู่ได้ภายใต้พหุวัฒนธรรมหลังนวยุค และควรแสดงท่าทีต่อส่วนรวม เช่น เมื่อได้ทรัพย์มาด้วยความสุจริต ควรแบ่งปันทรัพย์นั้นอย่างเหมาะสม ควรเว้นจากการคบบุคคลที่จะ นำความเสื่อมมาให้ มีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญ ควรที่จะทำกิจการหน้าที่ให้ ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้สำเร็จประโยชน์สุขแก่บุคคลและส่วนรวมอย่างสูงสุด^{๓๐}

๕.๒.๓ รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ใน ประเทศไทย

ในการวิจัยนี้มีรูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ดังนี้คือ ๑) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย มี องค์ประกอบที่สำคัญดังนี้คือ ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงต่อ องค์กร เลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร พยายามปฏิบัติงานมากขึ้น ๒) โดยมีปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพัน มีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้คือ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน โครงสร้างองค์กร ลักษณะของบทบาท ประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีหลักธรรมสารานียธรรม ๖ เป็นหลักธรรมที่ ส่งเสริมความผูกพันโดยมีองค์ประกอบคือ ปฏิบัติต่อกันและกันอย่างถูกต้องตามบทบาทและหน้าที่ (เมตตาทายกรรม) พุดจาดี สุภาพ แสดงความเคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง (เมตตาวาจกรรม) ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน (เมตตามโนกรรม) ได้สิ่งของมาก็แบ่งปัน ช่วยเหลือ ยามเดือดร้อน (สาธารณโภกิตา) ประพฤติสุจริตต้องมาก่อน สร้างความดีงามถูกต้องตามระเบียบ (ศีล สามัญญตา) เพียบพร้อมในการรับคำแนะนำและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น (ทิวฐีสามัญญตา) นอกจากนั้นยังมี “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน” เป็นฐานให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วย มี องค์ประกอบ รายได้หรือค่าตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทาง กายภาพ ความต้องการแสดงความจงรักภักดี และความต้องการในศักดิ์ศรีของตัวเอง สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ลดาพร เอกพานิช ที่พบว่า ๑) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมมี ความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการ คำนึ่งถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านความสำนึกในหน้าที่ ตามลำดับ และความผูกพันต่อ องค์กรโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐาน ทางสังคม และด้านความรู้สึก ตามลำดับ ๒) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ๓) พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

^{๓๐} พระธนบุลย์ สุวณฺโณ (หันมนตรี), “การนำหลักสารานียธรรมมาส่งเสริมการอยู่ร่วมกันของชุมชนทุ่ง ละเอียด ตำบลบางวัน อำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา”, วารสารมหาจุฬานาครทรรค์, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑ (มกราคม ๒๕๖๓).

พนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๓๑} และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ เกิดเจริญ ที่พบว่า ความผูกพันด้านพฤติกรรม ความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านความต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่ ๖ กระทรวงสาธารณสุขพบว่า องค์ประกอบของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ ๒๓.๖๘ และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ (p-value=.20886) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ เท่ากับ ๑.๒๔๖ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ ๐.๙๘ ส่วนค่ามาตรฐานดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ ๐.๐๒๗ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ มีค่าเป็นบวกทุกค่า และมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑ ทุกค่า แสดงว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลประจักษ์ระดับดีผลการวิจัยทำให้ได้องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่ ๖ กระทรวงสาธารณสุขจำนวน ๓ องค์ประกอบหลัก ๙ องค์ประกอบย่อยและ ๔๐ ตัวบ่งชี้^{๓๒}

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำมาสรุปเป็นข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- ๑) มหาวิทยาลัยสงฆ์ควรมีการกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ
- ๒) มหาวิทยาลัยสงฆ์ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสมตามหลักอารยสถาปัตย์ ทั้งห้องสุขา ห้องพยาบาล สาธารณูปโภค รวมทั้งสิ่งแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย
- ๓) มหาวิทยาลัยสงฆ์ควรส่งเสริมด้านความจงรักภักดี ให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อมหาวิทยาลัย ปฏิบัติตามหลักธรรมของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าอย่างสมบูรณ์
- ๔) ควรมีการปรับปรุงพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวการณ์เปลี่ยนแปลงของสังคมไทย และสังคมโลก

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

- ๑) มหาวิทยาลัยสงฆ์ควรสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรด้วยและรักษาบุคลากรเหล่านั้น สร้างทัศนคติของความผูกพันที่ดีกับองค์กร เพราะความผูกพันต่อองค์กรจะนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

^{๓๑} สดาดพร เอกพานิช, “พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวร”, วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ปีที่ ๑๔ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๓).

^{๓๒} จุฑารัตน์ เกิดเจริญ, “การพัฒนาองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่ ๖ กระทรวงสาธารณสุข”, ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเพื่อการพัฒนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ๒๕๖๑).

๒) มหาวิทยาลัยสงฆ์ควรเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมาและสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ ให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก สร้างการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์กร

๓) ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้บุคลากรรุ่นใหม่เกิดความเข้าใจและเกิดการยอมรับในวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยและการให้เกียรติ ยอมรับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งถือเป็นวัฒนธรรมอันดีงามของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย

๔) ควรมีช่องทางหรือเวทีเพื่อให้บุคลากรได้มีอิสระในทางความคิดสามารถเสนอความคิดเห็นต่างๆ ในการปฏิบัติงานได้

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรมีการศึกษาความผูกพันในองค์กรของวิทยาเขตต่างๆ ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ด้วยว่ามีความสอดคล้องกับส่วนกลางหรือไม่อย่างไร และมีตัวแปรไหนที่ส่งผลแตกต่างกันด้วย

๒) ควรส่งเสริมให้มีการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นตัวแปรในการวิจัยให้มากขึ้น ศึกษาวิจัยและผลักดันหลักธรรมให้ไปสู่ผลการวิจัยในระดับสากลให้เป็นที่ยอมรับทั้งในฐานะคำสอนทางศาสนาพุทธและเป็นตัวชี้วัดคุณธรรมที่เป็นสากลด้วย

๓) ควรมีการวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยสงฆ์กับมหาวิทยาลัยอื่นๆ ในระดับเดียวกันว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันหรือไม่ และมีความภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง และสถาบันอย่างไรในอนาคตด้วย

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

จำนรรจ์ บุญศิริ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๓.

จำเนียร จวงตระกูล. คู่มือปฏิบัติการบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๑.

ชูชัย สมितिไกร. การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

ชูศักดิ์ เทียงตรง. การบริหารการปกครองท้องถิ่นของไทย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๗.

ถวัลย์รัฐ วรเทพพุฒิพงษ์. การกำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๐.

ทีศนา แคมมณี. ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

ทองหล่อ วงษ์ธรรมมา. ปรัชญา ๒๐๑ พุทธศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : โอ เอส.พรินต์ติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๓๘.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.

นงลักษณ์ เพิ่มชาติ. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอม : บุคพอยท์, ๒๕๔๘.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

นพ ศรีบุญนาค. ศาสตร์การจัดการ. กรุงเทพมหานคร : สุตรไพศาล, ๒๕๔๖.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธ์. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๐.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ, ๒๕๔๔.

ผุสดี รุมาคม. การประเมินการปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘.

พนิตา งามประเสริฐ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : ประสิทธิ์ภัณฑ์แอนพริ้นติ้ง, ๒๕๕๓.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ ความหมายทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๕๒.
- พลสุข หิงศานนท์. การพัฒนารูปแบบ. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๔๐.
- พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว. ศาสตร์แห่งการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๙.
- ภรณ์ (กীরดีบุตร) มหานนท์. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพมหานคร : O.S. Printing House, ๒๕๒๙.
- ภูมิวิทย์ เวชกามา. การระดมประชาชนเพื่อพัฒนาชนบทในการบริหารงานชนบท. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๓.
- มัลลิกา บุณนาค. สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์, ๒๕๕๖.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. การบริหารงานแบบคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : เอเชียเพรส, ๒๕๔๑.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. การบริหารงานแบบคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : เอเชียเพรส, ๒๕๔๑.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์, ๒๕๕๐.
- สิทธิชัย สุวรรณประทีป. คู่มือการทำกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจริญผล, ๒๕๕๐.
- สุเทพ บุญเติม. การพัฒนารูปแบบการกำกับการติดตามสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัย ขอนแก่น, ๒๕๔๙.
- สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, และรัชณีกุล ภิญโญภานูวัฒน์. สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. กรุงเทพมหานคร : เจริญมั่นคงดีการพิมพ์, ๒๕๕๔.
- สุภางค์ จันทวานิช. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- สนธยา พลศรี. ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗.
- อลงกรณ์กร มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. การประเมินผลการปฏิบัติงาน : แนวความคิด หลักการวิธีการและกระบวนการ. กรุงเทพมหานคร : ดวงกลมสมัย, ๒๕๓๙.
- _____ . การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินโดยใช้ Competency. (ฉบับปรับปรุง) พิมพ์ครั้งที่ ๑๓. กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), ๒๕๕๑.
- อุทัย บุญประเสริฐ. หลักการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อุทัย บุญประเสริฐ. **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง, ๒๕๔๔.
- อุทุมพร จามรมาน. **วิธีทำประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน**. กรุงเทพมหานคร : พันนี้, ๒๕๔๔.
- (๒) ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ :**
- กรรณิกา เจิมเทียนชัย. “การพัฒนาารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘.
- กุลชลี พวงเพชร. “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย : ศึกษา เฉพาะกรณีการฝึกอบรม”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.
- เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. “อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ”. **รัฐ ประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**. คณะรัฐประศาสนศาสตร์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์, ๒๕๕๒.
- จรัสศรี จินดารัตนวงศ์. “การพัฒนาารูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิด การเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานกำลังพลกองทัพอากาศ”. **ครุศาสตร์ ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน**. คณะครุศาสตร์: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- จุฑารัตน์ เกิดเจริญ. “การพัฒนาองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่ ๖ กระทรวงสาธารณสุข”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเพื่อ การพัฒนา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, ๒๕๖๑.
- ไฉไลฤดี ยุวนะศิริ และคณะ. “ผลสำเร็จในการปฏิบัติธรรมของพระนิติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัยวิทยาเขตเชียงใหม่”. **รายงานการวิจัย**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตเชียงใหม่, ๒๕๔๖.
- ชาโรณี จันทร์แสงศรี. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมจราจร ทางอากาศของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด”. **วิทยานิพนธ์พัฒนบริหาร ศาสตร์**. คณะพัฒนาสังคม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๐.
- ฉาน ธรรมวิจารณ์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.
- ฐิติทัตต์ นิพนธ์พิทยา (ร้อยโท). “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วย บัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐ ประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒.
- ดิเรก วรรณเศียร. “การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร การศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธวัชชัย รัตต์บุญ. “การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๑.
- ธารวิทย์ เสวกตรุณทร. “พัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของอาจารย์ภายในหน่วยงานสังกัดส่วนการศึกษา กองบัญชาการกองทัพไทย”. **ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น, ๒๕๕๗.
- ธงชัย คล้ายแสง. “การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมของจังหวัดบุรีรัมย์”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒.
- นิรันดร์ สาโรวาท. “การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของแกนนำในการป้องกันและแก้ปัญหาเชื้อเอชไอวีและโรคภูมิคุ้มกันบกพร่องในชุมชนมุสลิม”. **ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน**. คณะครุศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- บุญส่ง หาญพานิช. “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- พระมหาสุภกิจ สุภกิจโจ. “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร”. **พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.
- พิจิตรา ใช้เอกปัญญา. “ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการของโรงพยาบาลเอกชน”. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๕๑.
- พิสิฐ เทพไกรวัล. “การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๔.
- พิชญภา ยืนยาว. “รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒.
- มานิตย์ มัลลวงศ์ และคณะ. “ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาวิทยาเขตภาคพายัพ”. **รายงานการวิจัย**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา, ๒๕๔๘.
- มาลี สืบกระแส. “การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เยาวภา บัวเวช. “รูปแบบการบริหารงานประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐.
- รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. “การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘.
- วิมล จันทร์แก้ว. “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓”. **ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรังสิต, ๒๕๕๕.
- เสงี่ยม สายวรรณะ. “รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการบริโภคของเยาวชน ตามหลักคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, ๒๕๕๒.
- สมาน อัครภูมิ. **การใช้วิจัยพัฒนารูปแบบในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก**. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ม.ป.ป.
- สมุทรา ชำนาญ. “การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน”. **วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖).
- สุเทพ บุญเต็ม. “การพัฒนารูปแบบการกำกับติดตามสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ๒๕๔๙.
- สมชาย สรรประเสริฐ. “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒.
- สมบัติ นามบุรี. “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุบูรณาการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒.
- อนุรักษ นวพรไพศาล. “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้คู่คุณธรรมในระดับอุดมศึกษา”. **รายงานวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ, ๒๕๕๒.
- อนงค์ สระบัว. “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของ สถาบันอุดมศึกษา”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒.
- อัมพร เรืองศรี. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๓) บทความ :

กุศลสินน์ ปรีชา. “การพัฒนาการบริหารตามหลักอิทธิบาทธรรมของวิทยาลัยชุมชนสมุทรสาคร”.

วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒ (ฉบับพิเศษ) (พฤษภาคม ๒๕๖๐) : ๖๕๑-๖๕๒.

ขวัญฤตา กุลสร้อยพร. “แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัท อนิลา เยม อินเตอร์

เนชั่นแนล จำกัด”. วารสารวิจัยไร่ไพพรรณี. ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๖๒) : ๑๐๒-๑๑๐.

ณฐา แยมสรวล. “การประยุกต์หลักสาราณียธรรมเพื่อเสริมสร้างความปรองดองในการปฏิบัติงาน

วิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลบางไทร”. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์. ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - เมษายน ๒๕๕๙) : ๔๙-๕๐.

ฐนันต์ศักดิ์ บวรนนท์กุล. “การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”. วารสารวิชาการ

มหาวิทยาลัยปทุมธานี. เล่มที่ ๑๘๖ ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๗) : ๑๙๒.

ถาวร อ่อนลออ. “ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร”. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย. ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๖๑) : ๑๐๑.

ธรรมบุญ มุณีเกิด และคณะ. “การใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

บริหารส่วน ตำบลเสาธง อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช”. วารสาร สังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓) : ๑๙.

นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. “การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัย

กลุ่มสาระการเรียนรู้และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อเครือข่ายการแลกเปลี่ยนทางสังคมในที่ทำงานและตัวแปรผลทางด้านจิตพิสัยของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร”. วารสารพฤติกรรมศาสตร์. ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๑ (กันยายน ๒๕๕๐) : ๕๐.

พระครูปริยัติเจตียคุณ (อภิวัฒน์). “การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาทสี่ในโรงเรียนพระปริยัติ

ธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ ๗ จังหวัดเลย”. Journal of Modern Learning Development. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔) : ๓๒๕-๓๒๖.

พระธนบุลย์ สุวรรณ (หันมนตรี). “การนำหลักสาราณียธรรมมาส่งเสริมการอยู่ร่วมกันของชุมชนทุ่ง

ละออง ตำบลบางวัน อำเภอบึงสามพัน จังหวัดพิจิตร”. วารสารมหาจุฬานาครทรรค์. ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑ (มกราคม ๒๕๖๓) : ๕๗-๕๘.

พระมหาสมชาย สิริปัญญา. “การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารองค์การบริหาร

ส่วนตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี”. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ (มีนาคม-เมษายน ๒๕๕๘) : ๘๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระสมุห์อมร อมโร (สีดา). “แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสภาราณียธรรมในการมีส่วนร่วมของชุมชน บ้านช่อง ตำบลช่อง อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง”. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๔ (มิถุนายน ๒๕๖๒) : ๑๗๒๗.
- พัชรหทัย จารุทวีผลนุกุล. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด”. วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน. ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๖๓) : ๒๗.
- มัทนา วังถนอมศักดิ์. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน”. วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๖๑) : ๒๔๓๗.
- ยุภาวรรณ เพ็ชรรักษา. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย”. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๕๒) : ๒๙.
- ลดาทพร เอกพานิช. “พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวร”. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. ปีที่ ๑๔ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๓) : ๑๗๕.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. “การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ : ที่มาที่ไป”. วารสารข้าราชการ. ฉบับที่ ๕ (กันยายน-ตุลาคม ๒๕๔๐) : ๑๖.
- ศิริพร เพชรมณี. “การประเมินผลการปฏิบัติงาน”. วารสารการวิจัย สักทอง สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาแพงเพชร. ปีที่ ๑๕ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๕๒) : ๑๔-๒๖.
- ศรคม เผือกผิวงค์. “แนวทางการสร้างความร่วมมือในชุมชนด้วยพุทธสันติวิธี: กรณีศึกษาชุมชนวัดคูบอง เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร”. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. ปีที่ ๖ (ฉบับพิเศษ) : ๑๓๔.
- สวนีย์ แก้วมณี. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน”. วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ. ปีที่ ๒๗ ฉบับที่ ๓, (๒๕๔๙) : ๑๐-๑๖.
- สาธิต สุวรรณประกร (พลเอก). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย”. วารสารเกษมบัณฑิต. ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๕๙) : ๕๖.
- สิทธิพันธ์ พุทธหุณ และคณะ. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร”. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม-กันยายน ๒๕๖๑) : ๘๗๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สุดารัตน์ พิมลรัตน์กานต์. “อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์การผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่”. **วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ**. ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๖๐) : ๑๖๑๑.

สุพิชญ์ ลีมิตรกุลไทย. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง”. **วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ**. ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๖๑) : ๒๔๓๗.

สุภัทสร ระวังภัย. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด”. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร**. ปีที่ 5 (ฉบับพิเศษ) : ๑๗๓.

สุรพงษ์ คงสัตย์. “ความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา”. **วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มีนาคม ๒๕๖๒) : ๓๓๐.

โสภา (ชูพิกุลชัย) ชปิลมันน์. “บุคลิกภาพกับการเป็นผู้นำที่มีจิตสำนึก”. **วารสารราชบัณฑิตยสถาน**. ปีที่ ๒๖ ฉบับที่ ๑, (๒๕๔๔) : ๑๑๗-๑๒๙.

สมเกียรติ สำลีพันธ์. “แนวทางการประยุกต์หลักสาราณียธรรมเพื่อการจัดการความขัดแย้งระหว่างการทำเรือแห่งประเทศไทยกับพนักงาน”. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร**. ปีที่ ๕ (ฉบับพิเศษ) : ๔๔๓-๔๔๔.

อัครพล นกทอง. “แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม ๖ ของโรงเรียนในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์”. **บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์**, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๖๔) : ๑.

(๔) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

จรรยา เรื่องเดชสกุล. **Story telling เรื่องกุญแจสู่ความสำเร็จในการทำงาน**. [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : www.km.mut.ac.th/index.php?view=article, [๒๐ มีนาคม ๒๕๖๓].

นงลักษณ์ เพิ่มชาติ. **การประเมินผลการปฏิบัติงาน**. [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : http://119.46.166.126/digitalschool/technologym1-3/inventionm1_1/lesson5/more/p6.php [๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๓].

บุญชม ศรีสะอาด. **การพัฒนาการวิจัยโดยใช้รูปแบบ**. [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : www.watpon.com/boonchom/08.doc online [๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓].

พระมหาจิตนเรศ วุฑฒิมโฆ. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี”. **บทความวิชาการ ๒๕๕๖**. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.mcu.ac.th/article/detail/293> [๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๔].

บรรณานุกรม (ต่อ)

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <http://www.mua.go.th/university-2.html> [๑๙ กันยายน ๒๕๖๓].

(๕) สัมภาษณ์/สนทนากลุ่ม

สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระครูปริยัติกิตติธำรง, รศ.ดร., คณบดีคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระราชสุตถาภรณ์, รศ.ดร., คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระมหาจีระวัฒน์ กนตวณโณ, ผศ.ดร., รองผู้อำนวยการศูนย์อาเซียนศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รศ. ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์, ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร. ญาศุภินท์ อินทร์กรุงเก่า รองผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

นางสาววิไลวรรณ อิศรเดช, ผู้อำนวยการกองกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ. ดร.อิทธิพล แก้วพิลา, ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการวิทยาเขต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ. ดร. ธวัชชัย สมอเนื่อ, ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายแผนและงบประมาณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รศ. ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร, อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระมหามหวิเชียร ปุริสุตโตโม (อามาตมนตรี), รองอธิการบดีด้านวิจัยและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พระศรีวินยาภรณ์, ดร., คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พระสุทธิสารเมธี, ดร., คณบดีคณะศาสนาศาสตร์และปรัชญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พระมหาสมัคร มหาวีโร, คณบดีคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พระมหาอรุณ ปญญารุโณ, คณบดีคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พระศรีรัชชมงคลบัณฑิต, รศ., หัวหน้าภาควิชาศาสนาศาสตร์และปรัชญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พระเมธาวิเชียร, อาจารย์ประจำหลักสูตร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผศ. ดร. เสถียร วิพรมหา, ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการคณะสงฆ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สนทนากลุ่ม พระมหาญาณวัฒน์ ฐิติวฑฒโน, ผศ.ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม, ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รศ.ดร.สิน งามประโคน, อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.สุรียา รักษาเมือง, อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร.สมบัติ นามบุรี, อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร.วันชัย แสงสุวรรณ, อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินทรราชวิทยาลัย

ดร.สุพิชัย ศิริรักษ์, อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินทรราชวิทยาลัย

๒. ภาษาอังกฤษ

1. Secondary Source

(I) Books :

Bardo and Hardman. **Urban Sociology: A Systematic Introduction**. USA.: F.E. Peacock Publisher. 1982.

Beach, Dales S. **Personnel: The Management of People at Work**. 4th ed, New York: Macmillan., 1980.

Bovee, Courtland L. and others. **Management**. New York: Mc Graw-Hill, 1993.

Brown and Moberg. **Organization Theory and Management: A Macro Approach**. New York: Wiley & Sons, 1980.

Bryant & White, **Political Analysis Technique and Practice**, Belmont Calif Wadsworth, 1982.

Cascio, W.F. **Applied Psychology in Personnel Management**. 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall. Inc, 1991.

Cumming, L.L. and Donald P. Schwab. **Performance in Organization: Determinants & Appraisal**. Glenview: Scoot. Foresman and Company, 1973.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Diamantopoulos, A & Siguaw, A.D. **Introducing LISREL: A Guide for the Uninitiated**. Sage Publications: London, 2000.
- Fazzil, R. A. **Management Plus: Maximizing Productivity through Motivations, Performance, and Commitment**. New York: Irwin Professional, 1994.
- Glueck, William F. **Management, the Dryden Press**. Hinsdales, U.S.A. Prentice-Hall: International. Inc, 1980.
- Good. **Dictionary of Education**, 5th ed. New York: McGraw-Hill, 2005.
- Hellriegel, Don., Jackson Susan E., Slocum, John W. **Management: A Competency-Based Approach**. 9th ed. United State of America: Thompson. South-Western Educational Publishing, 2001.
- Joyce and Weil, Marsha. “**Model of Teaching**”. Englewood Cliffs: Prentice-Hall International Editions, 1986), p. 6.
- Keeves. **Educational research methodology and measurement: An international handbook**. Oxford. England: Pergamon Press, 1988.
- Klausmeir, Herbert J. **Learning and Human Abilities: Educational Psychology**. New York: Harper & Brothers, 1961.
- Likert, Rensis. “The Method of Constructing and Attitude Scale”, **Reading in Attitude Theory and Measurement**. Fishbeic, Matin. Ed. New York: Wiley & Son, 1967.
- Lindeman RH, Merenda PF, Gold RZ. **Introduction to Bivariate and Multivariate Analysis**. Scott, Foresman, Glenview, IL, 1980.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. **Human Resource Management**, 2nd ed. Toronto: South-Western College Publishing, 2002.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. W. **Employee-Organizational Linkage: The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover**. New York: Academic Press, 1982.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. **Managerial Attitudes and Performance**. Homewood, IL: Richard D. Irwin, 1968.
- Schalk, R. and Freese, C. **New Facets of Commitment in Response to Organizational Change: Research Trend and the Dutch Experience Trends in Organizational Behavior**. Cary L Cooper and Denise M, Rousseau V. 4, New York: John Wiley & Sons, 1997.
- Schermerhorn, J. R. **Management**. 7th ed. New York: John Wiley & Sons, 2000.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. **Psychology and work today: An introduction to industrial and organizational psychology**. 7th ed. New Jersey: Prentice-Hall, 2002.
- Simon, Herbert A. **Administrative Behavior**. New York: The Free Press, 1976.
- Smith and Others. **“Management: Making Organizations Perform”**. New York: Macmillan, 1980.
- Spector, E. P. **Industrial and Organizational Psychology; Research and Practice**. New York: John Wiley & Sons, Inc, 1996.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. **Motivation and Work Behavior**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill, 1983.
- Stringer, E. **Action Research**. 2nd ed. California: Sage, 1999.
- Tosi, and Carroll. **Management**. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons, 1982.
- Weiss, R. **The Provision of Social Relationship**. In Z. Rubin (Ed). *Doing Unto others* Englewood Cliff. N. J: Prentice-Hall, 1972.
- (II) Articles :**
- Angle, H. L., & Perry, J. L. An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. **Administrative Science Quarterly**. 26 (1981) : 1-14.
- Becker, S. H. “Note on the concept of commitment”. **The American Journal of Sociology**. 66 (1960) : 32-42.
- Buchanan, B. “Building Organization Commitment: The socialization of Managers in Work Organizations”. **Administrative Science Quarterly**. 19(4) (December, 1974) : 535-546
- Mak, L. B., & Sockel, H. A. “Confirmatory Factors Analysis of Employee Motivation and Retention”. **Information & Management**. 38 (5) (2001) : 265-276.
- Steer. R. M. “antecedents and outcomes of organizational commitment”. **Administrative Science Quarterly**, 22, (1967) : pp. 45-56.
- Steiner. **“Organizational Dilemmas as Barriers to Learning”**. *The Learning Organization*. 5(4) (1998) : 148.
- Yeh, Y. P. “Identification of factors affecting continuity of cooperative electronic supply chain relationships: empirical case of the Taiwanese motor industry”. **Supply Chain Management An International Journal**. 10(4) (2005) : 327-335.

(III) Report of Research :

Woods, A. P. **Leadership Factors That Influence Educational Excellence.** Education Research, 21, 2008, 685.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

- ๑) รศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์, อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ๒) ผศ.ดร. อุทัย สติมัน, อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
- ๓) ผศ.ดร. สุรียา รักษาเมือง, อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ๔) อาจารย์ ดร. ลำพอง กลมกุล, ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคการใช้โปรแกรม Lisrel
- ๕) อาจารย์ ดร.สวัสดี อโณทัย, คณบดีคณะปรัชญาและศาสนา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๗๒๖๗ วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ลำพอง กลมกุล

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์
โทรศัพท์ต่อ. ๐๖๑-๖๑๔-๒๔๔๘

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย

ลำพอง กลมกุล

(ดร.ลำพอง กลมกุล)

ร.ก.๗๐.สิริหวัดดี ลามงมทอล

11.เสนาธิการวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๗ ๒๗๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๓ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำคุชฎินิพนธ์
เรียน อาจารย์ ดร.สวัสดิ์ อโหมทัย คณบดีคณะปรัชญาและศาสนา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างคุชฎินิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำคุชฎินิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๒๑๐๑๐๔๒๑๔ นิสิต
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ใน
ประเทศไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็น
ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำคุชฎินิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ ณ โอกาสนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลียง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์
โทรศัพท์ต่อ. ๐๖๑-๖๑๔-๒๔๙๘

อดิสงคณพณินดีศรีกรม

 ผ. นอ. หุสรวงค์

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๗ ขย ๓๒



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๓/ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำคุชฎินิพนธ์
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทัย สติมัน อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างคุชฎินิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำคุชฎินิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมรรกรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๒๑๐๑๑๐๔๒๑๔ นิสิต
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขล
ในประเทศไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็น
ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำคุชฎินิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมรรกรณ์
โทรศัพท์ต่อ. ๐๖๑-๖๑๔-๒๔๔๘

ณัชชา/เป็นผู้ตรวจแก้ไข/๒๕/๖๓/๒๐,
๒๕/๖๓



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ๗๗๖๓ วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำคุษฎีนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรียา รักษาเมือง

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมรภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๑๐๕๒๑๔ นิสิตหลักสูตร
ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “รูปแบบการสร้างความรู้ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้ว
เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำคุษฎีนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุนในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมรภรณ์
โทรติดต่อ. ๐๖๑-๖๑๔-๒๔๔๘

ขอรับแก้ไขเครื่องมือแล้ว

ดร.สุรียา รักษาเมือง
๓ ตุลาคม ๒๕๖๓



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๖๒๖๑ วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำคุษฎีนิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมรรภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตร
ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “รูปแบบการสร้างความรู้ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้ว
เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำคุษฎีนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

นางสาวณัชชา อมรรภรณ์
ขอเรียนขอโทษ
พ.ศ. ๒๕๖๓

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมรรภรณ์
โทรศัพท์ต่อ. ๐๖๑-๖๑๔-๒๔๙๘

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและแบบสัมภาษณ์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและแบบสัมภาษณ์



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลิ่งในประเทศไทย

คำชี้แจง : แบบสอบถามบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนกลาง ว่างน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และบุคลากรจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศาลายา จังหวัดนครปฐม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลิ่งในประเทศไทยโดยแบบสอบถามแบ่งเป็น ๖ ตอน ได้แก่

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ตอนที่ ๓ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

ตอนที่ ๔ หลักธรรมสาราณียธรรม ๖

ตอนที่ ๕ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลิ่งในประเทศไทย

ตอนที่ ๖ ข้อเสนอแนะ

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลิ่งในประเทศไทย ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ความคิดเห็นของท่านที่มีคุณค่าและความสำคัญต่อรูปแบบการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลิ่งในประเทศไทยดังนั้น จึงขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความจริง หรือความต้องการที่แท้จริงของท่านให้ครบทุกข้อ เพื่อผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลิ่งในประเทศไทยต่อไป

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
โปรดกาเครื่องหมายใน \checkmark ลงในช่อง ที่ตรงกับสถานภาพความเป็นจริงของท่าน

๑. สถานภาพ

๑. ผู้บริหาร ๒. อาจารย์
๓. เจ้าหน้าที่

๒. อายุ

๑. ๒๐ - ๓๐ ปี
๒. ๓๑ - ๔๐ ปี
๓. ๔๑ - ๕๐ ปี
๔. ๕๑ - ๖๐ ปี

๓. ระดับการศึกษา

๑. ปริญญาตรี ๒. ปริญญาโท
๓. ปริญญาเอก

๔. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๑. ๑ - ๑๐ ปี ๒. ๑๑ - ๒๐ ปี
๓. ๒๑ - ๓๐ ปี ๔. ๓๑ - ๔๐ ปี

๕. รายได้ต่อเดือน

๑. ๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท
๒. ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท
๓. ๒๐,๐๐๑-๒๕,๐๐๐ บาท
๔. ๒๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท
๕. ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป

ตอนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาระดับความคิดเห็นของท่านโดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านซึ่งเป็นจริงมากที่สุด

ลำดับที่	ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๑. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน						
๑.๑) รายได้หรือค่าตอบแทน						
๑	ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสม					
๒	ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของท่านมีการปรับขึ้นตามภาระหน้าที่งานของท่าน					
๓	มีขั้นตอนการพิจารณาค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม					
๑.๒) ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน						
๑	ตำแหน่ง หน้าที่ของท่านมีความมั่นคงเป็นอย่างดี					
๒	ชีวิตของท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
๓	องค์กรให้สวัสดิการต่างๆเพื่อความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานของท่าน					
๑.๓) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ						
๑	สภาพพื้นที่การทำงาน แสงสว่าง อุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีความพร้อม					
๒	สภาพสำนักงาน อาคารมีความสะอาดเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
๓	มีห้องสุขา ห้องพยาบาล การจัดน้ำดื่มสะอาดและมีความพร้อม					
๑.๔) ความต้องการแสดงความจงรักภักดี						
๑	ท่านมีการแสดงความจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัยด้วยการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
๒	มีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย					

๓	มีทัศนคติเชิงบวกต่อคุณค่าและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย					
๑.๕) ความต้องการในศักดิ์ศรีของตัวเอง						
๑	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
๒	ท่านมีอิสระในความคิดสามารถเสนอความคิดเห็นต่างๆในการปฏิบัติงานได้					
๓	ท่านได้รับโอกาสต่างๆในการแสดงความรู้ความสามารถและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					

ตอนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาระดับความคิดเห็นของท่านโดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านซึ่งเป็นจริงมากที่สุด

ลำดับที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๒.๑ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน						
๑	สถานภาพของท่านเหมาะกับภาระหน้าที่การงานของท่าน					
๒	อายุของท่านเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
๓	ระดับการศึกษาของท่านเหมาะสมกับหน้าที่ การงานของท่าน					
๒.๒ โครงสร้างองค์กร						
๑	ระบบการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสม ชัดเจน					
๒	หน้าที่ของท่านมีความชัดเจนในมหาวิทยาลัย					
๓	มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย					
๒.๓ ลักษณะของบทบาท						
๑	งานของท่านมีความท้าทายอยู่เสมอ					
๒	งานของท่านมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน					
๓	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					

๒.๔ ประสพการณ์ในการทำงาน						
๑	ทัศนคติของกลุ่มทำงานมีผลต่อมหาวิทยาลัย					
๒	หน่วยงานของท่านมีความน่าเชื่อถือ มีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัย					
๓	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถที่จะฟังพาได้					

ตอนที่ ๔ หลักธรรมสาราณียธรรม ๖

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาระดับความคิดเห็นของท่านโดยกาเครื่องหมาย √ ลงในช่องให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านซึ่งเป็นจริงมากที่สุด

ลำดับที่	หลักธรรมสาราณียธรรม ๖	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๓.๑) เมตตากายกรรม						
๑	ท่านช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ					
๒	แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง					
๓	แสดงไมตรีและหวังดีต่อเพื่อนร่วมงานร่วมกิจการ กิจกรรมของมหาวิทยาลัย สม่ำเสมอ					
๓.๒) เมตตาวจีกรรม						
๑	พูดด้วยความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน					
๒	แนะนำ สั่งสอนตักเตือนกันด้วยความหวังดี					
๓	กล่าววาจาสุภาพ พูดจริงไม่ พูดเพื่อผลประโยชน์ ที่จะเกิดขึ้นแก่ตนเองฝ่ายเดียว					
๓.๓) เมตตามโนกรรม						
๑	คิดปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานเสมอ					
๒	คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อหน่วยงาน และมหาวิทยาลัย					
๓	มองเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในแง่ดี					

๓.๔) สาธารณโภคิตา						
๑	แบ่งปันสิ่งของ ความดีความชอบด้วย ความยุติธรรม					
๒	แจกจ่ายสิ่งต่างๆให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอย บริโภคทั้งถึงกัน					
๓	การร่วมสุข ร่วมทุกข์กันในการปฏิบัติงาน เพื่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัย					
๓.๕) สีสสามัญญาตา						
๑	ประพาศุจริตติงามเหมือนกันในองค์กร					
๒	มีระเบียบวินัยเป็นแบบเดียวกันใน หน่วยงาน					
๓	ไม่ประพาศุติให้เป็นที่รังเกียจ หรือเสื่อมเสีย แก่หมู่คณะ					
๓.๖) ทิฎฐิสสามัญญาตา						
๑	ปรับความคิดความเห็นให้มีเหตุมีผล ถูกต้องเหมือนกัน					
๒	เคารพความคิดเห็นที่เป็นเหตุผลซึ่งกันและ กัน					
๓	ยึดหลักความดีงามเป็น อุดมคติอย่าง เดียวกันในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ ๕ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลในประเทศไทยความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลในประเทศไทย

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาระดับความคิดเห็นของท่านโดยกาเครื่องหมาย √ ลงในช่องให้ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านซึ่งเป็นจริงมากที่สุด

ลำดับที่	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลในประเทศไทยความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลในประเทศไทย	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๔.๑) มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร						
๑	มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
๒	มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ องค์กรอยู่ในระดับสูง					

๓	ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน					
๔.๒) ความรู้สึกผูกพันอย่างสูงต่อองค์กร						
๑	มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่					
๒	ทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย					
๓	เชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร					
๔.๓) เลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร						
๑	เลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร					
๒	มีความผูกพันอย่างมากต่องานที่ทำ					
๓	เล็งเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายสำเร็จ					
๔.๔) พยายามปฏิบัติงานมากขึ้น						
๑	ใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร					
๒	ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น					
๓	เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ ๖ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย

๑. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

.....

.....

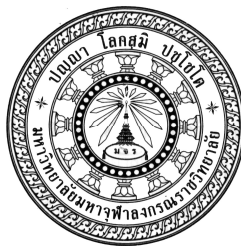
.....

.....

.....

.....
.....
๓. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้
ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง : “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลบุรีในประเทศไทย”

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ชื่อ ฉายา/
นามสกุล อายุ.....ปี ตำแหน่ง.....
สถานที่ วัน/เดือน/ปี.....

ตอนที่ ๒ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลบุรีในประเทศไทยผู้วิจัยมุ่งศึกษาทฤษฎี
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสังเคราะห์ให้เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัยสงขลบุรีในประเทศไทย
ดังนี้

๑. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในประเด็นต่อไปนี้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยสงขลบุรีในประเทศไทย

๑.๑) รายได้หรือค่าตอบแทนส่งผลอย่างไรต่อความผูกพันในองค์กรอย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....

๑.๒) ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานส่งผลอย่างไรต่อความผูกพันในองค์กรอย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....

๑.๓) สภาพแวดล้อมทางกายภาพส่งผลอย่างไรต่อความผูกพันในองค์กรอย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....

๑.๔) ความต้องการแสดงความจงรักภักดีส่งผลอย่างไรต่อความผูกพันในองค์กรอย่างไร

.....

.....

.....

.....

๑.๕) ความต้องการในศักดิ์ศรีของตัวเองส่งผลอย่างไรต่อความผูกพันในองค์กรอย่างไร

.....

.....

.....

.....

๒. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในประเด็นต่อไปนี้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลในประเศไทย

๒.๑ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานส่งผลอย่างไรต่อความผูกพันในองค์กรอย่างไร

.....

.....

.....

.....

๒.๒ โครงสร้างองค์การส่งผลอย่างไรต่อความผูกพันในองค์กรอย่างไร

.....

.....

.....

.....

๒.๓ ลักษณะของบทบาทส่งผลอย่างไรต่อความผูกพันในองค์กรอย่างไร

.....

.....

.....

.....

๒.๔ ประสบการณ์ในการทำงานส่งผลอย่างไรต่อความผูกพันในองค์กรอย่างไร

.....

.....

.....
.....
.....

๓. สาราณียธรรม ๖ คือ ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน ได้แก่ เมตตาทายกรรม การช่วยเหลือกิจธุระ
ร่วมกันเมตตาจริกรรม การพูดด้วยความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานเมตตาโมกรรม คิดปรารถนาดี
ต่อเพื่อนร่วมงานเสมอ สาธารณโภคิตา แบ่งปันสิ่งของ ความดีความชอบด้วยความยุติธรรม สีส
สามัญญตา การประพฤติสุจริตตั้งาม ทิฏฐิสามัญญตา การปรับความคิดความเห็นให้มีเหตุมีผลถูกต้อง
เหมือนๆ ทั้ง ๖ ประเด็นนี้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย
ไทยอย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

๔. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมี
ส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร เกิดความรู้สึกผูกพันอย่างสูงต่อองค์กร มีความเลื่อมใสศรัทธาใน
เป้าหมายขององค์กร และพยายามปฏิบัติงานมากขึ้นเป็นผลมาจากการส่งเสริมความผูกพันของ
องค์กรหรือไม่อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ตอบแบบสัมภาษณ์

ภาคผนวก ค
การวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC และค่าความเชื่อมั่น

การวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC และค่าความเชื่อมั่น

เรื่อง รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในประเทศไทย

ผู้วิจัยนางสาวณัชชา อมราภรณ์

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๕ ท่าน					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๑	๒	๓	๔	๕			
๑. รายได้หรือค่าตอบแทน								
๑. ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสม	๑+	๑+	๑+	๐	๑+	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๒. ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของท่านมีการปรับขึ้นตามภาระหน้าที่งานของท่าน	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. มีขั้นตอนการพิจารณาค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน								
๑. ตำแหน่ง หน้าที่ของท่านมีความมั่นคง	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ชีวิตของท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. องค์กรให้สวัสดิการต่างๆเพื่อความมั่นคงในการปฏิบัติงานของท่าน	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ								
๑. สภาพพื้นที่การทำงาน แสงสว่าง อุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีความพร้อม	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. สภาพสำนักงาน อาคารมีความสะอาด เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. มีห้องสุขา ห้องพยาบาล และการจัดน้ำดื่มสะอาด	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. ความต้องการแสดงความจงรักภักดี								

๑. ท่านมีการแสดงความจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัยด้วยการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	๑+	๐	๑+	๑+	๑+	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๒. มีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. มีทัศนคติเชิงบวกต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัย	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕. ความต้องการในศักดิ์ศรีของตัวเอง								
๑. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ท่านมีอิสระในความคิดสามารถเสนอความคิดเห็นต่างๆ ในการปฏิบัติงาน	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. ท่านได้รับโอกาสต่างๆ ในการแสดงความรู้ ความสามารถและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ตอนที่ ๓ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๕ ท่าน					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๑	๒	๓	๔	๕			
๑. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน								
๑. สถานภาพของท่านเหมาะสมกับภาระหน้าที่ และการงานของท่าน	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ระดับการศึกษาของท่านเหมาะสมกับหน้าที่ การงานของท่าน	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของท่านเหมาะสมกับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. โครงสร้างองค์การ								
๑. ระบบการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสม ชัดเจน	๐	๑+	๑+	๑+	๑+	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๒. หน้าที่ของท่านมีความชัดเจนในภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. มีการกระจายอำนาจในการ	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

บริหารงานของมหาวิทยาลัย								
๓. ลักษณะของบทบาท								
๑. งานของท่านมีความท้าทายอยู่เสมอ	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. งานของท่านมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. งานที่ท่านทำมีคุณค่าต่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัย	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. ประสบการณ์ในการทำงาน								
๑. ทักษะคติในการทำงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. หน่วยงานของท่านมีความน่าเชื่อถือและมีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัย	๑+	๑+	๐	๑+	๐	๓	๐.๖๐	ใช้ได้
๓. ผู้บังคับบัญชามีความสามารถที่จะเป็นผู้นำในการทำงานได้	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ตอนที่ ๔ หลักธรรมสาราณียธรรม ๖

หลักธรรมสาราณียธรรม ๖	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๕ ท่าน					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๑	๒	๓	๔	๕			
๑. เมตตากายกรรม								
๑. ท่านช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. แสดงไมตรีและหวังดีต่อเพื่อนร่วมงานและร่วม กิจกรรมของมหาวิทยาลัยสม่ำเสมอ	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. เมตตาวจีกรรม								
๑. พูดด้วยความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. แนะนำ และตักเตือนกันด้วยความหวังดี	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. กล่าววาจาสุภาพ พูดจริงและไม่	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

พูดเพื่อผลประโยชน์ ที่จะเกิดขึ้นแก่ตนเองฝ่ายเดียว								
๓. เมตตามโนกรรม								
๑. คิดและปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานเสมอ	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน หน่วยงาน และมหาวิทยาลัย	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. มีความหวังดีมองเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในแง่ดี	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. สธารณโภคิตา								
๑. แบ่งปันสิ่งของ ความดี ความชอบด้วยความยุติธรรม	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. แจกจ่ายสิ่งต่างๆ ให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยอย่างทั่วถึงกัน	๐	๑+	๐	๑+	๑+	๓	๐.๖๐	ใช้ได้
๓. การร่วมสุข ร่วมทุกข์กันในการปฏิบัติงานเพื่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัย	๑+	๑+	๑+	๑+	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๕. สีสสามัญญตา								
๑. ประพฤติสุจริตดีงามเหมือนกันในองค์กร	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. มีระเบียบวินัยเป็นแบบเดียวกันในหน่วยงาน	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. ไม่ประพฤติให้เป็นที่รังเกียจหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖. ทิฐีสสามัญญตา								
๑. ปรับความคิดเห็นให้มีเหตุผลถูกต้องเหมือนกัน	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. เคารพความคิดเห็นที่เป็นเหตุผลซึ่งกันและกัน	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. ยึดหลักความดีงามเป็นอุดมคติอย่างเดียวกันในการปฏิบัติงาน	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ตอนที่ ๕ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลบุรีในประเทศไทย

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลบุรีในประเทศไทย	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๕ ท่าน					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๑	๒	๓	๔	๕			
๑. มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร								
๑. มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริง ตามเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมใน กิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจและตั้งใจ ที่จะปฏิบัติงาน	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ความรู้สึกผูกพันอย่างสูงต่อองค์กร								
๑. มีความปรารถนาทำงานใน มหาวิทยาลัย	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ทำงานขององค์กรให้บรรลุ เป้าหมาย	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. เชื่อมประสานระหว่างความ ต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับ เป้าหมายขององค์กร	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. เลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร								
๑. เลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายของ องค์กร	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. มีความผูกพันต่องานที่ทำ	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. เล็งเห็นว่างานคือหนทางที่ทำ ประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุ เป้าหมาย	๑+	๑+	๐	๑+	๑+	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๔. พยายามปฏิบัติงานมากขึ้น								
๑. ใช้ความพยายามมากในการ ทำงานให้กับองค์กร	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพใน องค์กร	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. ความพยายามในการปฏิบัติงาน เป็นตัวบ่งชี้ที่ถึงความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร	๑+	๑+	๑+	๑+	๑+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่น
เรื่อง รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลบุรี
ประเทศไทย
ผู้วิจัย นางสาวณัชชา อมราภรณ์
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

ตัวแปร	Cronbach's Alpha	N of Items
ด้านปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน (A1-A15)	.957	15
ด้านปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน (B1-B12)	.958	12
ด้านหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ (C1-C18)	.957	18
ด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลบุรี (D1-D12)	.957	12
รวม	.958	57

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	238.79	634.026	.452	.958
a2	238.95	628.305	.502	.958
a3	239.05	632.946	.433	.958
a4	238.62	623.984	.539	.958
a5	239.05	619.796	.655	.957
a6	239.12	612.131	.655	.957
a7	238.82	610.621	.583	.958

a8	238.69	620.014	.693	.957
a9	238.45	623.525	.571	.958
a10	238.39	632.833	.384	.958
a11	238.75	622.316	.469	.958
a12	238.59	630.776	.473	.958
a13	238.59	617.001	.664	.957
a14	238.79	612.902	.691	.957
a15	238.85	610.562	.728	.957
A1_A15	238.77	621.731	.899	.957
b1	238.22	640.781	.169	.959
b2	238.32	627.860	.446	.958
b3	238.15	635.004	.331	.958
b4	238.35	634.385	.281	.959
b5	238.25	632.494	.361	.958
b6	238.15	639.482	.187	.959
b7	238.29	630.181	.405	.958
b8	238.12	641.233	.167	.959
b9	238.22	639.600	.189	.959
b10	238.35	645.160	.005	.959
b11	238.09	642.095	.115	.959
b12	237.85	640.128	.229	.959
B1_B12	238.20	637.099	.450	.958
c1	238.99	618.223	.700	.957
c2	238.99	602.080	.721	.957
c3	238.82	609.458	.680	.957
c4	238.79	611.453	.723	.957
c5	238.72	606.541	.788	.957
c6	238.49	626.895	.576	.958
c7	239.02	609.322	.768	.957
c8	238.62	618.086	.693	.957
c9	238.49	616.724	.729	.957
c10	238.79	627.151	.438	.958
c11	238.55	633.828	.242	.959
c12	238.59	618.860	.652	.957
c13	238.65	624.062	.525	.958
c14	238.55	624.802	.549	.958

c15	238.69	617.912	.634	.957
c16	238.19	636.892	.230	.959
c17	238.29	636.076	.264	.959
c18	238.62	639.929	.115	.959
C1_C18	238.66	620.579	.906	.957
d1	238.52	630.171	.451	.958
d2	238.55	630.195	.402	.958
d3	238.49	628.343	.455	.958
d4	238.42	628.011	.506	.958
d5	238.42	631.863	.427	.958
d6	238.75	618.638	.627	.957
d7	238.75	618.802	.623	.957
d8	238.82	616.947	.723	.957
d9	238.89	603.241	.689	.957
d10	238.72	615.828	.672	.957
d11	238.49	633.052	.382	.958
d12	238.45	620.810	.607	.957
D1_D12	238.61	622.676	.793	.957

ภาคผนวก ง
รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย

ลำดับที่	กลุ่มผู้บริหารและบุคลากรของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ตำแหน่ง
๑.	พระครูปริยัติกิตติธำรง, รศ.ดร.	คณบดีคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒.	พระราชสุตาภรณ์, รศ.ดร.	คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓.	พระมหาจีรวัฒน์ กนตวณโณ, ผศ.ดร.	รองผู้อำนวยการศูนย์อาเซียนศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย
๔.	รศ. ดร. เต็มศักดิ์ ทองอินทร์	ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕.	ดร. ญาศุภินันท์ อินทร์กรุงเก่า	รองผู้อำนวยการสำนักงานสภา มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย
๖.	นางสาววิไลวรรณ อิศรเดช	ผู้อำนวยการกองกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย
๗.	ผศ. ดร. อธิพิล แก้วพิลา	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการวิทยาเขต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย
๘.	ผศ. ดร. ธวัชชัย สมอเนื้อ	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายแผนและ งบประมาณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย
๙.	รศ. ดร. สุรินทร์ นียมางกูร	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษาฯ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย
ลำดับที่	กลุ่มผู้บริหารและบุคลากรของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	ตำแหน่ง
๑.	พระมหามชวินทร์ ปุริสุตโตโม (อามาตมนตรี)	รองอธิการบดีด้านวิจัยและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒.	พระศรีวินยาภรณ์, ดร.	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย
๓.	พระสุทธิสารเมธี, ดร.	คณบดีคณะศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ลำดับที่	กลุ่มผู้บริหารและบุคลากรของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	ตำแหน่ง
๔.	พระมหาสมัคร มหาวิโร	คณบดีคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย
๕.	พระมหาอรุณ ปญญารุโณ	คณบดีคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย
๖.	พระศรีรัชมงคลบัณฑิต, รศ.	หัวหน้าภาควิชาศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๗.	พระเมธาวิสัยรส	อาจารย์ประจำหลักสูตร มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย
๘.	ผศ. ดร. เสถียร วิพรมหา	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการคณะสงฆ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
เลขที่รับ ๐๑๖๙
วันที่รับ ๒๓ ม.ค. ๖๕
เวลา ๑๐ : ๑๒ น.

สำนักงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๐๕๖

วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย สมอเนื้อ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายแผนงบประมาณ

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๒๑๐๑๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการสร้างคามผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(Signature of Dr. Thavachai Somon)
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย สมอเนื้อ
๒๓/๑๒/๖๕

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย สมอเนื้อ)

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายแผนงบประมาณ

๒๓/๑๒/๖๕

(Signature of Dr. Keeratikitti Suksalee)

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๖๑-๖๑๔-๒๔๔๘



บันทึกข้อความ

กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
เลขที่รับ ๐๑๖๙
วันที่รับ ๒๓ ม.ค. ๖๔
เวลา ๑๐:๑๗ น.

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐
ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๐๕๖ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย สมอเนื้อ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายแผนงบประมาณ

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๒๑๐๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการสร้างความรู้ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดมหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มี ความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

รัชชัย สมอเนื้อ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย สมอเนื้อ
ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายแผนงบประมาณ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย สมอเนื้อ)
ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายแผนงบประมาณ

สุขเหลือ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์
โทรติดต่อ. ๐๖๑-๖๑๔-๒๔๔๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๐๕๑

วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๒๑๐๑๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีควมจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.เต็มศักดิ์ สุขเหลือ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ในนามบัณฑิตศึกษา
๓๐ มกราคม ๒๕๖๔
ดร.เต็มศักดิ์ สุขเหลือ

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์

โทรติดต้อ. ๐๖๑-๖๑๔-๒๔๘๘



บันทึกข้อความ

สำนักงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๕๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐
 ที่ ฮว ๘๐๐๕๒/๑๕๕ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๕๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐
 วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔
 เรื่อง ขออนุญาตให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

นมัสการ พระมหาจิววัฒน์ กนตวณโณ, ผศ.ดร. รองผู้อำนวยการศูนย์อาเซียนศึกษา
 เนื่องด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๒๑๐๑๑๐๔๒๑๔
 นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบการสร้างความรู้ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว
 การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มี ความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความ
 อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บัณฑิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
 ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย
 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และ
 ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้
 จึงมีสารมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

๒๓ มกราคม ๒๕๖๔
 เรืองโรจน์ ๑๕๕
 (รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
 สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 ผู้ประสานงาน นางสาวณัชชา อมราภรณ์
 โทรติดต่อ ๐๖๓-๖๕๔-๒๕๕๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ อว ๘๐๐๕๒/๐๕๓

วันที่ ๒๖/๑ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิทธิพล แก้วพิลา ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการวิทยาเขต

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

อนันต์
/

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์

โทรศัพท์ติดต่อ: ๐๖๑-๖๑๔-๒๔๔๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๐๔๖ วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

นมัสการ พระมหาจิววัฒน์ กนตวณโณ, ผศ.ดร. รองผู้อำนวยการศูนย์อาเซียนศึกษา

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสักรามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์
โทรติดต่อ. ๐๖๑-๖๑๔-๒๔๙๘



บันทึกข้อความ

งานสารบรรณ	
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	
เลขที่รับ	๐๐๐๑๐
วันที่	๒๕ ม.ค. ๒๕๖๔
เวลา	๐๙.๑๑ น.
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ อว ๘๐๐๕๒/๐๕๕ วันที่ ๒๕/๑/๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ญาศุรินทร์ อินทร์กรุงเก่า รองผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๒๑๐๑๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบการสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์
โทรศัพท์ต่อ. ๐๖๑-๖๑๔-๒๔๘๘

๐๒๖๒๕๖๖

ณัฐ อ.

(ญาศุรินทร์ อินทร์กรุงเก่า)

รองผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

๑ / ๑.๑. / ๒๕



(14) กองกิจการพิเศษ

รับที่: ๐๑๕

รับวันที่: ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔ เวลา

๑๔:๓๗

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ อว ๘๐๐๕๒/๐๕๔

วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาววิไลวรรณ อิศรเดช ผู้อำนวยการกองกิจการพิเศษ

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มี ความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๖๑-๖๑๔-๒๔๔๘

ยื่นต่อในสำนักงาน
ในวันที่ 9 ก.พ. ๒๕๖๔ 10.00 น.

(นางสาววิไลวรรณ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการกองกิจการพิเศษ

๓๐ / ม.ค. / ๖๔



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๐๔๗ วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

นมัสการ พระครูปริยัติกิตติธำรง, รศ.ดร. คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์
โทรติดต่อ. ๐๖๑-๖๑๔-๒๔๔๘



บันทึกข้อความ

แผนกสารบรรณ คณะสังคมศาสตร์
เลขที่รับ: ๐๒๕
วันที่ ๒๙ ม.ค. ๒๕๖๔ เวลา ๑๒:๔๔
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๕๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ อว ๘๐๐๕๒/๐๔๗ วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

นมัสการ พระครูปริยัติกิตติธำรง, รศ.ดร. คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์
โทรศัพท์ต่อ. ๐๖๑-๖๑๔-๒๕๘๘

(พระครูปริยัติกิตติธำรง, รศ.ดร.)
คณบดีคณะสังคมศาสตร์
๒๙ ม.ค. ๒๕๖๔



บันทึกข้อความ

8003-คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
เลขที่ : ๐๐๕
วันที่ : ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔ เวลา : ๑๑:๐๓

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ อว ๕๐๐๕.๒/๐๔๘

วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

นมัสการ พระราชสุตถาภรณ์, รศ.ดร. คณบดีคณะครุศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์
มอบรองคณบดีฝ่ายวิชาการดำเนินการ

พระราชสุตถาภรณ์, รศ.ดร.
คณบดีคณะครุศาสตร์
๒๘ มกราคม ๒๕๖๔

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

รับทราบและดำเนินการต่อไป

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์
โทรศัพท์ต่อ. ๐๖๑-๖๑๔-๒๔๔๘

พระมหาบุญสุข สุทธิญาโณ, ผศ.
รองคณบดีคณะครุศาสตร์
๒๘ มกราคม ๒๕๖๔



บันทึกข้อความ

แผนกสารบรรณ
สำนักงานอธิการบดี
วันที่: ๑๒/๑/๒๕๖๔
รับวันที่: ๑๒ ม.ค. ๒๕๖๔
เวลา: ๑๓.๕๕ น.
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๐๒๓

วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

กราบนมัสการ พระเดชพระคุณพระราชปริยัติกวี, ศ.ดร. อธิการบดี

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของพระเดชพระคุณเพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน อธิการบดี

เพื่อพิจารณาอนุมัติ

เรื่องหลาย



(พระสุพรรณเมธารักษ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

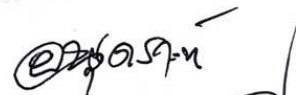
๑๕ ม.ค. ๒๕๖๔

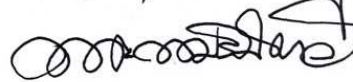


(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลืออง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์





ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์

โทรศัพท์ติดต่อ: ๐๖๑-๖๑๔-๒๔๘๘

(พระราชปริยัติกวี)

อธิการบดี
๑๕ ม.ค. ๒๕๖๔

ภาคผนวก จ
รายชื่อผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ

รายชื่อผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ

ลำดับที่	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	ตำแหน่ง
๑.	พระมหาญาณวฑฺฒน์ ฐิติวฑฺฒโน, ผศ. ดร.	อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒.	รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม	ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชา รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย
๓.	รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง	รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔.	รศ.ดร.สิน งามประโคน	อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕.	รศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย	อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๖.	ผศ.ดร.สุรียา รักษาเมือง	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย
๗.	ดร.สมบัติ นามบุรี	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย
๘.	ดร.วันชัย แสงสุวรรณ	อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัย วิทยาเขตสิรินทรราชวิทยาลัย
๙.	ดร.สุพิชัย ศิริรักษ์	อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัย วิทยาเขตสิรินทรราชวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

งานสารบรรณ
 หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
 ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
 รับที่ 061
 วันที่ 7 เม.ย. 64
 ผู้รับ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ก ๑๗๗

วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๑๐๔๒๑๔
 นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้ว
 เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม
 เฉพาะ เรื่อง “รูปแบบการสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย”
 ในวันพุธที่ ๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง B๕๐๘ ชั้น ๕ โซนบี อาคารเรียน
 รวม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัด
 พระนครศรีอยุธยา นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
 กรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความ
 อื้อเพื่อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

เจริญพร

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

รองศาสตราจารย์ สุรพล สุษะพรหม
 ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
 ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

๗/๔๖๔

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์
 โทรติดต่อ. ๐๖๑-๖๑๔-๒๔๙๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๑๗๑๗๗ วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” ในวันพุธที่ ๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องB๕๐๘ ชั้น ๕ โขนปี อาคารเรียนรวม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ฝ่ายวิจัยสังคมและกลุ่มเฉพาะ

(รศ.ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

๗ เม.ย. ๖๔

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์
โทรติดต่. ๐๖๑-๖๑๔-๒๕๙๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๑๗/๗

วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

นมัสการ พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนา พระคุณท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” ในวันพุธที่ ๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง B๕๐๘ ชั้น ๕ โซนบี อาคารเรียนรวม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อขออาราธนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

อ.ศ.ศิริพร

พ.ศ. ๒๕๖๔

(พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน, ผศ.ดร.)

Aew A. Primal

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๖๑-๖๑๔-๒๔๔๘

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๑ ๑๕๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๗ เมษายน ๒๕๖๔

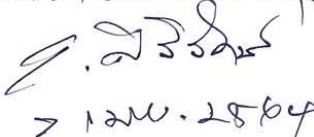
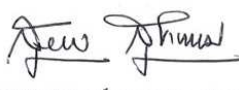
เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
เรียน อาจารย์ ดร.สุพิชัย ศิริรักษ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๑๐๔๒๑๔
นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ใน
ประเทศไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณา
แล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนา
กลุ่ม เรื่อง “รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย”
ในวันพุธที่ ๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องB๕๐๘ ชั้น ๕ โชนปี อาคารเรียน
รวม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอลำไทร จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬ
าลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

- อ.สุพิชัย ศิริรักษ์


 > 12.4.2564

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์
โทรศัพท์ต่อ. ๐๖๑-๖๑๔-๒๔๘๘

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๑ ๑๕๒๑



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

เมษายน ๒๕๖๔


เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
เรียน อาจารย์ ดร.วันชัย แสงสุวรรณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

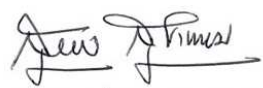
เนื่องด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๑๐๔๒๑๔
นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณา
แล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนา
กลุ่ม เรื่อง “รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย”
ในวันพุธที่ ๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องB๕๐๔ ชั้น ๕ โชนบี อาคารเรียน
รวม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอลำไทร จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬา
ลกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

อ.ดร.วันชัย แสงสุวรรณ
อ.ร. 
(อ.ร. วันชัย แสงสุวรรณ)


(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ สุษะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์
โทรศัพท์ต่อ. ๐๖๑-๖๑๔-๒๔๔๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๑๗๗

วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “รูปแบบการสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” ในวันพุธที่ ๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องB๕๐๘ ชั้น ๕ โซนบี อาคารเรียนรวม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

วิมลใจงามทุกกลุ่ม
ณ ๓/๒๕๖๔
(รศ.ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์
โทรติดต่อ. ๐๖๑-๖๑๔-๒๔๔๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๑๗๗

วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน อาจารย์ ดร.สมบัติ นามบุรี อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “รูปแบบการสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” ในวันพุธที่ ๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องB๕๐๘ ชั้น ๕ โซนบี อาคารเรียนรวม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๖๑-๖๑๔-๒๔๔๘

บันทึกเข้าร่วม สนทนากลุ่ม

 ดร. นัชชา อมราภรณ์
 ๗ เม.ย. ๖๔



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๑ ๑๓/๓

วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สิน งามประโคน อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” ในวันพุธที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องB๕๐๘ ชั้น ๕ โซนบี อาคารเรียนรวม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ได้รับมอบหมายกลุ่ม
๓ เมษายน ๒๕๖๔

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์
โทรศัพท์ต่อ. ๐๖๑-๖๑๔-๒๔๔๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๑๗/๗

วันที่ ๓๑ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรียา รักษาเมือง
เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (นานาชาติ)

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา นามสกุล อมราภรณ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “รูปแบบการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” ในวันพุธที่ ๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องB๕๐๘ ชั้น ๕ โขนปี อาคารเรียนรวม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางสาวณัชชา อมราภรณ์
โทรศัพท์ต่อ. ๐๖๑-๖๑๔-๒๔๔๘

ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ : นางสาวณัชชา อมราภรณ์
- วัน เดือน ปีเกิด : วันศุกร์ที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๒๔
- สถานที่เกิด : บ้านเลขที่ ๑๓๙ ตำบลหนองผักนาก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี
- เบอร์โทรศัพท์ : ๐๖๑-๖๑๔-๒๔๙๘
- การศึกษา : - พ.ศ. ๒๕๔๑ - ๒๕๔๕ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะมนุษยศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗ จบการศึกษาระดับปริญญาโท คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (รปม) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- การทำงาน : พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ เจ้าหน้าที่ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป คณะพุทธศาสตร์
พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ นักวิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์
- ผลงานวิชาการ : “Natcha Amaraporn, A Model of Personnel Organization Commitment of Sangha Universities in Thailand, International Conference on Multidisciplinary and current Educational Research organized by Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Ayutthaya, Thailand held on 30-31 July 2020
- ที่อยู่ปัจจุบัน : ๑๓๙ ตำบลหนองผักนาก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี