

การศึกษาผลของความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

A study of the result of the commitment to the organization according to Sangahavattthu 4
Office of the Welfare Promotion Commission for Teacher and Educational Personnel

ชนัญชิดา เกษโกมล¹

Chananchida Katkomol¹

อานนท์ เมธีวรฉัตร², วรฤต เกื้อนช้าง³

Anond Metheewarachatra², Worrakrit Thuenchang³

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับผลของความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบผลของความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรสำนักงานสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 123 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.๙5 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance, ANOVA) ในการวิจัยเชิงคุณภาพทำโดยการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาทำการสรุป วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย พบว่า

1) การศึกษาผลของความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่

¹ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มจร วิทยาเขตนครสวรรค์, E-mail.: chananchida2173@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์, อาจารย์ประจำหลักสูตร

³ รองศาสตราจารย์, อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม, อาจารย์ประจำหลักสูตร

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิชาบูชา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรก่อให้เกิดความไว้วางใจกันมีระดับดีที่สุดในด้านช่วยแก้ไขหรือลดความขัดแย้งน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผลของความผูกพันก่อให้เกิดความไว้วางใจกันมากที่สุด

2) เปรียบเทียบผลของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาเป็นเกณฑ์ในการประกาศยกย่อง ให้รางวัลตอบแทน ความดีให้บุคลากรในสำนักงานฯ ได้รับรู้เพื่อเป็นการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรที่นำมาใช้ในการทำงานและดำเนินชีวิตประจำวันต่อเนื่องเป็นประจำ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้ที่บังคับบัญชาทุกคนในการวางตน มีความยุติธรรมและเป็นผู้มีวาจาสุภาพเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่เท่าเทียมกัน ไม่ปิดกั้นการสื่อสารของบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และการสื่อสารด้วยข้อมูลที่ไม่บิดเบือนเป็นการสื่อสารแบบ 2 ทาง ควรจัดให้มีกลุ่มร่วมกันปรึกษาหารือแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการช่วยเหลือกันเกื้อกูลกันทั้งในด้านการเงินและการใช้จ่ายอย่างประหยัด ด้านการพอเพียง การมีตัวแทนกลุ่มที่ได้รับความไว้วางใจจากกลุ่มควรมีการจัดกิจกรรม วิทยากรอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากความเป็นส่วนตัวมาเป็นพฤติกรรมเพื่อส่วนรวม

คำสำคัญ : ผลของความผูกพันต่อองค์กร, หลักสังคหวัตถุ 4

Abstract

The purposes of this research were as follows: 1) to study the level of the commitment to the organization according to Sangahavatthu 4 of the personnel, Office of the Welfare Promotion Commission for Teacher and Educational Personnel. 2) To compare the effect of the commitment to the organization according to the Sangahavatthu 4 of the personnel, Office of the Welfare Promotion Commission for Teacher and Educational Personnel. 3) To propose guidelines for enhancing the commitment to the organization according to Sangahavatthu 4 of the personnel, Office of the Welfare Promotion Commission for Teacher and Educational Personnel. The sample of this study consisted of 123 respondents. This research consisted of Quantitative Research and Qualitative Research. The reliability is 0.95. Data analysis was frequency, percentage, mean, standard deviation. Compare by testing hypotheses by t-test and Analysis of

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิสาขบูชา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

Variance (ANOVA). Qualitative research was done by interviews with 12 key informants, After that, the data obtained is summarize, analyze and synthesize the data.

The research found that

1) The study of the level of organization commitment to Sangahavatthu 4 of the personnel, Office of the Welfare Promotion Commission for Teacher and Educational Personnel. In all aspects, it was found that overall is at a medium level.

2) Compare of the results of the organizational commitment of personnel, Office of the Welfare Promotion Commission for Teacher and Educational Personnel. Classified by personal information Overall, it was found that personnel with gender, age, education level, income, working period, position level were not significantly different at the level of 0.05, therefore rejected the research hypothesis.

3) Guidelines for enhancing the organizational commitment of personnel, Office of the Welfare Promotion Commission for Teacher and Educational Personnel Sangahavatthu 4 should be used as a criterion in the commendation Reward Goodness for personnel in the office Has been recognized in order to inspire work performance among personnel who are used to work and continue daily life on a regular basis Executives must be a good role model for all subordinates in their positions. Be fair And being a polite person Allowing subordinates to express their opinions And accepting opinions from subordinates Should provide opportunities for personnel to receive equal information Not blocking the communication of personnel is an important factor that creates a commitment to the organization. And data communication without distortion is 2-way communication. There should be a group to consult together. Discuss ways to improve the quality of life, help each other, both financially and economically. Sufficiency Having a trusted group representative from the group Should have activities Lecturer training to change behavior from privacy to behavior for the public.

Keyword: Result of the commitment to the organization, Sangahavatthu 4

บทนำ

ภายใต้สภาวะการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลง อันเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป จากการที่ผู้คนในสังคมมีสภาพเศรษฐกิจคล่องตัว สามารถแสวงหาปัจจัยในการดำรงชีวิตได้อย่างคล่องตัว มีความโอปอ้อมอารี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคม แต่กลับกลายเป็นสังคมที่มุ่งเน้นตนเองเป็นหลัก เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิสาขบูชา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

ขาดความรับผิดชอบต่อองค์กรและสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรเป็นอย่างมาก และเป็นสาเหตุที่ทำให้ในแต่ละองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้าง องค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อที่จะให้เกิดการพัฒนาบุคลากรใน องค์กรซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรแต่ละองค์กร ให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความ รับผิดชอบต่อและเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อที่จะขับเคลื่อน องค์กรไปสู่เป้าหมายสูงสุดขององค์กร

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการ สกสค.) เป็นองค์กรนิติบุคคลมหาชน(Public organization) อยู่ภายใต้ กำกับของกระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2546 โดยมีคณะกรรมการส่งเสริม สวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา(คณะกรรมการ สกสค.)⁴ ทำหน้าที่เป็นผู้ ควบคุมกำกับ ดูแล และวางนโยบายการบริหารงานของสำนักงาน สกสค. ให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์และกฎหมาย สำนักงานคณะกรรมการ สกสค. เป็นองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นองค์กรที่มี ศักยภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด ในภารกิจด้านการส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ สิทธิประโยชน์ แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารงานด้านการศึกษารวม ทั้งการส่งเสริมความสามัคคีผดุงเกียรติและการวิจัยเพื่อพัฒนาการดำเนินงานตามภารกิจ ตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในเรื่องสื่อการเรียนการสอนและวัสดุอุปกรณ์ การศึกษา รวมถึงการมุ่งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพจน สามารถอุทิศตนปฏิบัติงานในหน้าที่จนส่งผลที่ดีต่อคุณภาพการศึกษา ในการบริหารงานที่มุ่งสู่การ บริการเพื่อส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มุ่งมั่นที่จะพัฒนา บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยการสร้าง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นให้บุคลากรอย่างเต็มประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการ สกสค. มี ผู้บริหารและพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งมี ๒ประเภท ได้แก่ กลุ่มพนักงานประจำและกลุ่มสัญญาจ้าง เพื่อ ประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร ทางการศึกษา ยังมีหน่วยงานในระดับจังหวัดทุกจังหวัด มีชื่อว่าสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและ สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด (สำนักงาน สกสค. จังหวัด) โดยออกนามจังหวัดนั้น ๆ ต่อท้าย เป็นหน่วยงานที่มีวัตถุประสงค์ในการให้บริการแก่สมาชิกซึ่งมีอยู่ทั่วประเทศได้อย่างทั่วถึง ทั้งนี้ เพื่อให้ความสะดวก ความรวดเร็ว สามารถสนองตอบต่อความต้องการของสมาชิกซึ่งส่วนใหญ่

⁴พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ สกสค. ลาดพร้าว), 2546

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิชาบูชา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สำหรับ การบริหารงานยังคงรวมศูนย์อยู่ที่ส่วนกลาง ซึ่งการบริหารงานในภาพรวมของสำนักงาน สกสศ. จังหวัดดังกล่าว ในสายตาของผู้รับบริการไม่ว่าจะเป็นสมาชิกและเครือข่ายหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมองว่า การให้บริการของสำนักงาน สกสศ.จังหวัด ยังไม่เป็นไปตามความต้องการของผู้รับบริการ การปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานบางส่วนยังไม่เป็นมืออาชีพไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกเครือข่ายและผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างเท่าที่ควรโดยมองว่า ทั้งกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ยุ่งคลุ้มเครือ ไม่มีความชัดเจน ทั้งการสั่งการที่ต้องรอส่วนกลางจึงทำให้บริการที่ล่าช้าเป็นผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาลดลง รวมถึงการทำให้เกิดภาพลบในด้านต่าง ๆ จากสังคมภายนอกที่มีต่อสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย

ผู้วิจัยเห็นว่า จากสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการดำเนินการของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาและสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัดดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการให้บริการของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมซึ่งการให้บริการถือว่าเป็นหัวใจหรือเป็นภารกิจที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความพึงพอใจแก่สมาชิกผู้ใช้บริการไม่ว่าจะเป็นครูบุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ยังเห็นว่าการที่บุคลากรในองค์กรจะมีจิตบริการ(service mind) ในนามขององค์กรได้อย่างแท้จริงนั้น บุคลากรนั้นจะต้องมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อองค์กร มีความรักความผูกพันต่อองค์กรนั้น ๆ อย่างเต็มเปี่ยม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับผลของความผูกพันของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อองค์กรว่าจะมีส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถให้บริการแก่สมาชิกผู้ใช้บริการได้อย่างรวดเร็วถูกต้องมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดและนอกจากนี้ยังมีความสนใจที่จะศึกษาถึงรูปแบบการประยุกต์ใช้ โดยการนำหลักสังคหวัตถุ๔ซึ่งเป็นหลักธรรมในพุทธศาสนา มาสร้างผลของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยซึ่งจะเป็นประโยชน์ในปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรักความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ๔ทั้งนี้เพื่อที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจะสามารถดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับผลของความผูกพันต่อองค์กรตามหลักหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

บัณฑิตศึกษาบริหารศรัณ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิชาขบข) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

2. เพื่อบริียบเทียบผลของความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างผลของความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรสำนักงานสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์กรก่อให้เกิดความไว้วางใจกัน ความผูกพันต่อองค์กรช่วยแก้ไขหรือลดความขัดแย้ง ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ตัดสินใจและแก้ปัญหาได้เร็วขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรจะขจัดการป้องกันตนเอง ความผูกพันต่อองค์กรจะลดความเห็นแก่ตัวลง ความผูกพันต่อองค์กรสร้างระบบการสื่อสารที่ดี และหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตทา

ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานระดับตำแหน่ง

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 6 ด้าน ความผูกพันต่อองค์กรก่อให้เกิดความไว้วางใจกัน ความผูกพันต่อองค์กรช่วยแก้ไขหรือลดความขัดแย้ง ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ตัดสินใจและแก้ปัญหาได้เร็วขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรจะขจัดการป้องกันตนเอง ความผูกพันต่อองค์กรจะลดความเห็นแก่ตัวลง ความผูกพันต่อองค์กรสร้างระบบการสื่อสารที่ดี และหลักสังคหวัตถุ 4 ประการ ได้แก่ 1) ทาน 2) ปิยวาจา 3) อตถจริยา 4) สมานัตตทา

ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 172 คน ปี พ.ศ. 2562

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ปี พ.ศ. 2562 ขนาดขอบกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 123 คน และแบ่งตามสัดส่วน หลังจากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้อำนวยการสำนัก จำนวน 3 คน และผู้อำนวยการกลุ่ม 9 คน

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิสาขบูชา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

สถานที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ตั้งเลขที่ 128/1 ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนมกราคม 2562 – ธันวาคม พ.ศ. 2562

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 123 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.๙5 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance, ANOVA) ในการวิจัยเชิงคุณภาพทำโดยการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๒ คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาทำการสรุป วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

จากการศึกษา “การศึกษาผลของความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา” ผู้วิจัยสรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น หญิง จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 73.17 มีอายุระหว่าง 35 – 44 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 47.15 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 65.85 มีรายได้ตั้งแต่ 21,000 – 31,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 47.97 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 43.90 ระดับตำแหน่ง คือ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 47.97

2. การศึกษาระดับผลของความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1) ด้านก่อให้เกิดความไว้วางใจกัน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า 1) ทาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D.= 0.70) ในหน่วยงานมีการแบ่งปัน ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันเพื่อสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีระดับผลของความผูกพันระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.52$, S.D.= 0.72) และในหน่วยงานของท่านมีการเสียสละเวลาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ของงาน ระดับผลของความผูกพันน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.28$, S.D.= 0.83) 2) ปิยวาจา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D.= 0.65) ในหน่วยงานมีการพูดให้เกิดความเข้าใจดีสามัคคีกัน เกิดมิตรรักใคร่นับถือกันมีระดับผลของ

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิสาขบูชา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

ความผูกพันระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.40$, S.D.= 0.73) และในหน่วยงานมีการชี้แนะการปฏิบัติงานที่ต้องด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ มีระดับผลของความผูกพันน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.35$, S.D.= 0.70) 3) อรรถจริยา ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D.= 0.72) ในหน่วยงานมีการทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นมีระดับผลของความผูกพันระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.48$, S.D.= 0.77) และ ในหน่วยงานมีการช่วยเหลือกันตามกำลังร่างกายด้วยความเต็มใจ และ ในหน่วยงานมีการร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กร มีระดับผลของความผูกพันน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.41$, S.D.= 0.83) 4) สมานัตตตา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, S.D.= 0.61) ในหน่วยงานปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจอย่างเสมอดันเสมอปลายมีระดับผลของความผูกพันระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.20$, S.D.= 0.83) และในหน่วยงานมีการปฏิบัติต่อบุคคลอื่นในองค์กรอย่างเสมอภาคเท่าเทียม มีระดับผลของความผูกพันน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.49$, S.D.= 0.46)

2) ด้านการช่วยแก้ปัญหาหรือลดความขัดแย้ง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$, S.D.= 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 1) ทาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$, S.D.= 0.83) ในหน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้อีกฝ่ายได้แก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดมีระดับผลของความผูกพันระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.12$, S.D.= 0.80) และมีการให้อภัยผู้อื่นหากเกิดปัญหาและความขัดแย้งขึ้นมีระดับผลของความผูกพันน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.12$, S.D.= 0.80) 2) ด้านปิยวาจา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$, S.D.= 0.73) มีการกล่าวคำขอโทษด้วยความจริงใจ เพื่อช่วยแก้ปัญหาหรือลดความขัดแย้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.35$, S.D.= 0.70) และ ในหน่วยงานของท่านมีการเจรจากันด้วยถ้อยคำที่ไพเราะเพื่อหาสาเหตุของปัญหาและความขัดแย้งมีระดับผลของความผูกพันน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.08$, S.D.= 0.82) 3) ด้านอรรถจริยา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$, S.D.= 0.79) ในหน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งมีระดับผลของความผูกพันระดับมาก ($\bar{X} = 3.35$, S.D.= 0.70) และในหน่วยงานของท่านมีความเสียสละ อุทิศเวลาในการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในองค์กร มีระดับผลของความผูกพันน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.06$, S.D.= 0.87) 4) ด้านสมานัตตตา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$, S.D.= 0.70) ในหน่วยงานมีการร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหาการทำงานอยู่เสมอมีระดับผลของความผูกพันระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.18$, S.D.= 0.79) และในหน่วยงานมีการกำหนดประเด็นและสาเหตุของปัญหาความขัดแย้งอยู่เสมออยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.98$, S.D.= 0.82)

3) ด้านการเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ตัดสินใจและแก้ปัญหาได้เร็วขึ้นในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$, S.D.= 0.65) รายข้อพบว่า 1) ด้านทาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$, S.D.= 0.75) ในหน่วยงานมีการช่วยเหลือกันและร่วมกันตัดสินใจมีระดับผลของความผูกพันระดับมากที่สุด และในหน่วยงานมีการเสียสละเวลาร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรมีระดับผลของความผูกพันอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 3.12$, S.D.= 0.78) 2) ด้านปิยวาจา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$, S.D.= 0.70) ในหน่วยงานของท่านใช้คำพูดหรือวาจาที่ไพเราะเพื่อให้มีการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้เร็วขึ้นมีระดับผลของความผูกพันระดับมาก ($\bar{X} = 3.24$, S.D.= 0.80) และในหน่วยงานมีการพูดจา สร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ตัดสินใจและแก้ปัญหาได้เร็วขึ้น มีระดับผลของความผูกพันน้อย ($\bar{X} = 3.10$, S.D.= 0.76) 3) ด้านอรรถจริยา ภาพรวมอยู่ใน

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิสาขบูชา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$, S.D.= 0.69) ในหน่วยงานมีการจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานในองค์กรมีระดับผลของความผูกพันระดับมาก ($\bar{X} = 3.14$, S.D.= 0.69) และในหน่วยงานมีการช่วยกันทำงานขององค์กรในทางสร้างสรรค์มีระดับผลของความผูกพันในระดับน้อย ($\bar{X} = 3.09$, S.D.= 0.79) 4) ด้านสมานัตตตาทาพรรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$, S.D.= 0.77) ในหน่วยงานมีจัดอบรมสัมมนา ให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กรอยู่เสมอ มีระดับผลของความผูกพันระดับมาก ($\bar{X} = 3.22$, S.D.= 0.83) และในหน่วยงานมีการจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีระดับผลของความผูกพันน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.11$, S.D.= 0.84)

4) ด้านการจัดการป้องกันตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$, S.D.= 0.72) รายข้อพบว่า 1) ทาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$, S.D.= 0.77) บุคลากรในหน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน มีระดับผลของความผูกพันระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.20$, S.D.= 0.89) และบุคลากรในหน่วยงานมีการเสียสละเวลาเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีระดับผลของความผูกพันน้อยกลาง ($\bar{X} = 3.09$, S.D.= 0.85) 2) ปิยวาจา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, S.D.= 0.77) บุคลากรในหน่วยงานใช้คำพูดต่อผู้อื่นในทางให้กำลังใจ มีระดับผลของความผูกพันระดับมาก ($\bar{X} = 3.25$, S.D.= 0.81) และบุคลากรในหน่วยงานของท่านใช้พูดต่อผู้อื่นในเชิงสร้างสรรค์ มีระดับผลของความผูกพันอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 3.14$, S.D.= 0.85) 3) ด้านอัตถจริยา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, S.D.= 0.76) บุคลากรในหน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีระดับผลของความผูกพันระดับมาก ($\bar{X} = 3.29$, S.D.= 0.84) และบุคลากรในหน่วยงานมีการร่วมกันแก้ปัญหา กับผู้อื่นมีระดับผลของความผูกพันอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 3.11$, S.D.= 0.83) 4) ด้านสมานัตตตาทาพรรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, S.D.= 0.82) บุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน มีระดับผลของความผูกพันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.28$, S.D.= 0.92) และบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติต่อบุคคลอื่นอย่างเสมอภาคเท่าเทียม มีระดับผลของความผูกพันน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.07$, S.D.= 0.91)

5) ด้านการลดความเห็นแก่ตัวลงในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$, S.D.= 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า 1) ทาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, S.D.= 0.82) บุคลากรในหน่วยงานมีการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น รับประทานอาหารร่วมกัน มีระดับผลของความผูกพันมากที่สุดและบุคลากรในหน่วยงานให้ความรู้ในการปฏิบัติงานแก่ผู้อื่นระดับผลของความผูกพันน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.18$, S.D.= 0.88) 2) ด้านปิยวาจา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D.= 0.89) บุคลากรในหน่วยงานมีการใช้คำพูดหรือวาจาที่ไพเราะ มีการกล่าวขอบคุณ มีระดับผลของความผูกพันมากที่สุดและบุคลากรในหน่วยงานของท่านพูดให้ ความหวังในทางที่ชอบแก่ผู้อื่น มีระดับผลของความผูกพันน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.31$, S.D.= 0.90) 3) ด้านอัตถจริยา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรในหน่วยงานยินดีทำเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง มีระดับผลของความผูกพันมากที่สุด รองลงมาบุคลากรในหน่วยงานของท่านเสียสละเวลาในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและบุคลากรในหน่วยงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยไม่หวังผลตอบแทนมีระดับผลของความผูกพันน้อยที่สุด 4) สมานัตตตาทาพรรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$, S.D.= 0.92) เมื่อ

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิสาขบูชา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

มีปัญหาเกิดขึ้นบุคลากรในหน่วยงานจะช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันมีระดับผลของความผูกพันมากที่สุด ($\bar{X} = 3.28$, S.D.= 0.93) และบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการให้รางวัลแก่เพื่อนร่วมงานที่ทำความดีและเสียสละต่อองค์กรมีระดับผลของความผูกพันน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.15$, S.D.= 1.00)

6) ด้านการสร้างระบบการสื่อสารที่ดีในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$, S.D.= 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า 1) ท่าน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$, S.D.= 0.81) ในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีระดับผลของความผูกพันมากที่สุด และในหน่วยงานมีการสื่อสารกันด้วยความจริงใจไม่ปิดบังซ่อนเร้นมีระดับผลของความผูกพันน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.00$, S.D.= 0.92) 2) ปิยวาจา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$, S.D.= 0.82) ในหน่วยงานมีการใช้คำพูดหรือวาจาที่ไพเราะอ่อนหวานมีสัมมาคารวะต่อกัน มีระดับผลของความผูกพันมากที่สุด ($\bar{X} = 3.09$, S.D.= 0.92) และในหน่วยงานมีการสื่อสารต่อกันโดยไม่มีลัทธิผลประโยชน์ มีระดับผลของความผูกพันน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.39$, S.D.= 0.61) 3) อรรถจริยาภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$, S.D.= 0.85) ในหน่วยงานของท่านมีการให้ความช่วยเหลือในการให้ข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วนเป็นระบบมีระดับผลของความผูกพันมากที่สุด ($\bar{X} = 3.16$, S.D.= 0.92) และในหน่วยงานมีการแบ่งปันข้อมูลหรือข่าวสารสื่อสารเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันมีระดับผลของความผูกพันน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.07$, S.D.= 0.88) 4) สมานัตตภาพภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$, S.D.= 0.79) ในหน่วยงานของท่านมีการสื่อสารโต้ตอบกันบนพื้นฐานของความเข้าใจกันอย่างสม่ำเสมอมีระดับผลของความผูกพันมากที่สุด ($\bar{X} = 3.21$, S.D.= 0.91) และในหน่วยงานมีการสื่อสารข้อมูลที่เป็นความจริงอย่างสม่ำเสมอ มีระดับผลของความผูกพันน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.16$, S.D.= 0.93)

2. เปรียบเทียบระดับความผูกต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1) การเปรียบเทียบตามเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีระดับผลของความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2) การเปรียบเทียบอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

3) การเปรียบเทียบระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

4) การเปรียบเทียบรายได้ พบว่า บุคลากร ที่มีรายได้ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิสาขบูชา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

5) การเปรียบเทียบตำแหน่งพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

6) การเปรียบเทียบระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา สรปได้ดังนี้

1) ก่อให้เกิดความไว้วางใจกันพบว่า ควรนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาเป็นเกณฑ์ในการประกาศยกย่องให้กับบุคลากรที่นำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการทำงานและดำเนินชีวิตประจำวัน ต่อเนื่องเป็นประจำ ทั้งกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และบุคคลผู้มาติดต่อ ควรจัดให้มีวิทยากรอบรมสัมมนาร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานเจ้าหน้าที่ในหลักสูตรเดียวกัน ให้ความรู้ในประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับหลักสังคหวัตถุ 4 และควรมีการประชาสัมพันธ์หลักสังคหวัตถุ 4 ในรูปของสื่อต่างๆ เช่น การเปิดเสียงตามสายภายในสำนักงานก่อนเวลาทำงาน พักรับประทานอาหาร หรือวารสาร ข่าวสารภายในของสำนักงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับรู้โดยทั่วไป

2) ช่วยแก้ปัญหาหรือลดความขัดแย้งพบว่าผู้บริหารและพนักงานเจ้าหน้าที่ทุกระดับจะต้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในด้านปัญหา และอุปสรรคในด้านต่างๆ เพื่อจัดทำเป็นแผนในการพัฒนาบุคลากรต่อไป และตัดสินใจหาหนทางพื้นฐานของหลักสังคหวัตถุ 4 ควรมีตัวแทนของแต่ละส่วนงานรวมกลุ่มกันหารือ เพื่อหาแนวทางในการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยแก้ปัญหาหรือลดความขัดแย้งเป็นไปอย่างมีระบบผู้บริหารและบุคลากรควรมีการนำปัญหาที่เกิดความขัดแย้งความมาหารือร่วมกัน และตัดสินใจหาหนทางพื้นฐานของหลักสังคหวัตถุ 4

3) ด้านการเป็นสังคหวัตถุให้ตัดสินใจและแก้ปัญหาได้เร็วขึ้นพบว่าควรมีการให้รางวัลตอบแทนเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 เช่น การให้ประกาศยกย่องให้กับบุคลากรที่มีการพัฒนาดตนเองควรมีการประชาสัมพันธ์ประกาศยกย่องความดีผ่านทางข่าวสารภายในของสำนักงานคณะกรรมการ สกสค. ให้บุคลากรในสำนักงานฯ และให้ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นข้อเท็จจริง เพื่อเป็นการสร้างแรงบันดาลใจในพัฒนาดตนเองจัดให้มีกิจกรรม การอบรมเพื่อกระตุ้นในการตัดสินใจและความพร้อมในการปฏิบัติงานและการวางแผนปฏิบัติการความคิดอย่างมีระบบควรมีตัวแทนของบุคลากรเพื่อเปิดโอกาสแก่บุคลากรในการแสดงความคิดเห็นและใช้สิทธิในการตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมากเป็นหลักในการที่จะแก้ไขปัญหาอย่างมีระบบ

4) ด้านการขจัดการป้องกันตนเอง พบว่าผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนและเป็นผู้มาจาสุภาพเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิสาขบูชา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

และยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ได้บังคับบัญชาควรมีการจัดประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันของแต่ละส่วนงานเพื่อเป็นการละลายพฤติกรรมระหว่างผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชา การเปิดเผยข้อมูลที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อทำงานทดแทนกันได้ ควรมีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พร้อมทั้งจะยอมรับในข้อผิดพลาดของตนเอง มีการศึกษาความรู้การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตนเองโดยให้บุคลากรและผู้บริหารได้มีการสำรวจตนเองเพื่อป้องกันตนเองและควรมีจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้แก่บุคลากรในเรื่องของการป้องกันตนเองตามหลักสังคหวัตถุ 4 และเชิญมาเป็นคณะกรรมการในการดำเนินงานของสำนักงานและควรมีการเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามาตรวจสอบได้ทุกเรื่องเกี่ยวกับแผนงาน และยอมรับการตรวจสอบนั้น

5) ด้านการลดความเห็นแก่ตัวลงพบว่าควรมีจัดให้มีกลุ่มร่วมกันปรึกษาหารือแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต การช่วยเหลือกันเกื้อกูลกันทั้งในด้านการเงินและการใช้จ่ายอย่างประหยัด ด้านการพอเพียง การมีตัวแทนกลุ่มที่ได้รับความไว้วางใจจากกลุ่มควรมีการรางวัลตอบแทน การประกาศยกย่องความดีผ่านทางข่าวสารภายในของสำนักงานคณะกรรมการ สกสค.ให้บุคลากรในสำนักงานฯ ได้รับรู้เพื่อเป็นการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดกิจกรรม วิทยากรอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากความเป็นส่วนตัวมาเป็นพฤติกรรมเพื่อส่วนรวม ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการวางตน มีความยุติธรรม

6) ด้านการสร้างระบบการสื่อสารที่ดีพบว่าควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่เท่าเทียมกัน ไม่ปิดกั้นการสื่อสารของบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และการสื่อสารด้วยข้อมูลที่ไม่บิดเบือนเป็นการสื่อสารแบบ 2 ทาง ควรมีการจัดให้มีการสำรวจปัญหา และบำรุงรักษาเครื่องมือในการสื่อสารและความต้องการของบุคลากรในสำนักงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และ ควรมีจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ที่ดี ช่องทางในการสื่อสารหลายๆ ช่องทาง จัดให้มีเทคโนโลยีการสื่อสารที่ดี ทันสมัยมีผู้แนะนำการใช้เครื่องมือสื่อสารต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือในการสื่อสารเป็นอย่างดี และควรมีจัดวิทยากรให้มีการอบรมการสื่อสารระหว่างบุคลากรในสำนักงานกับบุคคลภายนอก

การอภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผลในประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

1. **ระดับผลของความผูกพันต่อองค์กรตามหลักหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา** ” ผลการวิจัยพบว่า ระดับผลของความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับผลของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ สกสค. อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยบุคลากรของสำนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การผูกพันต่อองค์กรก่อให้เกิดความไว้วางใจกัน รองลงมาคือ การผูกพันต่อองค์กรลดความเห็นแก่ตัวลง และการผูกพันต่อองค์กรช่วยเหลือเป็นสังกะธุนให้ตัดสินใจและ

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิสาขบูชา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

แก้ปัญหาได้เร็วขึ้น ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะ สำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. ไม่นำหลักสังคหวัตถุ 4 มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และจัดให้มีกลุ่มในการหารือแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นข้อเท็จจริงในหลายช่องทางสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปาริชาติ บัวเป็ง**⁵ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)” พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ประดิษฐพงษ์สร้อยเพชร**⁶ ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ **สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์**⁷ ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อการของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียวรีฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายด้านสามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. ด้านการก่อให้เกิดความไว้วางใจกันพบว่าภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรรายด้านอยู่ในระดับปานกลางที่เป็นเช่นนี้เพราะเมื่อพิจารณาจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านทาน อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในด้านสำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. มีการแบ่งปัน ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันเพื่อสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้านปิยวาจา พบว่า อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. ไม่เอารัดเอาเปรียบกัน ด้านอัตถจริยา พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง คือ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. มีการทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นด้านสมานัตตตา อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เพราะ สำนักงานคณะกรรมการ สกสศ.เป็นหน่วยงานภายใต้กำกับของกระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่จัดสวัสดิการให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคลว่าองค์กรและลักษณะงานที่ตนปฏิบัติมีประโยชน์ต่อสังคมและส่วนร่วม บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. จึงเชื่อมั่นในองค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สอดคล้องกับแนวความคิดของ ริชาร์ด เอ็ม สเตียร์ส (Richard M. Steers) ความผูกพัน

⁵ปาริชาติ บัวเป็ง, “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)” **การค้นคว้าอิสระ**, (ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2554).

⁶ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร, “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร”, **การค้นคว้าอิสระ**, ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น, 2557.

⁷สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์, **ความผูกพันต่อการของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียวรีฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)**, สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิสาขบูชา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

ต่อองค์กรจะประกอบด้วยความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ**ฐิติมา หลักทอง**⁹ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี” ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่าความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาเพื่อประโยชน์ขององค์กรสูงที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **อรุทัย จันทรแ่ม**¹⁰ ช้อย ได้ทำการศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน มีความผูกพันองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. ด้านการช่วยแก้ปัญหาหรือลดความขัดแย้งพบว่าภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร ด้านอยู่ในระดับปานกลางที่เป็นเช่นนี้เพราะเมื่อพิจารณาจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทานบุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะช่วยกันในการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้ง ด้านปัญจามีการกล่าวคำขอโทษด้วยความจริงใจเพื่อช่วยแก้ปัญหาหรือลดความขัดแย้ง ด้านอัตถจริยาบุคลากรมีความมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาและลดความขัดแย้ง ด้านสมานัตตตา บุคลากรร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ไขปัญหาการทำงานอยู่เสมอ และมีการกำหนดประเด็นและสาเหตุของปัญหาความขัดแย้งอยู่เสมอ สอดคล้องกับทฤษฎี Side-bet ของโฮเวิร์ด เอส แบคเกอร์ (Howard S. Backer) สำคัญของทฤษฎีนี้ คือ การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรว่า การที่คนๆ หนึ่งเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ระยะเวลาอันเท่าไรความผูกพันยิ่งมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ **โสเมสิริ มูลทองทิพย์** ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา” จากการศึกษาความผูกพัน พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ**สมจิตร จันทรเพ็ญ**¹⁰ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน) พบว่าโดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของ

⁹ ฐิติมา หลักทอง, “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2557).

¹⁰ อรุทัย จันทรแ่มช้อย, ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน, การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพัฒนา สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2551.

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิสาขบูชา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

องค์การ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร

3. ด้านการเป็นสิ่งกระตุ้นให้ตัดสินใจและแก้ปัญหาได้เร็วขึ้น พบว่าภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรด้านอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เพราะเมื่อพิจารณาจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านทานบุคลากรช่วยเหลือกันและร่วมกันตัดสินใจ ด้านปิยวาจา บุคลากรใช้คำพูดหรือวาจาที่ไพเราะเพื่อให้มีการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้เร็ว ด้านอัตถจริยา ในหน่วยงานมีจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานในองค์กร และด้านสมานัตตา ในหน่วยงานมีจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กรอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **มานิตา สุขสำราญ** ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในการนำหลักพุทธธรรมมาปฏิบัติภายในครอบครัว ตามหลักสังฆวัตถุ 4” ซึ่งเป็นหลักธรรมในการสงเคราะห์ช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคคลในครอบครัว พบว่า การที่สมาชิกหาโอกาสพบปะพูดคุยกันอาทิตย์ละ 1 ครั้งเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน แม้จะมีเวลาน้อยมาก แต่การให้รู้จักแบ่งเวลาทำกิจกรรมร่วมกันเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความรู้สึกที่ดี การพูดด้วยถ้อยคำสุภาพไพเราะอ่อนหวาน แสดงความเห็นใจและปรารถนาดีให้ความช่วยเหลือเพื่อนบ้านจะก่อให้เกิดความสามัคคี ผูกมิตรไมตรี เป็นการสร้างความสุขต่อครอบครัวและสังคม¹¹ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระสุนทร ธมมธโร (บุญคง)**¹² ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสังฆวัตถุ 4 ในชุมชนวัดหนองสนม จังหวัดระยอง” พบว่า มีการประยุกต์ใช้หลักสังฆวัตถุ 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าชุมชนวัดหนองสนมมีการนำหลักสังฆวัตถุ 4 มาใช้ในชุมชนวัดหนองสนมเป็นอย่างดี เมื่อแยกเป็นรายด้าน ด้านทาน ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ประชาชนในชุมชนวัดหนองสนมให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี ด้านปิยวาจา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ประชาชนใน ชุมชนหนองสนมพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะเสมอ พูดให้กำลังใจเพื่อนบ้าน ไม่ด่าทอ ด้านอัตถจริยา พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ประชาชนในชุมชนเป็นจิตอาสา สามารถช่วยเหลือชุมชนอื่น ๆ ได้ตลอดเวลา ความอนุเคราะห์แก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้พิการ แบ่งปันความรู้ให้แก่เยาวชนในชุมชน คอยช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเขาเดือดร้อน และด้านสมานัตตา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าประชาชนในชุมชนวัดหนองสนม จังหวัดระยอง มีการ

¹¹มานิตา สุขสำราญ, “การศึกษาพฤติกรรมของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในการนำหลักพุทธธรรมมาปฏิบัติภายในครอบครัว”, วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2548.

¹²สุนทร ธมมธโร (บุญคง), การประยุกต์ใช้หลักสังฆวัตถุ 4 ในชุมชนวัดหนองสนม จังหวัดระยอง : วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2560.

บัณฑิตศึกษาบริหารศรัณ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิสาขบูชา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

ประยุกต์ใช้หลักสังคหัตถ์อย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องมีความประพฤติเสมอดันเสมอปลาย ประชาชนยึดถือความถูกต้องเป็นธรรมในการอยู่ร่วมกันในชุมชน ปฏิบัติกับทุกคนในชุมชนอย่างเท่าเทียมกัน

4. ด้านการจัดการป้องกันตนเอง พบว่าภาพรวมความผูกพันต้ององค์กรรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เพราะเมื่อพิจารณาจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านงานบุคลากรในสำนักงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ด้านปียาจาบุคลากรใช้คำพูดต่อผู้อื่นในทางให้กำลังใจ ด้านอัตถจริยาบุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และด้านสมานัตตตาดบุคลากรมีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับที่ Steers¹³ ได้กล่าวไว้ว่าประสบการณ์ในการทำงานคือการรับรู้ ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทศนคตที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนภา คัมชัย¹⁴ ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานราชการ : กรณีศึกษากรมชลประทาน กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความเติบโตขององค์กร องค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงย่อมนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ นอกจากนี้ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนว่าเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจ ซึ่งโดยปกติพฤติกรรมของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฑิตมา หลักทอง¹⁵ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี” พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดีโดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความหลากหลายของงานสูงที่สุดส่วนผลการศึกษาความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงานพบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดีโดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรสูงที่สุดผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่าความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรสูงที่สุด

¹³ Steers, R.M., *Antecedents and Outcome of Organizational Commitment*.

(Administrative Science Quarterly. 1977), p.46.

¹⁴ สุนภา คัมชัย, *ความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานราชการ : กรณีศึกษากรมชลประทาน*, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศรัณ มหาวิทยาลัยศิลปากร

¹⁵ วิฑิตมา หลักทอง, “*ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2557).

5. ด้านการลดความเห็นแก่ตัวลงพบว่าภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เพราะเมื่อพิจารณาจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านทานบุญคุณในหน่วยงานของท่านมีการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น รับประทานอาหารร่วมกัน ด้านปิยวาจาบุญคุณในหน่วยงานของท่านมีการใช้คำพูดหรือวาจาที่ไพเราะ มีการกล่าวขอบคุณ ด้านอัตถจริยาบุญคุณยินดีทำประโยชน์เพื่อองค์กรเป็นที่ตั้ง ด้านสมานัตตตาเมื่อมีปัญหาบุญคุณจะช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เมเยอร์และคณะ (Meyer et al.)¹⁶ ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบของ 3 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันต่อเนื่อง และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม ตามการศึกษาของ **อเลนและเมเยอร์** (Allen and Meyer)¹⁷ กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่อยู่กับองค์กรไม่ว่าจะเป็นอย่างไร มาทำงานสม่ำเสมอ ทุ่มเทในการทำงาน ปกป้องทรัพย์สินขององค์กร และมีเป้าหมายร่วมกับองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วารุณคำแก้ว**¹⁸ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยธนาคารจากัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ผลการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ๒ ด้านคือด้านงานที่รับผิดชอบและด้านบรรยากาศที่ทำงานนอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านโอกาสก้าวหน้าผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่าเพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินอกนั้นไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติ

6. ด้านการสลับระบบการสื่อสารที่ดี พบว่าภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เพราะเมื่อพิจารณาจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านทานบุญคุณช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วน ด้านปิยวาจาบุญคุณใช้วาจาที่ไพเราะอ่อนหวานมีสัมมาคารวะ ด้านอัตถจริยาบุญคุณให้ความช่วยเหลือในการให้ข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วนและเป็นระบบ ด้านสมานัตตตาบุญคุณสื่อสารโต้ตอบกันบนพื้นฐานของความเข้าใจ

¹⁶ Meyer, John P., Allen, Natalie J., & Smith, Catherine A., Commitment to organization and occupations : Extension and test of a three-component conceptualization. Journal of Applied Psychology, 1993, P.539-540.

¹⁷ Allen, N.J., and Meyer, J.P. (et al.) “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuanace, and Normative Commitment to the Organization.” (Journal of Occupational Psychology.1990), p. 1-8

¹⁸ วารุณคำแก้ว, “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยธนาคารจากัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.

บัณฑิตศึกษาบริหารศรัณ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิชาสุขภาพ) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

กันอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ **มาวเดย์**, (Mowday)¹⁹ ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า ความเชื่อมั่น และการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรหมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กร และบุคคลสามารถไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนว่าเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ **อุไร จิ้งโง่**²⁰ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้” พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ ส่วนใหญ่ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการทำงาน โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในลักษณะของการแนะนำให้ข้อมูลที่เป็นแก่ผู้ใช้บริการ ให้กำลังใจเมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหาในการทำงาน ส่วนพยาบาลประจำการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการทำงาน ในลักษณะของการแนะนำให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่ผู้ใช้บริการให้กำลังใจเมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหาในการทำงาน แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์เพื่อพัฒนางานพูดจาเป็นทางการและให้เกียรติผู้บังคับบัญชา สื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ตรงประเด็น และเป็นกันเอง ปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานเมื่อมีความจำเป็นฉุกเฉิน ผลจากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารทางการพยาบาลและพยาบาลประจำการ ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อผู้อื่นเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือ ความสามัคคีและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงานและผู้ใช้บริการสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เจสันท์ จุฑาภัทร คิตสิน**²¹ ได้ทำการศึกษาเรื่องกลยุทธ์การสื่อสารเพื่อเสริมสร้างความผูกพันภายในองค์กรของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันในด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส และด้านรายได้ต่อเดือนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้านเพศ ด้านระดับการศึกษา และด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 2) ปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้นด้วย 3) ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก แปลผลได้ว่าการที่พนักงานมีปัจจัยประสบการณ์ทำงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้มีความผูกพันเพิ่มมากขึ้น

¹⁹ Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L., et al., “Employee Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover”. New York : Academity Press. 1982.

²⁰ อุไร จิ้งโง่, “การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2555.

²¹ เจสันท์ จุฑาภัทร คิตสิน, กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อเสริมสร้างความผูกพันภายในองค์กรของธนาคารอาคารสงเคราะห์, การค้นคว้าอิสระนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2558.

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิสาขบูชา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

2. เปรียบเทียบผลของความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหัตถ์ 4 ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล” โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ดังนี้

1) จำแนกตามเพศที่ต่างกันพบว่าบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ สกสค. มีเพศแตกต่างกัน มีผลของความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ สำนักงานคณะกรรมการ สกสค. มีการกำหนดภาระหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งอย่างเหมาะสม และยอมรับในความสามารถของเพศชายและเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำพูนเอกกรฐิน²²ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร” ซึ่งพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2) จำแนกตามอายุที่ต่างกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ สกสค. มีอายุแตกต่างกัน มีผลของความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ บุคลากรที่มีอายุมากขึ้น มีตำแหน่งงานสูงขึ้นและมีรายได้สูงขึ้น จึงไม่ยากที่จะเปลี่ยนงาน และโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงก็จะน้อยลง ในขณะที่อายุมากขึ้นก็ยากที่จะยากที่จะเปลี่ยนงานใหม่ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิवासุดแดน²³ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักสังคมสงเคราะห์ในกรมประชาสงเคราะห์กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” พบว่านักสังคมสงเคราะห์ที่มีความผูกพันต่อกรมประชาสงเคราะห์ในระดับสูงโดยพบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3) จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ สกสค. มีระดับการศึกษาต่างกันมีผลของความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ สำนักงานคณะกรรมการ สกสค. มีการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งถ้าบุคลากรมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก และบุคลากรมีความรู้สึว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรการปฏิบัติงานจะร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ

²²ลำพูนเอกกรฐิน, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2551,

²³รุ่งทิवासุดแดน, “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักสังคมสงเคราะห์ในกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.

บัณฑิตศึกษาบริหารศรัทธา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิสาขบูชา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

อรพินท์สุขสถาพร²⁴ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร” พบว่าข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4) จำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ สกสค. ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับผลของความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมีผลของความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ บุคลากรจะได้มีรายได้ตามตำแหน่งงานตามที่หลักเกณฑ์กำหนด จึงไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พิชิต ปรานีพร้อมพงษ์**²⁵ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท ห้างเซ็นทรัล ดีพาร์ทเม้นท์สโตร์ จำกัด” พบว่าควรมีการปรับโครงสร้างด้านค่าตอบแทนของพนักงานเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ควรสนับสนุนอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบ บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการ สกสค. ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีผลของความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ สกสค. ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 5 ปีไม่เกิน 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.90 จึงทำให้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุพัตรา ไฉนนุช**²⁶ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การใช้หลักสังคหวัตถุธรรมเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์” พบว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้และอายุราชการ ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานส่วนพนักงานมีเพศต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

²⁴อรพินท์สุขสถาพร, “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.

²⁵พิชิต ปรานีพร้อมพงษ์, “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท ห้างเซ็นทรัล ดีพาร์ทเม้นท์สโตร์ จำกัด”, สารนิพนธ์, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559.

²⁶สุพัตรา ไฉนนุช, “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุธรรมเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2557.

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิชาชุมชน) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

6) จำแนกตามระดับตำแหน่งพบว่า บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีระดับผลของความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะระดับตำแหน่งที่สูงจะมีความรับผิดชอบสูง อีกทั้งตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้อำนวยการสำนักเป็นตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติงานให้กับสำนักงานมากกว่าตำแหน่งระดับผู้ปฏิบัติสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อรุทัย จันทรเข้มชัย**²⁷ ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมืองจังหวัดลำพูน ที่มีสถานภาพตำแหน่งต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการเสริมสร้างผลของความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรสำนักงานสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา”

จากการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างผลของความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรสำนักงานสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามข้อเสนอแนะของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยใช้วิธีการสังเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาตามหลักธรรมทั้ง 6 ด้าน พบว่า

1) ก่อให้เกิดความไว้วางใจกันพบว่า ควรนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาเป็นเกณฑ์ในการประกาศยกย่องให้กับบุคลากรที่นำมาใช้ในการทำงานและดำเนินชีวิตประจำวันต่อเนื่องเป็นประจำ ทั้งกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และบุคคลผู้มาติดต่อ ควรจัดให้มีวิทยากรอบรมสัมมนาร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานเจ้าหน้าที่ในหลักสูตรเดียวกัน ให้ความรู้ในประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับหลักสังคหวัตถุ 4 และควรมีการประชาสัมพันธ์หลักสังคหวัตถุ 4 ในรูปของสื่อต่างๆ เช่น การเปิดเสียงตามสายภายในสำนักงานก่อนเวลาทำงาน พักรับประทานอาหาร หรือวารสาร ข่าวสารภายในของสำนักงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับรู้โดยทั่วไป

2) ช่วยแก้ปัญหาหรือลดความขัดแย้งพบว่าผู้บริหารและพนักงานเจ้าหน้าที่ทุกระดับจะต้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในด้านปัญหา และอุปสรรคในด้านต่างๆ เพื่อจัดทำเป็นแผนในการพัฒนาบุคลากรต่อไป และตัดสินใจหาบนพื้นฐานของหลักสังคหวัตถุ 4 ควรมีตัวแทนของแต่ละส่วนงานรวมกลุ่มกันหารือ เพื่อหาแนวทางในการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยแก้ปัญหาหรือลดความขัดแย้งเป็นไปอย่างมีระบบผู้บริหารและบุคลากรควรมีการนำปัญหาที่เกิดความขัดแย้งความมาหารือร่วมกัน และตัดสินใจหาบนพื้นฐานของหลักสังคหวัตถุ 4

²⁷ อรุทัย จันทรเข้มชัย, ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน, การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพัฒนา สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2551.

บัณฑิตศึกษาบริหารศรัณ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิสาขบูชา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

3) ด้านการเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ตัดสินใจและแก้ปัญหาได้เร็วขึ้นพบว่าควรมีการให้รางวัลตอบแทนเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 เช่น การให้ประกาศยกย่องให้กับบุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองควรมีการประชาสัมพันธ์ประกาศยกย่องความดีผ่านทางข่าวสารภายในของสำนักงานคณะกรรมการ สกสค. ให้บุคลากรในสำนักงานฯ และให้ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นข้อเท็จจริง เพื่อเป็นการสร้างแรงบันดาลใจในพัฒนาตนเองจัดให้มีกิจกรรม การอบรมเพื่อกระตุ้นในการตัดสินใจและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานและการวางแผนปฏิบัติการความคิดอย่างมีระบบควรมีตัวแทนของบุคลากรเพื่อเปิดให้โอกาสแก่บุคลากรในการแสดงความคิดเห็นและใช้สิทธิในการตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมากเป็นหลักในการที่จะแก้ไขปัญหาอย่างมีระบบ

4) ด้านการจัดการป้องกันตนเอง พบว่าผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนและเป็นผู้มีวิจาสภาพเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีการจัดประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันของแต่ละส่วนงานเพื่อเป็นการละลายพฤติกรรมระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา การเปิดเผยข้อมูลที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อทำงานทดแทนกันได้ ควรมีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พร้อมทั้งจะยอมรับในข้อผิดพลาดของตนเอง มีการศึกษาความรู้การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเช่น การจัดทำแผนพัฒนาตนเองโดยให้บุคลากรและผู้บริหารได้มีการสำรวจตนเองเพื่อป้องกันตนเองและควรมีจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้แก่บุคลากรในเรื่องของการป้องกันตนเองตามหลักสังคหวัตถุ 4 และเชิญมาเป็นคณะกรรมการในการดำเนินงานของสำนักงานและควรมีการเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามาตรวจสอบได้ทุกเรื่องเกี่ยวกับแผนงาน และยอมรับการตรวจสอบนั้น

5) ด้านการลดความเห็นแก่ตัวลงพบว่าควรจัดให้มีกลุ่มร่วมกันปรึกษาหารือแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต การช่วยเหลือกันเกื้อกูลกันทั้งในด้านการเงินและการใช้จ่ายอย่างประหยัด ด้านการพอเพียง การมีตัวแทนกลุ่มที่ได้รับความไว้วางใจจากกลุ่มควรมีการรางวัลตอบแทน การประกาศยกย่องความดีผ่านทางข่าวสารภายในของสำนักงานคณะกรรมการ สกสค. ให้บุคลากรในสำนักงานฯ ได้รับรู้เพื่อเป็นการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดกิจกรรม วิทยากรอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากความเป็นส่วนตัวมาเป็นพฤติกรรมเพื่อส่วนรวม ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการวางตน มีความยุติธรรม

6) ด้านการสร้างระบบการสื่อสารที่ดีพบว่าควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่เท่าเทียมกัน ไม่ปิดกั้นการสื่อสารของบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และการสื่อสารด้วยข้อมูลที่เปิดเผยเป็นการสื่อสารแบบ 2 ทาง ควรจัดให้มีการสำรวจปัญหา และบำรุงรักษาเครื่องมือในการสื่อสารและความต้องการของบุคลากรในสำนักงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และ ควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ที่ดี ช่องทางในการสื่อสารหลายๆ ช่องทาง จัดให้มีเทคโนโลยีการสื่อสารที่ดี ทันสมัยมีผู้แนะนำการใช้เครื่องมือสื่อสารต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือในการสื่อสารเป็นอย่างดี และควรจัดวิทยากรให้มีการอบรมการสื่อสารระหว่างบุคลากรในสำนักงานกับบุคคลภายนอก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย “การศึกษาผลของความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสัทธิ 4 ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา” ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กำหนดให้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรการบริหารงานบุคคล โดยมีการวิเคราะห์ภาระงาน จัดกรอบอัตรากำลังในการทำงานเหมาะสม ที่ชัดเจน และเหมาะสมมีความแน่นอนในทางปฏิบัติ
2. การบริหารงานโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ
3. มีการจัดสวัสดิการ การส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาของบุคลากรในองค์กร เช่น การสร้างรายได้ การให้รางวัลแก่ผู้ที่มีวินัยทางการเงิน เป็นต้น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรจัดให้มีการสร้างความผูกพันให้แก่บุคลากร โดยการมอบหมายภาระหน้าที่ให้เหมาะสมต่อระดับความรู้ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ
2. จัดให้มีการฝึกอบรมให้บุคลากรอยู่เป็นประจำ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถทันต่อสถานการณ์ และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน
3. ควรจัดให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสารระหว่างกันบุคลากรที่มีระดับอายุแตกต่างกัน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
4. ควรจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมความรักความผูกพันต่อองค์กร เช่น การประกวดหน่วยงานดีเด่นหรือบุคลากรดีเด่น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง และองค์กรให้ดีขึ้น เมื่อบุคลากรได้รับการยอมรับ การชมเชย ย่อมทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกเต็มใจที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิชาขบข) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

5. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่เท่าเทียมกัน ไม่ปิดกั้นการสื่อสารของบุคลากรซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และการสื่อสารด้วยข้อมูลที่ไม่บิดเบือน และการสื่อสารแบบ 2 ทาง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรตามหลักพระพุทธศาสนา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหรือลักษณะส่วนบุคคลที่พึงประสงค์ของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยให้กว้างมากยิ่งขึ้น นอกเหนือจากที่เก็บรวบรวมในครั้งนี้ เช่น มีการสนทนากลุ่มเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ให้ได้ผลตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

3. ควรมีการศึกษาวิจัยความผูกพันของบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในด้านอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

ฐิตินา หลีกทอง, “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2557.

ปาริชาติ บัวเป็ง, “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไต่กิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)” การค้นคว้าอิสระ, (ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2554).

ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร, “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่งส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร”, การค้นคว้าอิสระ, ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น, 2557.

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ สกสค.ลาดพร้าว), 2546

มานิตา สุขสำราญ, “การศึกษาพฤติกรรมของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิสาขบูชา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในการนำหลักพุทธธรรมมาปฏิบัติภายในครอบครัว**, วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.
- สุนทร ธมมธโร (บุญคง). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในชุมชนวัดหนองสนม จังหวัดระยอง : **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต**,มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2560
- สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์, **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียวรีฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)**, สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550.
- สุนาภา คุ่มชัย, **ความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานราชการ : กรณีศึกษากรมชลประทาน**, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ฐิติมา หลักทอง, **“ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี”**, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2557.
- เจสันท์ จุฑาภัทร คีตสิน, **กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อเสริมสร้างความผูกพันภายในองค์กรของธนาคารอาคารสงเคราะห์**, การค้นคว้าอิสระนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2558.
- พิชิต ปรานีพร้อมพงษ์, **“ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท ห้างเซ็นทรัล ดีพาร์ทเม้นท์สโตร จำกัด”**, สารนิพนธ์, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559.
- สุพัตรา ไฉนบุษ, **“การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุธรรมเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์”**, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2557.
- ลำพูน เอกกฐิน, **“ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญ ศึกษากรุงเทพมหานคร”**, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตการบริหารการศึกษา**, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2541,
- รุ่งทิwa สุดแดน, **“ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักสังคมสงเคราะห์ในกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกรุงเทพมหานคร”**, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.
- วารุณีคำแก้ว, **“ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยธนาคารจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่”**, **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา,

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิสาขบูชา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

2550.

อุไร จิ้งโลง, “การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการพยาบาล**, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2555.

อรพินท์ สุขสถาพร, “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร”, **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.

อรุทัย จันทร์เข้มซอย, **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน**, การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพัฒนา สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2551.

Allen, N.J., and Meyer, J.P. (et al.) “**The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization.**” (Journal of Occupational Psychology.1990), p. 1-8.

Steers, R.M., **Antecedents and Outcome of Organizational Commitment.** (Administrative Science Quarterly. 1977), p.46.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L., et.al., “**Employee Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover**”. New York : Academy Press. 1982.

Meyer, John P., Allen, Natalie J., & Smith, Catherine A., **Commitment to organization and occupations : Extension and test of a three-component conceptualization.** Journal of Applied Psychology, 1993, P.539-540.