



เลขที่โครงการวิจัย.....

สวจ.01

แบบเสนอโครงการวิจัย ประจำปี...2562.....

ชื่อโครงการ (ภาษาไทย) ‘

“การบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมในสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2”

(ภาษาอังกฤษ)

“ADMINISTRATION OF THE STUDY OF THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE AND SCHOOL CULTURE ON THE COMMITMENT OF EDUCATIONAL PERSONNEL IN SCHOOL FOR EXPANDING EDUCATION OPORTUNITTES UNDER THE OFFICE OF NAKHONSAWAN EDUCATIONAL SERVICE AREA,ZONE 2”

หน่วยงาน .หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

## 1. ลักษณะโครงการวิจัย

☐/ โครงการวิจัยใหม่

☐ โครงการวิจัยต่อเนื่องระยะเวลา .....1.. ปี ปีนี้เป็นปีที่ ..... รหัสโครงการวิจัย.....

### ความสอดคล้องของโครงการวิจัย

1) ระบุความสอดคล้องของโครงการวิจัยกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)  
.ยุทธศาสตร์ 4 ขยายโอกาสเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2) ระบุความสอดคล้องของโครงการวิจัยกับนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2560 – 2564)

.....ยุทธศาสตร์ 5 การพัฒนามาตรฐานหรือแนวทางปฏิบัติด้านการวิจัยของประเทศให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลหรือเป็นที่ยอมรับระดับประเทศ และขับเคลื่อนการนำไปใช้อย่างทั่วถึง

- 3) ระบุความสอดคล้องของโครงการวิจัยกับยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ  
.....ยุทธศาสตร์ 4..พัฒนาความเข้มแข็งและความร่วมมืออย่างยั่งยืนของเครือข่ายงานวิจัยในการสร้าง  
บุคลากรทางการวิจัยอย่างมีคุณภาพ
- 4) ระบุความสอดคล้องของโครงการวิจัยกับยุทธศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง  
.....ยุทธศาสตร์ 3 ของกระทรวงศึกษาธิการผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งงานวิจัยที่สอดคล้อง  
กับความต้องการของการพัฒนาประเทศ

.....  
ผลงานของโครงการนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ใน (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ เชิงนโยบาย (ระบุ) .....
- ☐ เชิงพาณิชย์ (ระบุ) .....
- ☐ / เชิงวิชาการ (ระบุ) .....
- ☐ เชิงพื้นที่ (ระบุ) .....
- ☐ /เชิงสาธารณะ/สังคม (ระบุ) .....
- ☐ อื่น ๆ (ระบุ) .....

## 2. องค์ประกอบในการจัดทำโครงการวิจัย

- 1) ผู้รับผิดชอบ (คณะผู้วิจัย บทบาทของนักวิจัยแต่ละคนในการทำวิจัย และสัดส่วนที่ทำการวิจัย (%))

### รายละเอียดของหัวหน้าโครงการวิจัย

ชื่อ – นามสกุล (ภาษาไทย) ดร.ทศพล ธีระพร

(ภาษาอังกฤษ) DR.TOSAPON TEEKAPORN

สถานที่ทำงานหลักสูตรบริหารการศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทรศัพท์ / E-mail Address.....โทร 0852720166 e-mail tosapon.ta@hotmail.com

หน้าที่หรือความรับผิดชอบในโครงการ ผู้วิจัย

เวลาที่ใช้ในโครงการวิจัย 1 ปีการศึกษา

สัดส่วนที่ทำการวิจัย (%) 100เปอร์เซ็นต์

### รายละเอียดของผู้ช่วยนักวิจัย (ถ้ามี)

ชื่อ – นามสกุล (ภาษาไทย).....-

(ภาษาอังกฤษ).....

สถานที่ทำงาน.....

โทรศัพท์ / E-mail Address.....

หน้าที่หรือความรับผิดชอบในโครงการ.....

เวลาที่ใช้ในโครงการวิจัย.....

สัดส่วนที่ทำการวิจัย (%) .....

รายละเอียดของนักวิจัยที่ปรึกษา (ถ้ามี)

ชื่อ – นามสกุล (ภาษาไทย).....

(ภาษาอังกฤษ).....

คุณวุฒิ.....

ตำแหน่งทางวิชาการ.....

สถานที่ทำงาน.....

โทรศัพท์ / E-mail Address.....

#### 1. ชื่อเรื่อง

“การบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมในสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2”

#### 2. ประเภทการวิจัย การวิจัยพื้นฐาน(การวิจัยเชิงพัฒนา (Research and Development –R&D)

#### 3. สาขาวิชาการและกลุ่มวิชาที่ทำการวิจัย

สาขา การบริหารการศึกษา

#### 4 .คำหลัก (Keyword) ของโครงการวิจัย (3-5 คำ)

1.คุณภาพชีวิตการทำงาน

2.วัฒนธรรมองค์กร

3.ความผูกพันต่อองค์กร

#### 5. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศต่างหันมาสนใจเรื่องการสร้าง ความผูกพันในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของตนเอง เพราะเชื่อว่าจะสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กร (สุพจน์ นาคสวัสดิ์. 2559 : คำนำ) และทุกองค์กรต่างต้องการได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีประสิทธิภาพ และทัศนคติที่ดีในงาน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและทุ่มเทให้กับองค์กร อย่างเต็มที่ (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ 2551 : 108)บุคลากรทุกคนต้องการพัฒนาตนเองเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ 2551 : 108) มีคุณภาพชีวิตที่ดี มี

ความสุข และมีความพึงพอใจ ทั้งมิติด้านการทำงาน มิติด้านสังคม มิติด้านส่วนตัว และมิติด้านเศรษฐกิจ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.2550:27) จึงเป็น ประเด็นสำคัญที่องค์การควรจัดระบบการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร หากคาดหวังให้ บุคลากรรู้สึกผูกพันกับองค์การ มีการสรรหาคนเก่งเข้ามาร่วมงาน พยายามพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง หาวิธีสร้างกลไกจูงใจให้บุคลากรมีความผูกพันกับ องค์การ ซึ่งไม่ได้เกิดขึ้นทันทีทันใดต้องใช้ระยะเวลาหนึ่งจึงจะเกิดความผูกพันขึ้นมากล่าวได้ว่า “ความรัก ความผูกพัน” ของคนเราเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ บุคลากรที่มีความรักความผูกพันต่อองค์การที่ทำงานด้วย จะมีจิตใจมุ่งมั่นที่จะทำแต่เรื่องดี ๆ ให้กับ องค์การของตน (สุพจน์ นาคสวัสดิ์. 2559 : คำนำ) กระบวนการค้นหาข้อมูลเพื่อนำมาจัดการสร้าง และพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลภายในองค์การ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีความสุขในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่จำเป็น เช่น มีการวางระบบจูงใจด้วยค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่อยู่ในระดับที่เหมาะสม บุคลากรสามารถฝากอนาคตในงานอาชีพได้ เป็นต้น ถ้าองค์การมีแนวทาง การบริหารความผูกพันไม่เหมาะสมองค์การจะสูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถ (รุ่งโรจน์ อรรถนิตธี. 2554 : 22,149)

เซอร์จี และคณะ (Sirgy and et al. 2001 : 242) ; นิติพล ภูตะโชติ (2559 : 178-180); สมยศ ชินโคตร (2557 : 351: 8 – 9) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ พบว่ามีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้าในวิชาชีพ 4) การพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถของบุคคล 5) การทำงาน ร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน 6) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ 7) คุณลักษณะตามอัตลักษณ์ การศึกษาวัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องหนึ่งที่คนรุ่นใหม่ ในปัจจุบันใช้เป็นตัวตัดสินใจที่จะเข้าร่วมทำงานหรือออกจากองค์การไป การสร้างระบบจูงใจด้วย ค่าตอบแทนอาจไม่เพียงพอ จำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากร บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น (ประเวสน์ มหารัตน์สกุล. 2558 : 32) วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญ เพราะวัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะมีผลต่อการควบคุมพฤติกรรมได้มาก และทำให้สมาชิกขององค์การมี แรงยึดเหนี่ยวกันสูง มีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์การมาก (จอมพงศ์ มงคลวนิช. 2556 : 239) และจากการศึกษาของ นิติพล ภูตะโชติ (2559 : 134) ที่ผ่านมาพบว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพล ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การด้วย ดังนั้น องค์การต่าง ๆ จึงพยายามสร้างและแสวงหา วัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมกับองค์การของตน ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยแพตเตอร์สัน เพอร์กี และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker. 1986 : 50 - 51) ระบุว่าวัฒนธรรมองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร 10 ประการ ได้แก่ 1) เป้าหมายขององค์กร 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ

7) การยอมรับนับถือ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต และ 10) ความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร

ปัจจุบันการบริหารองค์กรในสถานศึกษา ต้องสอดคล้องกับสภาพการณ์ของโลกในยุคปัจจุบัน ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสังคม โดยองค์กรรวม มีการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษา ซึ่งกิจกรรมการดำเนินงานจะบรรลุตามเป้าประสงค์ที่ได้วางไว้บุคลากรจำเป็นต้องพัฒนาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน รวมทั้งเสริมสร้างด้วย วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิต มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีโรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 40 แห่ง แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 5 แห่ง โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 34 แห่ง และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 1 แห่ง มีผู้บริหาร และครู จำนวน 785 คน (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2562) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2, 2562) จากการประชุมผู้บริหาร ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาได้ประสบปัญหาการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนไม่บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา นักเรียนมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ผลการสอบระดับชาติไม่ผ่านตามเกณฑ์มาตรฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับสุกฤษฎี ์ อัญบุตร (2555: 4) ที่ กล่าวถึง ปัญหาด้านการเรียนการสอนที่นักเรียนขาดความกระตือรือร้นไม่มีส่วนร่วม ไม่กล้าแสดงออก เนื่องจากครู ยังขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมภายในสถานศึกษา มีความ ศรัทธาไม่เต็มที่ การยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรในสถานศึกษา ดังนั้นการสร้างคุณภาพ ชีวิต บุคลากรในสถานศึกษา เต็มใจที่จะใช้พลังเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา และมีความ ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ผู้วิจัยในฐานะเป็นอาจารย์ที่สอนหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา จังหวัดนครสวรรค์ จึงมีความสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรม ของสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ซึ่งเป็นเครือข่ายความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัย เจ้าพระยา เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ ของผู้บริหารและ ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน รวมทั้ง อาจเป็น ประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่น ๆ ที่จะนำข้อมูลนี้ไปปรับใช้บริหารจัดการให้เหมาะสมกับบริบท ของ หน่วยงานของตนเอง

## 6.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับวัฒนธรรมองค์กร และระดับความผูกพันของของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต

2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

## 7. ขอบเขตของโครงการวิจัย

การวิจัย เรื่องการบริหารการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรม ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

### 1.ขอบเขตด้านเนื้อหา

#### 1.1คุณภาพชีวิตการทำงาน

- แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
- องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

#### 1. วัฒนธรรมองค์กร

- a. ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร
- b. ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร
- c. คุณลักษณะและหน้าที่ของวัฒนธรรม
- d. อัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
- e. องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กร

#### 2. ความผูกพันต่อองค์กร

- a. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
- b. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
- c. ผลของความผูกพันต่อองค์กร
- d. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
- e. องค์ประกอบของความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

#### 1. ตัวแปรพยากรณ์ ประกอบด้วย

- 1.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน 7 ด้าน คือ
  - 1.1.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
  - 1.1.2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
  - 1.1.3 ความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ
  - 1.1.4 การพัฒนาทักษะความรู้และและความสามารถของบุคคล
  - 1.1.5 การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน
  - 1.1.6 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
  - 1.1.7 คุณลักษณะตามอัตลักษณ์ขององค์กร

#### 1.2 วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 10 ด้าน คือ

- 1.2.1 ความมุ่งประสงค์ขององค์กร
- 1.2.2 การมอบอำนาจ
- 1.2.3 การตัดสินใจ
- 1.2.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ
- 1.2.5 ความไว้วางใจ
- 1.2.6 ความมีคุณภาพ
- 1.2.7 การยอมรับ
- 1.2.8 ความเอื้ออาทร

1.2.9 ความซื่อสัตย์สุจริต

1.2.10 ความหลากหลายของบุคลากร

2. **ตัวแปรเกณฑ์** ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

2.1 เชื่อถือยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

2.2 ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ขององค์กร

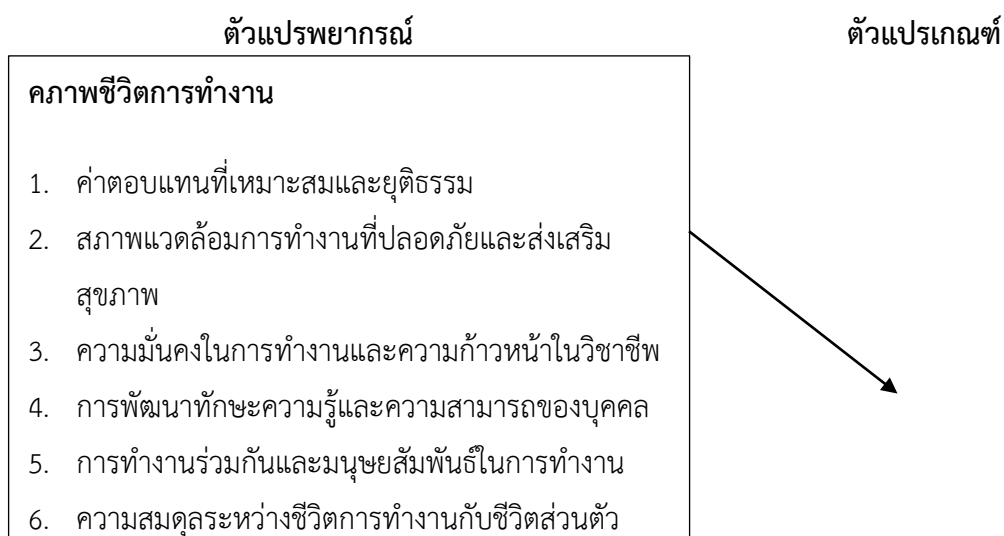
2.3 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

8) กรอบแนวคิดของการวิจัย

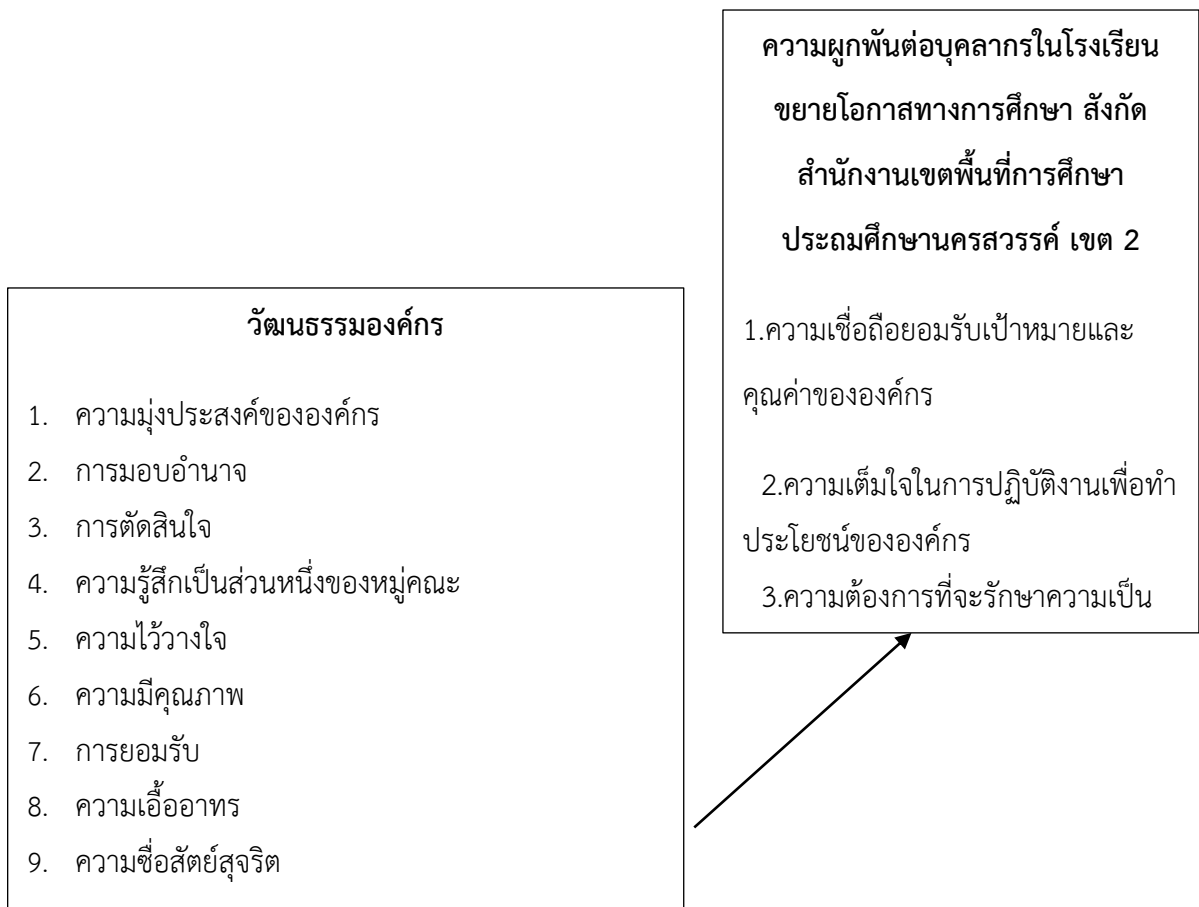
การวิจัยครั้งนี้ เป็นวิจัยเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมในสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

**ตัวแปรพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์**







ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมุติฐานในการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมของบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพัน ของบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1.คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 หมายถึง สภาพความพึงพอใจต่อสภาพชีวิตการทำงาน ที่สนองความต้องการและความปรารถนาทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณของบุคลากร เกิดผลดีต่อขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ และความสุขกับการใช้ชีวิตทำงานของบุคลากร ประกอบด้วยด้านต่าง ๆ 7 ด้าน ดังต่อไปนี้

1.1ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง บุคลากรได้รับเงินเดือน เพียงพอกับค่าครองชีพและการเลี้ยงดู ครอบครัว เหมาะสมกับวิชาชีพเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน และเหมาะสม กับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน

1.2 ได้รับสวัสดิการอื่นเพิ่มเติมตามสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสภาพการทำงานดี ไม่เสี่ยงภัยหรือได้รับอันตรายจากการทำงาน

1.3ความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง บุคลากรได้รับการเข้าทำงาน ตามระเบียบ กฎหมายกำหนด ได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และวุฒิการศึกษา มีความมั่นคง มีความก้าวหน้าในการทำงานตามมาตรฐานของระบบคุณธรรม มีรายได้ที่แน่นอน ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างและได้รับชดเชย การเลิกจ้างตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนด

1.4การพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคคล หมายถึง บุคลากรทุกคนได้รับมอบหมาย งานที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีใจรักในวิชาชีพ มีอุดมการณ์จิตวิญญาน ได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและเจตคติ มีโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ทุกคนได้เข้าร่วมสัมมนา แลกเปลี่ยน ทั้งในและนอกสถานที่เพื่อพัฒนาตนเอง บุคลากรทุกคนได้รับการนิเทศ และติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ มีกิจกรรมทางวิชาการโดยการประกวดหรือนำเสนอผลงานทางวิชาการ ทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินและรับทราบข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.5การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน หมายถึง บุคลากรสามารถทำงานเป็น ทีมงานเดียวกันกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับ การสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการทำงาน จากเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีกลมเกลียวกันโดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกให้ความช่วยเหลือ เกื้อกูลกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว สามารถประสานงานกับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ทั้งใน รูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน

1.6 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง บุคลากรมีเวลาการทำงาน เวลา ในการเดินทาง และเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเหมาะสม มีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนและทำกิจกรรมส่วนตัว ได้หยุดพักผ่อนประจำปี หยุดประจำปี และหยุดพิเศษตามเทศกาล มีเวลาเข้าสังคมอย่าง เหมาะสมและครอบครัวมีเวลาร่วมกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดขึ้น

1.7คุณลักษณะตามอัตลักษณ์ของสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรมีความรัก ความเมตตา เคารพ ในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเองและผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริต ดำรงตนอยู่ในความจริง กล้าหาญที่ สิ่งที่ถูกต้องและเที่ยงตรง มีความกตัญญูรู้คุณ ตระหนักในความดีที่ผู้อื่นมอบให้ตน พร้อมตอบแทนคุณ ในทุกโอกาส มีความพอเพียง มีภูมิคุ้มกัน พอใจในสิ่งที่ตนเป็นและมี ประหยัด อดออม มีชีวิตอยู่ เรียบง่ายและมีความสุข รักกันฉันพี่น้อง เคารพในความแตกต่างทางความเชื่อ ศาสนา และวัฒนธรรม และมุ่งความเป็นเลิศ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน พัฒนาสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามศักยภาพ

2.วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ แบบแผน พฤติกรรมที่เป็นบรรทัด ฐานและแนวทางปฏิบัติที่เป็นอัตลักษณ์ในสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ เป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาโดยมีสภาพให้ปรากฏเห็น 10ด้านดังนี้

1. ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ ชี้แจงถึง ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนในการกำหนด เพื่อเป็นแนวทาง พื้นฐานในการปฏิบัติงานและประเมินผลร่วมกัน

2. การมอบอำนาจ หมายถึง การที่สถานศึกษาเห็นความสำคัญในการมอบอำนาจในการ ตัดสินใจของบุคลากรในบางสถานการณ์ พร้อมทั้งให้โอกาสในการรับรู้ข่าวสาร และการได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันและมีการกำหนดขอบเขตของ อำนาจเป็นลายลักษณ์อักษร

3. การตัดสินใจ หมายถึง การที่สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจใน กิจการต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ทั้งนี้โดยขึ้นอยู่กับบทบาท และงานที่ปฏิบัติ

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ หมายถึง การที่สถานศึกษาถือว่าบุคลากรในสถานศึกษาเป็น หุ่นส่วนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พยายามที่จะให้ความช่วยเหลือ และพัฒนาคุณภาพชีวิต ของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความรักต่อสถานศึกษา

5. ความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรว่าจะทำงานอย่างดี ที่สุดเพื่อสถานศึกษา ถ้าบุคลากรมีโอกาสเลือกทำงานตามความต้องการและให้ความไว้วางใจแล้วสามารถ ตัดสินใจได้อย่างดี เกิดความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น ความอบอุ่น ความยอมรับนับถือในความเป็นมนุษย์ และทำให้สามารถดำเนินงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์

6. ความมีคุณภาพ หมายถึง การคำนึงถึงคุณภาพของบุคลากร ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจ โดยสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษาให้มีการแบ่งปัน การร่วมมือกันให้กำลังใจซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีคุณภาพ

7. การยอมรับ หมายถึง การเปิดโอกาส ยอมรับความคิดเห็นที่ดีของบุคลากรรวมทั้ง

ยอมรับ ในความสำเร็จของผลงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของ บุคลากร อีกทั้ง มีบทบาทต่อความสำเร็จและล้มเหลวของงาน

8. ความเอื้ออาทร หมายถึง การเอาใจใส่ดูแล สร้างความใกล้ชิดต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และจัดสวัสดิการที่เหมาะสม รวมทั้งสนับสนุนความก้าวหน้าให้บุคลากรมีการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

9. ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ความพยายาม ของ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ให้คำยกย่องชมเชยและผลตอบแทนตามหลักจริยธรรม

10. ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง การเห็นความแตกต่าง ระหว่างบุคคล ใน ความคิดเห็นที่ต่างต่างกัน บุคลิกภาพ และวิธีการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีการยืดหยุ่นและผสมผสาน ความแตกต่างให้เกิดความสามัคคีและวิธีปฏิบัติที่ต่างต่างกันของบุคคลให้เข้ากับ ความมุ่งประสงค์ และค่านิยมของสถานศึกษา

**ความผูกพันต่อสถานศึกษา** หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับ องค์กร อย่างแนบแน่นของสถานศึกษา แสดงออกโดย

1. ความเชื่อถ้อยยอมรับเป้าหมายและคุณค่า หมายถึง ความคิดเห็นหรือความรู้สึก ของ บุคลากรที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยม มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับแนวทางนโยบาย และเป้าหมาย ที่ตนทำงานอยู่ และมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงาน

2. ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ หมายถึง พฤติกรรมที่ แสดงออกของ บุคลากรถึงความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน โดยมีความตรงต่อเวลา มี ความพยายามในการทำงาน มีความเสียสละที่จะทำงานเต็มที่โดยคำนึงถึง คุณภาพของงานเป็นสำคัญ รวมทั้งการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของสถานศึกษา

3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความคิดเห็นหรือ ความรู้สึกของครูและบุคลากรที่แสดงออกถึงความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของ องค์กรโดยมีความรู้สึก จงรักภักดีโดยไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น

## 11) เอกสารอ้างอิงของโครงการวิจัย

### เอกสารอ้างอิง

ชีชวาล ทัดศิวัช. (มีนาคม 2553). “คุณภาพชีวิตการทำงาน องค์ประกอบหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนขององค์กร,” รัฐสภาสาร. 58 (3) : 79.

ชุดิมา เฝ้าพหล. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน**

**ธนาคารกรุงเทพ จำกัด มหาชน.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ).

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ฐาปนา ฉื่นไพศาล. (2559). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.

ณัฐพันธ์ เชจรันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร (Organizational Behaviors).**

กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

นิติพล ภูตะโชติ. (2559). **พฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior).** พิมพ์ครั้งที่ 3.

กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประสงค์ ปิ่นพลึงคร. (2551). **การว่าจ้างและการรักษาบุคลากร.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

เอ็กซ์เปอร์ทีท.

. (2552). **Engagement คืออะไร ทำไมฮิตกันจัง.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา :

prakal.wordpress.com. 1 กุมภาพันธ์ 2560.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2558). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางใหม่ (Human Resource**

**Management: A New Approach).** กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

ปรีชา วงษาบุตร. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน**

**บริษัท คาร์เพทีนเตอร์แนชั่นแนล ไทยแลนด์ จำกัด (มหาชน).** การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม.

(บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปวีณา กรุพลี. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร**

**ของ เจ้าหน้าที่สำนักงานกษปณ.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ).

ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

พนิดา คำกิ่ง. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ ของ พนักงานโรงพยาบาลการุณเวช จังหวัดปทุมธานีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.**

การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). **ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ.** กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.

รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ. (2554). **การสร้าง ความผูกพันของพนักงานในองค์กร (Employee Engagement).**

กรุงเทพฯ : บ้านหนังสือโกสินทร์.

สมคิด บางโม.(2558).**องค์การและการจัดการ(Organization and Management).**พิมพ์ครั้งที่ 7.

กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒน์

สิทธิชัย นันทนาวิจิตร. (พฤษภาคม-มิถุนายน2551). “การสร้างวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศ,”

Productivity World เพื่อการเพิ่มผลผลิต. 13 (74): 20.

สุรารัตน์ ครุฑสีก. (2557). **ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานความผูกพันต่อองค์การ และ**

**การสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานเอกชนใน เขต**

**กรุงเทพมหานคร.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม.(บริหารธุรกิจ).

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2559). **การสำรวจความผูกพันในการทำงานของพนักงาน (Employee Engagement**

**Survey).** กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

Alderfer, C.P. (1972). **Existence, Relatedness, and Growth; Human Needs in Organizational Settings.** New York: Free Press.

Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). “The Measurement and Antecedents of Affective Continuance and Normative Commitment of the Organizations,” **Journal of Occupational Psychology.** 63 (1) : 18.

Alvesson, M. (1993). **Cultural perspective on Organizations.** Cambridge, MA: Cambridge University.

Angle, H.L. and Perry, J.L. (March 1981). “An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness,” **Administrative Science Quarterly.** 26 (1) : 1 - 14.

Backer, H.S. (1960). **Notes on Concept of Commitment.** New York: Free Press.

Beare, H. and et al. (1989). **Creating an Excellent School. Some New Management Techniques.** London: Rutledge.

Bennett A.C. and Tibbitts, S.J. (1989). **Maximizing Quality Performance in Health Care Facilities.** Rockville, MD: Aspen.

12) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ เช่น ด้านวิชาการ ด้านนโยบาย ด้านเศรษฐกิจ/พาณิชย์ ด้านสังคมและชุมชน รวมถึงการเผยแพร่ในวารสารวิชาการ จดสิทธิบัตร ฯลฯ และหน่วยงานที่ใช้ประโยชน์จากผลการวิจัย มีดังนี้

### ประโยชน์ของการวิจัย

เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคลากร และเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรม และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สามารถนำไปใช้ในการพัฒนา และปรับปรุง เพื่อให้การบริหารจัดการทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทาง ในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีความรัก และความผูกพันต่อสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

15) ระยะเวลาทำการวิจัย และแผนการดำเนินงานตลอดโครงการวิจัย (ให้ระบุขั้นตอนอย่างละเอียด)

ระยะเวลาทำการวิจัย มกราคม 2562 – ธันวาคม 2562

### ระยะที่ 1 ขั้นตอนที่ 1

1. ศึกษา เอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และเพื่อดำเนินการจัดทำแบบสอบถามงานวิจัย

2. สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่านโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง

3. นำแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ร่วมกับแนวคิด ทฤษฎีที่ดัดศึกษาค้นคว้า แล้วสร้างแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความเหมาะสมในการใช้ภาษา และพิจารณาแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จสมบูรณ์แล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลองจากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ได้ผลดังนี้ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานจำนวน 35 ข้อ ด้านวัฒนธรรมโรงเรียนจำนวน 54 และด้านความผูกพันต่อสถานศึกษาจำนวน 24 ข้อ

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปสอบถามกลุ่มประชากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ตามกลุ่มตัวอย่างประชากร

ที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัย

( มกราคม 2562 – เมษายน 2562)

## ระยะที่ 2 ขั้นตอนที่ 2

คณะผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและดำเนินการตามลำดับขั้นตอน  
ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ  
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอ  
เป็นตารางประกอบความเรียง

3. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากร โดยใช้การ  
หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเที่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ดังนี้ (บุญ  
ชม ศรีสะอาด. 2554 : 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00- 1.50 หมายถึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร โดยใช้การหา  
ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วน เที่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ดังนี้  
(บุญชม ศรีสะอาด.2554 : 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึงมีวัฒนธรรมองค์กรในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึงมีวัฒนธรรมองค์กรในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึงมีวัฒนธรรมองค์กรในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึงมีวัฒนธรรมองค์กรในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00- 1.50 หมายถึงมีวัฒนธรรมองค์กรในระดับน้อยที่สุด

5. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากร โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )  
และ ส่วนเที่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรี  
สะอาด. 2554 : 103)

ค่าเฉลี่ย4.51-5.00 หมายถึงมีความผูกพันของบุคลากรในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย3.51-4.50 หมายถึงมีความผูกพันของบุคลากรในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย2.51-3.50 หมายถึงมีความผูกพันของบุคลากรในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึงมีความผูกพันของบุคลากรในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00- 1.50 หมายถึงมีความผูกพันของบุคลากรในระดับน้อยที่สุด



6. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของบุคลากร และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันของบุคลากร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) และใช้เกณฑ์การ แปลความหมายระดับของความสัมพันธ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 168)

ค่าสหสัมพันธ์ 00.01 - 0.200 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ค่าสหสัมพันธ์ 00.21 - 0.400 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสหสัมพันธ์ 00.41 - 0.600 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสหสัมพันธ์ 00.61 - 0.750 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

ค่าสหสัมพันธ์ 00.76 - 0.900 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสหสัมพันธ์ 00.91 - 1.000 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

7. วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิ โดยการใช้ สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) และกำหนดค่า นัยสำคัญทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ระดับ .05

เมษายน 2562 – กรกฎาคม 2562

### ระยะที่ 3 สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากร
3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของบุคลากร
4. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ด้วยการสร้างสมการ พยากรณ์เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด

กรกฎาคม-กันยายน 2562

ตรวจสอบความเรียบร้อย และส่งบทความ

กันยายน-พฤศจิกายน 2562

16) งบประมาณของโครงการวิจัย

รายการ	จำนวนเงิน
1. หมวดค่าตอบแทน	
1.1 ค่าตอบแทนนักวิจัย (10% ของวงเงินวิจัย ทั้งนี้ไม่เกิน 10,000 บาท)	10,000
1.2 ค่าตอบแทนผู้ช่วยนักวิจัย (ถ้ามี)	8,000
1.3 ค่าตอบแทนผู้ทรงคุณวุฒิ 15 คนๆละ 3,000 รวม	45,000
2.หมวดค่าใช้สอย	
2.1 ค่าเผยแพร่ผลงานวิจัย (ควรจะมี)	25,000
2.2 ค่าใช้สอยในการจัดเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก	25,000
3.หมวดค่าวัสดุ	10,000
3.1 ค่าวัสดุในการจัดทำเอกสารประกอบการประชุมสัมมนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion)	
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	
<b>รวมงบประมาณทั้งสิ้น</b>	<b>130,000</b>

17) ผลสำเร็จและความคุ้มค่าของการวิจัยที่คาดว่าจะได้รับ

(ลงนาม).....

(ดร.ทศพล อีชะพร )

หัวหน้าโครงการวิจัย

วันที่ .....25..... เดือน.....มกราคม...2562...

(ลงนาม).....

คณบดี

วันที่ ..... เดือน.....พ.ศ. ....

## เป้าหมาย ผลผลิต ตัวชี้วัด และผลการดำเนินงานโครงการวิจัย

[illegible]

