

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากบุคลากรจำนวน 123 ราย ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน (ตารางที่ 1-7)

#### ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา

ตอนที่ 2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าความเชื่อมั่นต่อแบบสอบถาม

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

#### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา

ตอนที่ 3.1 ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

ตอนที่ 3.3 การทดสอบความสัมพันธ์ของความผูกพันด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	62	50.4
หญิง	61	49.6
<b>รวม</b>	<b>123</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 50.4 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 49.6

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 - 30 ปี	62	50.4
31 - 40 ปี	48	39.0
41 - 50 ปี	11	9.0
มากกว่า 50 ปี	2	1.6
<b>รวม</b>	<b>123</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.4 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.0 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.0 และมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	58	47.2
สมรส	65	52.8
<b>รวม</b>	<b>123</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 52.8 และมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 47.2

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกินมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	1	0.8
อนุปริญญา / ปวส.	17	13.8
ปริญญาตรี	100	81.3
สูงกว่าปริญญาตรี	5	4.1
<b>รวม</b>	<b>123</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 81.3 รองลงมา คือ ระดับอนุปริญญา / ปวส. คิดเป็นร้อยละ 13.8 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 4.1 และระดับไม่เกินมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 – 5 ปี	51	41.5
6 – 10 ปี	46	37.4
11 – 15 ปี	20	16.3
16 – 20 ปี	4	3.2
มากกว่า 20 ปี	2	1.6
<b>รวม</b>	<b>123</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมา คือ มีอายุการทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.4 มีอายุการทำงานระหว่าง 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.3 มีอายุการทำงานระหว่าง 16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.2 และมีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
หัวหน้ากลุ่มสาระ / หัวหน้างาน	9	7.3
บุคลากรครู	102	82.9
เจ้าหน้าที่ฝ่าย	12	9.8
<b>รวม</b>	<b>123</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นบุคลากรครู คิดเป็นร้อยละ 82.9 รองลงมา คือ มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 9.8 และมีตำแหน่งเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระ / หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5,000 บาท	11	8.9
5,001 – 10,000 บาท	62	50.4
10,001 – 15,000 บาท	41	33.3
15,001 – 20,000 บาท	4	3.3
มากกว่า 20,001 บาท	5	4.1
<b>รวม</b>	<b>123</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.4 รองลงมา คือ อัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.3 อัตราเงินเดือนน้อยกว่า 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.9 อัตราเงินเดือนมากกว่า 20,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.1 และอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา

### ตอนที่ 2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 2.1 เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉย ๆ เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ผลการวิเคราะห์ มีดังนี้

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา ในด้านองค์การ

ด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	
(1) โรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา มีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน	21 (17.1)	80 (65.0)	22 (17.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.99 (เห็นด้วยมาก)
(2) โรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างสะดวก และเข้าถึงทุกระดับ	18 (14.6)	63 (51.2)	42 (34.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.80 (เห็นด้วยมาก)
(3) โรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	16 (13.0)	61 (49.6)	46 (37.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.76 (เห็นด้วยมาก)
(4) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละฝ่ายสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของโรงเรียน	14 (11.4)	62 (50.4)	44 (35.8)	3 (2.4)	0 (0.0)	3.71 (เห็นด้วยมาก)
(5) โรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	21 (17.1)	69 (56.1)	31 (25.2)	2 (1.6)	0 (0.0)	3.89 (เห็นด้วยมาก)

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา ในด้านองค์การ (ต่อ)

ด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	
(6) โรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา มีการสร้าง สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน อย่างเหมาะสม และปลอดภัย กับบุคลากร	15 (12.2)	71 (57.7)	37 (30.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.82 (เห็นด้วยมาก)
(7) โรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็น กรอบการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมแก่บุคลากร	14 (11.4)	67 (54.5)	42 (34.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.77 (เห็นด้วยมาก)
(8) โรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา มีการส่งเสริมให้ บุคลากรได้เรียนรู้ และ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้ เกิดขึ้นในองค์การ	11 (8.9)	68 (55.3)	44 (35.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.73 (เห็นด้วยมาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						3.81 (เห็นด้วยมาก)

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.81) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย ได้แก่ โรงเรียนประชานำรุง จังหวัดพะเยา มีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.99) โรงเรียนประชานำรุง จังหวัดพะเยา มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.89) โรงเรียนประชานำรุง จังหวัดพะเยา มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม และปลอดภัยกับบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.82) โรงเรียนประชานำรุง จังหวัดพะเยา จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างสะดวก และเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 3.80) โรงเรียนประชานำรุง จังหวัดพะเยา มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมแก่บุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.77) โรงเรียนประชานำรุง จังหวัดพะเยา มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.76) โรงเรียนประชานำรุง จังหวัดพะเยา มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.73) และนโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละฝ่ายสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของโรงเรียน (ค่าเฉลี่ย 3.71) ตามลำดับ



ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนประจำบรูจ จังหวัดพะเยา ในด้านงาน

ด้านงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	
(1) โรงเรียนประจำบรูจ จังหวัดพะเยา มีการให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจใน งานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	13 (10.6)	56 (45.5)	53 (43.1)	1 (0.8)	0 (0.0)	3.66 (เห็นด้วยมาก)
(2) โรงเรียนประจำบรูจ จังหวัดพะเยา มีการเตรียม อุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุน การทำงานของบุคลากรอย่าง เพียงพอ	16 (13.0)	65 (52.8)	36 (29.3)	6 (4.9)	0 (0.0)	3.74 (เห็นด้วยมาก)
(3) โรงเรียนประจำบรูจ จังหวัดพะเยา มีการมอบหมาย งานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร	14 (11.4)	70 (56.9)	38 (30.9)	1 (0.8)	0 (0.0)	3.79 (เห็นด้วยมาก)
(4) บุคลากรมีรูปแบบการ ทำงานในหน้าที่ความ รับผิดชอบที่สอดคล้องกับ นโยบายขององค์กร	13 (10.6)	71 (57.7)	39 (31.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.79 (เห็นด้วยมาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						3.75 (เห็นด้วยมาก)

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.75) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย ได้แก่ โรงเรียนประชานำรุง จังหวัดพะเยา มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.79) บุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.79) โรงเรียนประชานำรุง จังหวัดพะเยา มีการเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.74) และโรงเรียนประชานำรุง จังหวัดพะเยา มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	
(1) โรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา มีการจัดการ วางแผนด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่	14 (11.4)	68 (55.3)	39 (31.7)	2 (1.6)	0 (0.0)	3.76 (เห็นด้วยมาก)
(2) โรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา มีการกำหนด กรอบและแนวทางในการวัด ความสามารถทั้งด้านองค์กร และบุคลากร	12 (9.8)	59 (48.0)	51 (41.4)	1 (0.8)	0 (0.0)	3.67 (เห็นด้วยมาก)
(3) โรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา มีการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ ละคน เพื่อใช้ประกอบการ พิจารณากำหนดหลักสูตรการ ฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร และการจ่ายค่าตอบแทน	12 (9.8)	46 (37.4)	52 (42.3)	11 (8.9)	2 (1.6)	3.45 (เห็นด้วยมาก)
(4) โรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา สามารถทำให้ บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคง ในการทำงาน	8 (6.5)	60 (48.8)	52 (42.3)	3 (2.4)	0 (0.0)	3.59 (เห็นด้วยมาก)

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนประจำบึง  
จังหวัดพะเยา ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น			
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็น ด้วย น้อย
(5) โรงเรียนประจำบึง จังหวัดพะเยา มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ให้กับ บุคลากรอย่างชัดเจน	12 (9.8)	59 (48.0)	50 (40.6)	2 (1.6)
(6) โรงเรียนประจำบึง จังหวัดพะเยา ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้ และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้น	10 (8.1)	76 (61.8)	34 (27.7)	3 (2.4)
(7) โรงเรียนประจำบึง จังหวัดพะเยา มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับบุคลากร ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	10 (8.1)	58 (47.2)	47 (38.2)	8 (6.4)
(8) โรงเรียนประจำบึง จังหวัดพะเยา มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็น ธรรม และเหมาะสมกับกำลังความสามารถของบุคลากรที่ทำงาน	10 (8.1)	56 (45.5)	44 (35.8)	7 (5.6)

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนประจำบุรีรัมย์ จังหวัดพะเยา ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉย ๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	
(9) โรงเรียนประจำบุรีรัมย์ จังหวัดพะเยา มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับโรงเรียนแห่งอื่น	14 (11.4)	48 (39.0)	40 (32.5)	21 (17.1)	0 (0.0)	3.45 (เห็นด้วยมาก)
(10) โรงเรียนประจำบุรีรัมย์ จังหวัดพะเยา มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอ	17 (13.8)	54 (43.9)	49 (39.9)	3 (2.4)	0 (0.0)	3.69 (เห็นด้วยมาก)
(11) โรงเรียนประจำบุรีรัมย์ จังหวัดพะเยา มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร	11 (8.9)	60 (48.8)	50 (40.7)	2 (1.6)	0 (0.0)	3.65 (เห็นด้วยมาก)
(12) โรงเรียนประจำบุรีรัมย์ จังหวัดพะเยา มีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงาน และการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร	10 (8.1)	67 (54.5)	44 (35.8)	2 (1.6)	0 (0.0)	3.69 (เห็นด้วยมาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						3.62 (เห็นด้วยมาก)

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.62) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย ได้แก่ โรงเรียนประจำรุ่ง จังหวัดพะเยา มีการจัดการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.76) โรงเรียนประจำรุ่ง จังหวัดพะเยา ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.76) โรงเรียนประจำรุ่ง จังหวัดพะเยา มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.69) โรงเรียนประจำรุ่ง จังหวัดพะเยา มีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงาน และการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.69) โรงเรียนประจำรุ่ง จังหวัดพะเยา มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์การและบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.67) โรงเรียนประจำรุ่ง จังหวัดพะเยา มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.66) โรงเรียนประจำรุ่ง จังหวัดพะเยา มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.65) โรงเรียนประจำรุ่ง จังหวัดพะเยา สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกที่มีความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) โรงเรียนประจำรุ่ง จังหวัดพะเยา มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.57) โรงเรียนประจำรุ่ง จังหวัดพะเยา มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรม และเหมาะสมกับกำลังความสามารถของบุคลากรที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46) โรงเรียนประจำรุ่ง จังหวัดพะเยา มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร และการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.45) และ โรงเรียนประจำรุ่ง จังหวัดพะเยา มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับโรงเรียนแห่งอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.45) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา ในด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	
(1) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	15 (12.2)	65 (52.9)	42 (34.1)	1 (0.8)	0 (0.0)	3.76 (เห็นด้วยมาก)
(2) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรทุกคน	19 (15.4)	53 (43.1)	48 (39.0)	3 (2.4)	0 (0.0)	3.72 (เห็นด้วยมาก)
(3) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละฝ่ายได้รับทราบ	17 (13.8)	59 (48.0)	45 (36.6)	2 (1.6)	0 (0.0)	3.74 (เห็นด้วยมาก)
(4) ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้า และการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร	16 (13.0)	68 (55.3)	39 (31.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.81 (เห็นด้วยมาก)
(5) ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	20 (16.3)	48 (39.0)	55 (44.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.72 (เห็นด้วยมาก)

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา ในด้านภาวะผู้นำ (ต่อ)

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	
(6) ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	32 (26.0)	58 (47.2)	33 (26.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.99 (เห็นด้วยมาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						3.79 (เห็นด้วยมาก)

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.79) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.99) ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้า และการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.81) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.76) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แก่แต่ละฝ่ายได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.74) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.72) และผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.72) ตามลำดับ



ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนประจำบำรุง จังหวัดพะเยา ในด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ด้านความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	
(1) ท่านมีความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้า และยอมรับต่อ เป้าหมาย และค่านิยมของ โรงเรียน	29 (23.6)	62 (50.4)	30 (24.4)	2 (1.6)	0 (0.0)	3.96 (เห็นด้วยมาก)
(2) ท่านมีความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ของโรงเรียน เป็นหลัก	35 (28.5)	74 (60.1)	14 (11.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.17 (เห็นด้วยมาก)
(3) ท่านมีความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกของโรงเรียนประจำ บำรุง จังหวัดพะเยา	39 (31.7)	66 (53.7)	18 (14.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.17 (เห็นด้วยมาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						4.10 (เห็นด้วยมาก)

หมายเหตุ : การแปดผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.10) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย ได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.17) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียนประจำบุรีรัมย์ จังหวัดพะเยา (ค่าเฉลี่ย 4.17) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน (ค่าเฉลี่ย 3.96) ตามลำดับ

**ตารางที่ 13** แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประจำบุรีรัมย์ จังหวัดพะเยา ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านภาพรวม

ความคิดเห็นต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ความคิดเห็นด้านองค์กร	3.81	เห็นด้วยมาก
ความคิดเห็นด้านงาน	3.75	เห็นด้วยมาก
ความคิดเห็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.62	เห็นด้วยมาก
ความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำ	3.79	เห็นด้วยมาก
ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม	4.10	เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.10) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นด้านองค์กรในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมา คือ ความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) ความคิดเห็นด้านงานในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) และความคิดเห็นด้านการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) ตามลำดับ โดยปัจจัยทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งสอดคล้องกับระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของบุคลากร ที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 14 แสดงค่าความเชื่อมั่นต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์กรของบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์กร	จำนวนข้อ	ค่า Alpha ( $\alpha$ )
ด้านองค์กร	8	0.910
ด้านงาน	4	0.849
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	12	0.920
ด้านภาวะผู้นำ	6	0.897
ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3	0.859

จากตารางที่ 14 พบว่าค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่า ค่าถามด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.90 ด้านภาวะผู้นำ ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และด้านงานมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.80 ดังนั้นจึงถือว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาแต่ละองค์ประกอบของความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กรนี้มีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (Independent Sample T-test) กรณีประชากร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนประจำบ่ารุง จังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากร	เพศ		T-value	Sig.
	ชาย	หญิง		
ด้านองค์การ	3.84	4.00	1.477	0.142
ด้านงาน	3.77	3.95	1.710	0.090
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.63	3.75	1.153	0.251
ด้านภาวะผู้นำ	3.74	3.95	1.825	0.070

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนประจำบ่ารุง จังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรเพศชาย และเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันในทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในแต่ละด้านพบว่าบุคลากรทั้งเพศชาย และเพศหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรเพศชายมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประชารัฐ จังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ

องค์ประกอบความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากร	อายุ			F-value	Sig.
	21-30 ปี	31-40 ปี	มากกว่า 40 ปี		
ด้านองค์กร	3.95	3.79	4.23	2.936	0.057
ด้านงาน	3.95	3.67	4.15	5.541	0.005*
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.73	3.55	4.00	3.002	0.053
ด้านภาวะผู้นำ	3.90	3.67	4.23	4.748	0.010*

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กร ด้านงาน  
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุ

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประชารัฐ จังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรทุกกลุ่มอายุมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กร และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันในทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ บุคลากรจำแนกตามกลุ่มอายุมีความคิดเห็นแตกต่างกันในทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในแต่ละด้าน พบว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดในด้านองค์กร และด้านภาวะผู้นำซึ่งมีจำนวนเท่ากัน และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี และ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา จำแนกตามสถานภาพ

องค์ประกอบความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากร	สถานภาพ		T-value	Sig.
	โสด	สมรส		
ด้านองค์กร	3.93	3.91	0.212	0.833
ด้านงาน	3.97	3.77	1.903	0.059
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.76	3.63	1.177	0.241
ด้านภาวะผู้นำ	3.91	3.78	1.118	0.266

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา จำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรสมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันในทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในแต่ละด้าน พบว่าทั้งบุคลากรที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรสมีความเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา จำแนกตามระดับการศึกษา

องค์ประกอบความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากร	ระดับการศึกษา			F-value	Sig.
	ต่ำกว่า ปริญญา ตรี	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี		
ด้านองค์กร	4.11	3.85	4.60	4.974	0.008*
ด้านงาน	4.06	3.81	4.20	2.324	0.102
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.00	3.60	4.40	7.745	0.001*
ด้านภาวะผู้นำ	4.28	3.74	4.40	8.191	0.000*

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กร ด้านงาน  
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษา

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรทุกระดับการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านงานไม่แตกต่างกันในทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนด้านองค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันในทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในแต่ละด้าน พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านองค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ และมีความคิดเห็นในระดับมาก ในด้านงาน โดยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุการทำงาน

องค์ประกอบความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากร	อายุการทำงาน			F-value	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี		
ด้านองค์การ	3.86	3.96	3.96	0.365	0.695
ด้านงาน	3.80	3.89	3.92	0.459	0.633
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.63	3.72	3.77	0.543	0.582
ด้านภาวะผู้นำ	3.76	3.87	3.96	0.863	0.425

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ ด้านงาน  
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงาน

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียน  
ประชาบำรุง จังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่าบุคลากรทุกกลุ่มอายุการทำงานมีความ  
คิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากร  
มนุษย์ และด้านภาวะผู้นำไม่แตกต่างกันในทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาจาก  
ความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรทุกกลุ่มอายุ  
การทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรกลุ่ม  
อายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด



ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากร	ตำแหน่งงาน			F-value	Sig.
	หัวหน้า กลุ่มสาระ / หัวหน้า งาน	บุคลากร ครู	เจ้าหน้าที่ ฝ่าย		
ด้านองค์กร	4.44	3.89	3.75	4.116	0.019*
ด้านงาน	4.33	3.82	3.83	3.367	0.038*
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.22	3.68	3.42	5.095	0.008*
ด้านภาวะผู้นำ	4.33	3.83	3.58	3.800	0.025*

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กร ด้านงาน  
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ  
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่งงาน

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรทุกกลุ่มตำแหน่งงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ แตกต่างกันในทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระ / หัวหน้างานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน บุคลากรครู และเจ้าหน้าที่ฝ่ายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา จำแนกตามเงินเดือน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	เงินเดือน				F-value	Sig.
	น้อยกว่า 5,000 บาท	5,001 – 10,000 บาท	10,001 – 15,000 บาท	มากกว่า 15,001 บาท		
ด้านองค์กร	3.82	3.90	3.80	4.67	5.717	0.001*
ด้านงาน	3.82	3.87	3.76	4.33	2.583	0.057
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.64	3.68	3.66	4.00	0.867	0.460
ด้านภาวะผู้นำ	4.18	3.73	3.83	4.33	3.713	0.014*

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ  
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อัตราเงินเดือน

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา จำแนกตามกลุ่มเงินเดือน พบว่าบุคลากรทุกกลุ่มเงินเดือนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันในทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนด้านองค์กร และด้านภาวะผู้นำมีความแตกต่างกันในทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในแต่ละด้าน พบว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 5,000 บาท ระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท และ ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน และบุคลากรที่มีเงินเดือนมากกว่า 15,001 บาท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดในด้านองค์กร ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา

#### ตอนที่ 3.1 ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจัดจากความผูกพันในด้านภาพรวมขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจำนวน 3 ข้อ มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

**ตาราง 22** แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวม	ค่าเฉลี่ย
1.บุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน	3.95
2.บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก	4.17
3.บุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา	4.17
<b>รวม</b>	<b>4.15</b> <b>ผูกพัน</b>

หมายเหตุ: การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร

จากตาราง 22 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา ในภาพรวม พบว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.15 และเมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อย พบว่าบุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก และบุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า

ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา มากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 4.17 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ รองลงมา คือ บุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย 3.95

### ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และการทดสอบตัวแปร โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (Independent Sample T-test) กรณีประชากร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา ในภาพรวม จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	เพศ		T-value	Sig
	ชาย	หญิง		
1. บุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน	3.92	4.00	0.603	0.548
2. บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก	4.13	4.21	0.763	0.447
3. บุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา	4.11	4.23	0.977	0.331
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.08</b>	<b>4.23</b>	<b>1.319</b>	<b>0.190</b>

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนประชารัฐ จังหวัดพะเยา ในภาพรวม จำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรเพศชาย และเพศหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกันในทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนประชารัฐ จังหวัดพะเยา ในภาพรวม จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์การใน ภาพรวม	อายุ			F-value	Sig.
	21-30 ปี	31-40 ปี	มากกว่า 40 ปี		
1. บุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน	3.94	3.94	4.15	0.498	0.609
2. บุคลากรมีความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อ ประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก	4.15	4.19	4.23	0.134	0.875
3. บุคลากรมีความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกของโรงเรียนประชารัฐ จังหวัดพะเยา	4.18	4.17	4.15	0.008	0.992
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.15</b>	<b>4.10</b>	<b>4.38</b>	<b>1.035</b>	<b>0.358</b>

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ ด้านงาน  
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ  
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุ

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนประชารัฐ จังหวัดพะเยา ในภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันในทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนประชารัฐ จังหวัดพะเยา ในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กรใน ภาพรวม	สถานภาพ		T-value	Sig.
	โสด	สมรส		
1. บุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน	3.91	4.00	0.643	0.521
2. บุคลากรมีความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อ ประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก	4.12	4.22	0.858	0.392
3. บุคลากรมีความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกของโรงเรียนประชารัฐ จังหวัดพะเยา	4.26	4.09	1.397	0.166
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.16</b>	<b>4.15</b>	<b>0.012</b>	<b>0.991</b>

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของบุคลากรโรงเรียนประชารัฐ จังหวัดพะเยา จำแนกตามสถานภาพ พบว่าบุคลากรสถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันในทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนประชารัฐ จังหวัดพะเยา ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	ระดับการศึกษา			F-value	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี		
1. บุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน	4.22	3.88	4.60	3.746	0.025*
2. บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก	4.33	4.14	4.20	0.769	0.466
3. บุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียนประชารัฐจังหวัดพะเยา	4.56	4.08	4.60	5.400	0.006*
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.44</b>	<b>4.08</b>	<b>4.60</b>	<b>4.080</b>	<b>0.019*</b>

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ ด้านงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษา

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนประชารัฐ จังหวัดพะเยา ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรทุกระดับการศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่แตกต่างกันในทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่ามี 2 ข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ บุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน และบุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียนประชารัฐ

จังหวัดพะเยา ซึ่งทั้งสองปัจจัยย่อยนี้ระดับความผูกพันต่อองค์กรในบุคลากรระดับการศึกษาปริญญาตรีจะมีค่าต่ำกว่ากลุ่มการศึกษาอื่นๆ

ตาราง 27 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา ในปัจจัยย่อยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามปัจจัยด้านการศึกษารายคู่

ปัจจัยย่อย ความผูกพันต่อองค์กรใน ภาพรวม	กลุ่ม การศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/(Sig.)		
			ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
1. บุคลากรมีความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้า และยอมรับต่อ เป้าหมาย และค่านิยมของ โรงเรียน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	4.22	-	0.067	0.304
	ปริญญาตรี	3.88	0.067	-	0.032*
	สูงกว่า ปริญญาตรี	4.60	0.304	0.032*	-
3. บุคลากรมีความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกของ โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัด พะเยา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	4.56	-	0.004*	0.891
	ปริญญาตรี	4.08	0.004*	-	0.078
	สูงกว่า ปริญญาตรี	4.60	0.304	0.078	-

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Post Hoc Comparison ด้วยวิธีการของ Scheffe

จากตาราง 27 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยย่อยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง ในภาพรวม จำแนกตามปัจจัยด้านการศึกษาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่าปัจจัยย่อยด้านบุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของ โรงเรียน กลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยย่อยด้านบุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของ โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนประชารัฐ จังหวัดพะเยา ในภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	อายุการทำงาน			F-value	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี		
1. บุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน	3.88	3.78	4.42	7.396	0.001*
2. บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก	3.98	4.20	4.50	6.918	0.001*
3. บุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียนประชารัฐจังหวัดพะเยา	4.02	4.13	4.54	5.864	0.004*
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.02</b>	<b>4.09</b>	<b>4.54</b>	<b>6.921</b>	<b>0.001*</b>

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงาน

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนประชารัฐ จังหวัดพะเยา ในภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่าบุคลากรทุกกลุ่มอายุมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันในทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดทุกปัจจัยย่อย

ตาราง 29 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา ในปัจจัยย่อยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามปัจจัยด้านอายุการทำงานเป็นรายคู่

ปัจจัยย่อย ความผูกพันต่อองค์กรใน ภาพรวม	กลุ่มอายุงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/(Sig.)		
			น้อยกว่า 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
1. บุคลากรมีความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้า และยอมรับต่อ เป้าหมาย และค่านิยมของ โรงเรียน	น้อยกว่า 5 ปี	3.88	-	0.785	0.008*
	6 – 10 ปี	3.78	0.785	-	0.001*
	มากกว่า 10 ปี	4.42	0.008*	0.001*	-
2. บุคลากรมีความเต็มใจที่ จะทุ่มเทความพยายามอย่าง เต็มที่เพื่อประโยชน์ของ โรงเรียนเป็นหลัก	น้อยกว่า 5 ปี	3.98	-	0.195	0.002*
	6 – 10 ปี	4.20	0.195	-	0.108
	มากกว่า 10 ปี	4.50	0.002*	0.108	-
3. บุคลากรมีความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกของ โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัด พะเยา	น้อยกว่า 5 ปี	4.02	-	0.694	0.004*
	6 – 10 ปี	4.13	0.964	-	0.036*
	มากกว่า 10 ปี	4.54	0.004*	0.036*	-

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Post Hoc Comparison ด้วยวิธีการของ Scheffe

จากตาราง 29 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยย่อยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา ในภาพรวม จำแนกตามปัจจัยด้านอายุการทำงานเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่าปัจจัยย่อยด้านบุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน กลุ่มอายุงานมากกว่า 10 ปี และกลุ่มอายุงานน้อยกว่า 10 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยย่อยด้านบุคลากรมีความเต็มใจที่จะ

ทุ่มเทพความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก กลุ่มอายุงานมากกว่า 10 ปี และกลุ่มอายุงาน 6 - 10 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยย่อยด้านบุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียนประจำบ่ารุงจังหวัดพะเยา กลุ่มอายุงานมากกว่า 10 ปี และกลุ่มอายุงานน้อยกว่า 10 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประจำบ่ารุง จังหวัดพะเยา ในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กรใน ภาพรวม	ตำแหน่งงาน			F-value	Sig.
	หัวหน้า กลุ่มสาระ / หัวหน้า งาน	บุคลากร ครู	เจ้าหน้าที่ ฝ่าย		
1. บุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน	4.11	3.96	3.83	0.360	0.699
2. บุคลากรมีความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทพความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อ ประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก	4.33	4.16	4.17	0.343	0.711
3. บุคลากรมีความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกของโรงเรียนประจำบ่ารุง จังหวัดพะเยา	4.11	4.21	3.92	1.066	0.348
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.22</b>	<b>4.16</b>	<b>4.08</b>	<b>0.128</b>	<b>0.880</b>

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กร ด้านงาน  
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่งงาน

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียน  
ประชาบำรุง จังหวัดพะเยา ในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าบุคลากรทุกกลุ่มตำแหน่ง  
งานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การไม่แตกต่างกันในทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัด  
พะเยา ในภาพรวม จำแนกตามเงินเดือน

ความผูกพันต่อองค์กรใน ภาพรวม	เงินเดือน				F-value	Sig.
	น้อยกว่า 5,000 บาท	5,001 – 10,000 บาท	10,001 – 15,000 บาท	มากกว่า 15,001 บาท		
1. บุคลากรมีความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้า และยอมรับต่อ เป้าหมาย และค่านิยมของ โรงเรียน	4.09	3.89	3.93	4.44	1.655	0.180
2. บุคลากรมีความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ของโรงเรียน เป็นหลัก	4.27	4.05	4.22	4.67	3.163	0.027*
3. บุคลากรมีความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกของ โรงเรียน ประชาบำรุง จังหวัดพะเยา	4.45	4.10	4.07	4.78	4.035	0.009*
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.36</b>	<b>4.06</b>	<b>4.10</b>	<b>4.78</b>	<b>4.210</b>	<b>0.007*</b>

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์การ ด้านงาน  
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อัตราเงินเดือน

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียน  
ประชานำรุง จังหวัดพะเยา ในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มเงินเดือน พบว่าบุคลากรทุกกลุ่มเงินเดือนมี  
ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกันในทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณา  
ความผูกพันต่อองค์การในปัจจัยย่อย พบว่าปัจจัยย่อยด้านบุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ  
พยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก และปัจจัยย่อยด้านบุคลากรมีความ  
ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียนประชานำรุง จังหวัดพะเยา  
บุคลากรในกลุ่มเงินเดือนน้อยกว่า 5,000 บาท และกลุ่มเงินเดือนมากกว่า 15,001 บาท มีระดับความ  
ผูกพันต่อองค์การในระดับมากกว่ากลุ่มเงินเดือน 5,000 – 15,000 บาท

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a detailed illustration of an elephant standing and facing left. Above the elephant's head is a traditional Thai umbrella (parasol). The entire emblem is enclosed within a circular border. The Thai text 'มหาวิทยาลัยเชียงใหม่' is written along the top inner edge of the circle, and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' is written along the bottom inner edge. There are decorative floral motifs on either side of the elephant.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียน  
ประชารัฐ จังหวัดพะเยา ในปัจจัยย่อยความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม จำแนกตามปัจจัยด้าน  
เงินเดือนเป็นรายคู่

ปัจจัยย่อย ความผูกพันต่อองค์การใน ภาพรวม	กลุ่ม เงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/(Sig.)			
			น้อยกว่า 5,000 บาท	5,000- 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	มากกว่า 15,001 บาท
2. บุคลากรมีความเต็มใจที่ จะทุ่มเทความพยายามอย่าง เต็มที่เพื่อประโยชน์ของ โรงเรียนเป็นหลัก	น้อยกว่า 5,000 บาท	4.27	-	0.722	0.995	0.539
	5,000 - 10,000 บาท	4.05	0.722	-	0.565	0.041*
	10,001 - 15,000	4.22	0.995	0.565	-	0.249
	มากกว่า 15,001 บาท	4.67	0.539	0.041*	0.249	-
3. บุคลากรมีความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกของ โรงเรียนประชารัฐ จังหวัด พะเยา	น้อยกว่า 5,000 บาท	4.45	-	0.405	0.381	0.737
	5,000 - 10,000 บาท	4.10	0.405	-	0.998	0.034*
	10,001 - 15,000 บาท	4.07	0.381	0.998	-	-0.0033*
	มากกว่า 15,001 บาท	4.78	0.737	0.034*	0.033*	-

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Post Hoc Comparison ด้วยวิธีการของ Scheffe

จากตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยย่อยของระดับความผูกพันต่อ  
องค์การของบุคลากร โรงเรียนประชารัฐ ในภาพรวมจำแนกตามปัจจัยด้านเงินเดือนเปรียบเทียบ  
เป็นรายคู่ พบว่าปัจจัยย่อยในหัวข้อบุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อ

ประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก กลุ่มเงินเดือน 5,000 – 10,000 บาท และกลุ่มเงินเดือนมากกว่า 15,000 บาท มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยย่อยด้านบุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียนประจำบ้าน จังหวัดพะเยา กลุ่มเงินเดือน 5,000 – 15,000 บาท และกลุ่มเงินเดือนมากกว่า 15,001 บาท มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ตอนที่ 3.3 การทดสอบความสัมพันธ์ของความผูกพันด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม

ตารางที่ 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนประจำบ้าน จังหวัดพะเยา ในภาพรวม

องค์ประกอบความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากร	ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม			R	R Square
	B	t	Sig.		
ด้านองค์การ	0.019	0.181	0.856	0.570	0.325
ด้านงาน	0.373	2.779	0.006*		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.202	1.250	0.214		
ด้านภาวะผู้นำ	0.420	3.216	0.002*		

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวทำนาย (Predictions) : ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) : ความผูกพันด้านภาพรวม

จากตาราง 33 พบว่าองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านงานและด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยองค์ประกอบด้านองค์การ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ด้านภาวะผู้นำ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมในองค์ประกอบย่อยมีค่ามากที่สุด (B=0.420) รองลงมาคือด้านงาน (B=0.373) และพบว่าองค์ประกอบความผูกพันทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ

0.570 และระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยทั้ง 4 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 32.50 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 67.50 เป็นผลมาจากปัจจัยอื่น ๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรงจะใกล้เคียงกับระดับความผูกพันในภาพรวมจริงของบุคลากรโรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved