

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประชารุ่ง จังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประชารุ่ง จังหวัดพะเยา ใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม โดยสอบถามจากบุคลากร โรงเรียนประชารุ่ง จังหวัดพะเยา จำนวน 123 ราย ผู้ศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประชารุ่ง จังหวัดพะเยา โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์กรของบุคลากร ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ และศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวม

ระเบียบวิธีการศึกษา ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษามี 2 ส่วน คือ ข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากร โรงเรียนประชารุ่ง จังหวัดพะเยา และข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารสิ่งพิมพ์ บทความทางวิชาการ และข้อมูลจากระบบอินเทอร์เน็ต

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 50.4 มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี ร้อยละ 50.4 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 52.8 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 81.3 มีอายุการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี ร้อยละ 41.5 มีตำแหน่งเป็นบุคลากรครู ร้อยละ 82.9 และมีอัตราเงินเดือนระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท ร้อยละ 50.4

#### ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนประชารุ่ง จังหวัดพะเยา

แบบสอบถามที่ใช้เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยใช้คำถามในการวัดสเกลทัศนคติ (Likert Scale) โดยแบ่งความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

และด้านภาวะผู้นำ และการวัดความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ซึ่งได้ทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่าด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านองค์กร มีค่าความเชื่อมั่น (Alpha  $\alpha$ ) มากกว่า 0.90 และด้านภาวะผู้นำ ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และด้านงาน มีค่าความเชื่อมั่น (Alpha  $\alpha$ ) มากกว่า 0.80

### ตอนที่ 2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าความเชื่อมั่นต่อแบบสอบถาม

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย มีดังนี้

1. ด้านองค์กร มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยรวม 3.81 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย ซึ่งสามารถเรียงลำดับปัจจัยย่อยด้านองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้

- โรงเรียนประชารุ่ง จังหวัดพะเยา มีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.99)

- โรงเรียนประชารุ่ง จังหวัดพะเยา มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.89)

- โรงเรียนประชารุ่ง จังหวัดพะเยา มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม และปลอดภัยกับบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.82)

- โรงเรียนประชารุ่ง จังหวัดพะเยา จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างสะดวก และเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 3.80)

- โรงเรียนประชารุ่ง จังหวัดพะเยา มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมแก่บุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.77)

- โรงเรียนประชารุ่ง จังหวัดพะเยา มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.76)

- โรงเรียนประชารุ่ง จังหวัดพะเยา มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.73)

- นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละฝ่ายสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของโรงเรียน (ค่าเฉลี่ย 3.71)

2. ด้านภาวะผู้นำ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยรวม 3.79 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย ซึ่งสามารถเรียงลำดับปัจจัยย่อยด้านภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยได้ดังนี้

- ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.99)
- ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้า และการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.81)
- ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.76)
- ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละฝ่ายได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.74)
- ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.72)
- ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.72)

3. ด้านงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยรวม 3.75 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย ซึ่งสามารถเรียงลำดับปัจจัยย่อยด้านงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยได้ดังนี้

- โรงเรียนประชารัฐ จังหวัดพะเยา มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.79)
- บุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.79)
- โรงเรียนประชารัฐ จังหวัดพะเยา มีการเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.74)
- โรงเรียนประชารัฐ จังหวัดพะเยา มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.66)

4. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยรวม 3.62 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย ซึ่งสามารถเรียงลำดับปัจจัยย่อยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยได้ดังนี้

- โรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา มีการจัดการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.76)

- โรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้ และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.76)

- โรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.69)

- โรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา มีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงาน และการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.69)

- โรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์การและบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.67)

- โรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.66)

- โรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.65)

- โรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่าจะมีความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59)

- โรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.57)

- โรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรม และเหมาะสมกับกำลังความสามารถของบุคลากรที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46)

- โรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร และการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.45)

- โรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับโรงเรียนแห่งอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา ในด้านความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยรวม 4.10 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย ซึ่งสามารถเรียงลำดับปัจจัยย่อยด้านความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท

ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมา คือ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียนประจำจังหวัดพะเยา (ค่าเฉลี่ย 4.17) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน (ค่าเฉลี่ย 3.96) ตามลำดับ

**ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ**

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทั้ง 4 ด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (Independent Sample T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า

1. บุคลากรเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่าบุคลากรเพศชายทุกด้าน และเมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน จำแนกตามเพศนั้น ไม่แตกต่างกัน

2. บุคลากรกลุ่มอายุมากกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุดในทุกด้าน รองลงมา คือ บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี และบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุในด้านองค์กร และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านงาน และด้านภาวะผู้นำนั้น แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3. บุคลากรที่มีสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสทุกด้าน และเมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน จำแนกตามสถานภาพนั้น ไม่แตกต่างกัน

4. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุดในทุกด้าน รองลงมา คือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาในด้านงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านองค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำนั้น แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

5. บุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านงาน ด้านภาวะผู้นำ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับ บุคลากร

ที่มีอายุการทำงาน 6 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านองค์การมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านงาน ด้านภาวะผู้นำ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับ และบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านองค์การ และด้านภาวะผู้นำมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าความผูกพันต่อองค์การในทุกด้านจำแนกตามอายุการทำงานนั้นไม่แตกต่างกัน

6. บุคลากรตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระ หรือหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านองค์การมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านงาน ด้านภาวะผู้นำซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรตำแหน่งครูมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านองค์การมากที่สุด รองลงมา คือ ภาวะผู้นำ ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ และเจ้าหน้าที่ฝ่ายมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านองค์การ ด้านภาวะผู้นำ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าความผูกพันต่อองค์การในทุกด้านจำแนกตามตำแหน่งงานนั้นแตกต่างกันในทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

7. บุคลากรที่มีเงินเดือนมากกว่า 15,001 บาท มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านองค์การมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านงาน ด้านภาวะผู้นำซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรที่เงินเดือนน้อยกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านองค์การ ด้านงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรที่มีเงินเดือนระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านองค์การมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านงาน ด้านภาวะผู้นำ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับ และบุคลากรที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านองค์การ ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามเงินเดือนในด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านองค์การ และด้านภาวะผู้นำนั้น แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา

#### ตอนที่ 3.1 ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม

เมื่อนำระดับความคิดเห็นของบุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา ที่มีต่อด้านความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมใน 3 ปีจัยย่อย ได้แก่

1. บุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน
2. บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก
3. บุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียนประชาบำรุง

เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย สามารถแปลความหมายถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และระดับมาก มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00
2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Not-engaged) มีระดับความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40
3. พนักงานที่ไม่มีมีความผูกพันต่อองค์กร (Actively Disengaged) มีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60

จากระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา ในภาพรวม พบว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) (ค่าเฉลี่ยรวม 4.15)

#### ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และการทดสอบตัวแปรโดยใช้สถิติการทดสอบค่าที่ (Independent Sample T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า

1. บุคลากรเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากกว่าบุคลากรเพศชายทุกปีจ้อย และเมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในทุกปีจ้อยจำแนกตามเพศนั้นไม่แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์กรในภาพรวมในป้อยบุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา มากที่สุด รองลงมา คือ บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก และบุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน ตามลำดับ บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์กรในภาพรวมในป้อยบุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก มากที่สุด รองลงมา คือ บุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา และบุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน ตามลำดับ และบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์กรในภาพรวมในป้อยบุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก มากที่สุด รองลงมา คือ บุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน และบุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และเมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในทุกปีจ้อยจำแนกตามอายุนั้นไม่แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์กรในภาพรวมในป้อยบุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน และบุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก มากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด แต่บุคลากรที่มีสถานภาพ โสดมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์กรในภาพรวมในป้อยบุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา มากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส และเมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในทุกปีจ้อยจำแนกตามสถานภาพนั้นไม่แตกต่างกัน

4. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์กรในภาพรวมในป้อยบุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา มากที่สุด รองลงมา คือ บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก และบุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า



และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน ตามลำดับ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในภาพรวมในปัจจุบัน ย่อยบุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก มากที่สุด รองลงมา คือ บุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียนประจำรุ่น จังหวัดพะเยา และบุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน ตามลำดับ และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในภาพรวมในปัจจุบัน ย่อยบุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน และบุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียนประจำรุ่น จังหวัดพะเยา มากที่สุด ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน รองลงมา คือ บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก และเมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมจำแนกตามสถานภาพ ในปัจจุบัน ย่อยบุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจุบัน ย่อยบุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน และบุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียนประจำรุ่น จังหวัดพะเยา แตกต่างกันในทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

5. บุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในภาพรวมในปัจจุบัน ย่อยบุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียนประจำรุ่น จังหวัดพะเยา มากที่สุด รองลงมา คือ บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก และบุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน ตามลำดับ ส่วนบุคลากรที่มีอายุการทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในภาพรวมในปัจจุบัน ย่อยบุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก มากที่สุด รองลงมา คือ บุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียนประจำรุ่น จังหวัดพะเยา และบุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมจำแนกตามอายุการทำงาน ในทุกปัจจุบัน ย่อยแตกต่างกันในทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

6. บุคลากรตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระ หรือหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในภาพรวมในปัจจุบัน ย่อยบุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก มากที่สุด รองลงมา คือ บุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และ

ยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน และบุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน บุคลากรตำแหน่งครูมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในภาพรวมในปัจจุบันย่อยบุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา รองลงมา คือ บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก และบุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน ตามลำดับ และบุคลากรตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในภาพรวมในปัจจุบันย่อยบุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก มากที่สุด รองลงมา คือ บุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา และบุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมในทุกปัจจัยย่อยจำแนกตามเพศนั้น ไม่แตกต่างกัน

7. บุคลากรที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 5,000 บาท ระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท และมากกว่า 15,001 บาท มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในภาพรวมในปัจจุบันย่อยบุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา มากที่สุด รองลงมา คือ บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก และบุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน ตามลำดับ ส่วนบุคลากรที่เงินเดือนระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในภาพรวมในปัจจุบันย่อยบุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก มากที่สุด รองลงมา คือ บุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา และบุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมจำแนกตามสถานภาพ ในปัจจุบันย่อยบุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยย่อยบุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก และบุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา แตกต่างกันในทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

### ตอนที่ 3.3 การทดสอบความสัมพันธ์ของความผูกพันด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม

ผลการหาความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.570 โดยระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยที่มีผลทั้ง 4 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 32.50 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 67.50 เป็นผลมาจากปัจจัยอื่น ๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรง จะใกล้เคียงกับระดับความผูกพันในภาพรวมจริงของบุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา และหากพิจารณาจากปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การพบว่า ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ มีผลต่อความผูกพันในภาพรวมในทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

#### อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

The Gallup Organization ได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged) พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์การ (Not-engaged) และพนักงานที่ไม่มีมีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก แสดงว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าว โดยการวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ที่กล่าวถึงพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจ และคำนึงถึงองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาประภาพร คำฟู (2551) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง ที่พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา ในภาพรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือน พบว่าระดับการศึกษา อายุการทำงาน และเงินเดือนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ซึ่ง Steer และ Porter ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความสูงอายุ การปฏิบัติงานในองค์การนาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับการศึกษา ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของแวนวรรณ ละองศรี (2551) ที่ศึกษาเรื่องความ

ผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เฟดเดอรัล เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานเกิดจาก Engagement Components 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านองค์การ (Company) จากผลการศึกษาความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่ง Steer และ Porter ได้กล่าวถึงโครงสร้างองค์การที่มีระบบแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ บุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนเป็นเจ้าขององค์การ จะมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของประภาพร คำฟู (2551) ที่พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในภาพรวมในด้านองค์การในระดับเห็นด้วยมาก และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในด้านองค์การที่มีต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในด้านองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชัยวัฒน์ เทพจันทร์ (2551) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด กิจการซีแพคภาคเหนือ ที่พบว่าปัจจัยด้านองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ด้านงาน (Job) จากผลการศึกษาความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่ง Richard M. Steers ได้กล่าวถึงปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจ อยากร่างงานเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของแหวววรรณ ละอองศรี (2551) ที่พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์การในด้านงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในด้านงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของประภาพร คำฟู (2551) ที่พบว่าองค์ประกอบด้านงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development) จากผลการศึกษาความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ใน

ระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของแวนวรรณ ละอองศรี (2551) ที่พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของชัยวัฒน์ เทพจันทร์ (2551) ที่พบว่าปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) จากผลการศึกษาความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของแวนวรรณ ละอองศรี (2551) ที่พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชัยวัฒน์ เทพจันทร์ (2551) ที่พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การทั้ง 4 ด้านของบุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา ซึ่งประกอบด้วย ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ พบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.570 โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านงาน และด้านภาวะผู้นำสามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์การได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชัยวัฒน์ เทพจันทร์ (2551) ที่พบว่าองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม โดย Steer และ Porter ได้สรุปสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์การไว้ 4 องค์ประกอบ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับบทบาทของงาน โครงสร้างขององค์การที่มีระบบแบบแผน และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันกับองค์การ

## ข้อค้นพบ

ผลการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา ผู้ศึกษาได้ค้นพบในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านสถานภาพ และด้านอายุการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน และด้านเงินเดือน ดังนี้

1.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่ามีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ แตกต่างกันในทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

1.2 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่ามีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านองค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ แตกต่างกันในทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

1.3 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน พบว่ามีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบทุกด้าน แตกต่างกันในทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

1.4 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านเงินเดือน พบว่ามีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านองค์กร และด้านภาวะผู้นำ แตกต่างกันในทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2. บุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา มีความผูกพันต่อองค์กร และเมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อย พบว่าบุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก และบุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ บุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน และผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวมจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า

2.1 บุคลากรเพศหญิงมีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากกว่าเพศชาย

2.2 บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากที่สุด

2.3 บุคลากรที่มีสถานภาพโสดมีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสเพียงเล็กน้อย

2.4 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากที่สุด และมี 2 ปัจจัยย่อยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งได้แก่ ปัจจัยย่อยบุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน และปัจจัยย่อยบุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียนประจำบรูจ จังหวัดพะเยา

2.5 บุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากที่สุด ซึ่งบุคลากรที่มีอายุการทำงานที่มากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากขึ้นเช่นเดียวกัน และทุกปัจจัยย่อยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6 บุคลากรที่มีตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระ / หัวหน้างาน มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากที่สุด

2.7 บุคลากรที่มีเงินเดือนมากกว่า 15,001 บาท มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากที่สุด และทุกปัจจัยย่อยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาวะผู้นำ สามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประจำบรูจ จังหวัดพะเยา ในภาพรวมได้มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านองค์กร ตามลำดับ

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านองค์กร ทางโรงเรียนอาจจะมีการจัดการประชุม หรือจัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันของแต่ละฝ่ายในโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรของแต่ละฝ่ายนั้น ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบาย และแผนกลยุทธ์ของฝ่ายนั้น ๆ และนำเสนอแก่ทางโรงเรียน เพื่อรวบรวมนำไปจัดทำนโยบาย และแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนต่อไป ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญ และเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้แสดงความคิดเห็นที่อาจจะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนได้
2. ด้านงาน ทางโรงเรียนอาจให้บุคลากรของโรงเรียน ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งอาจเป็นการกระตุ้นให้บุคลากร ได้มีการพัฒนาตนเอง และส่งผลให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทางโรงเรียนอาจจัดทำการศึกษาตรวจสอบความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อค้นหาความต้องการในการฝึกอบรม และอาจมีการจัดทำประเมินผล เพื่อค้นหาว่าบุคลากรของโรงเรียนต้องมีการพัฒนาในด้านใด ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้น และสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้
4. ด้านภาวะผู้นำ บุคลากรในตำแหน่งผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพิ่มขึ้น เพื่อร่วมกันพัฒนาโรงเรียน และควรสนับสนุนให้บุคลากร ได้มีโอกาส ได้พัฒนาศักยภาพการทำงาน