

อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรครู  
โรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี

THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ON EDUCATIONAL  
PERSONNEL COMMITMENT OF THETSABAN MUEANG PATHUMTHANI  
SCHOOL

ปภัสร์ชญ์ พงษ์ปวโรภาส

สาขาบริหารการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Paphassarun Pongpawaropas

Faculty of Business Administration Management Department, Ramkhamhaeng University

Corresponding author: 6314154017@rumail.ru.ac.th

---

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรครูโรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี 2) เพื่อศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่ออิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรครูโรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรครูโรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 70 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรครูโรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ร้อยละ 80.00 มีอายุระหว่าง 41 -50 ปี ร้อยละ 35.71 วุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 61.43 มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 55.71 ระดับความคิดเห็นในเรื่อง อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรครูโรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี ผลการวิเคราะห์พบว่าโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ :** จัดการทรัพยากรมนุษย์ ; ความผูกพัน

## Abstract

The objectives of this research were 1) to study the influence of human resource management on teacher commitment in Pathumthani municipal school personnel 2) to study personal factors and human resource management factors affecting the influence of human resource management on the commitment of teacher personnel in Pathum Thani municipal schools.

The sample group in this research was the teachers of Pathumthani municipal school. A total of 70 people were used online questionnaires as a tool for data collection and analysis. Statistics used in data analysis were percentage, frequency, mean and standard deviation.

From hypothesis testing, it was found that personal factors found Teacher personnel at Pathum Thani Municipal School Most of them were women, 80.00% aged between 41 -50 years, 35.71% holding a bachelor's degree or equivalent, 61.43% having a working period of more than 10 years, 55.71% on the level of opinions on The Influence of Human Resource Management on Teacher Engagement of Pathumthani Municipal School The results of the analysis showed that overall found that it was at the highest level.

**Keywords :** Human Resource ; Commitment

## บทนำ

ประเทศไทยหลังเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคระบาด โควิด 19 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการปฏิรูประบบราชการกำลังเป็นที่สนใจ การบริหารคนหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากเนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า คุณประโยชน์ และจำเป็นต่อทุก ๆ องค์กร อีกทั้งทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้ องค์กรประสบความสำเร็จและก้าวไปข้างหน้าได้อย่างไร้ขีดจำกัด ด้วยเหตุนี้การบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ได้ดีนั้นจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรราบรื่นองค์กรสามารถเติบโตและพัฒนา ได้มากขึ้น ช่วยให้บุคคลมีขวัญกำลังใจมากขึ้นและช่วยเสริมสร้างความมั่นคง ลดความขัดแย้งที่จะเกิด ในองค์กรที่อาจส่งผลกระทบต่อสังคมได้ (พยอม วงศ์สารศรี, 2538) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีไม่ได้ หมายถึงการให้ความสำคัญที่เรื่องอัตราจ้างเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมไปถึงการสรรหาบุคลากร การ คัดเลือก การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การชำระไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ซึ่งการจัดการ

ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นกลยุทธ์สำคัญขององค์กรที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารองค์กร จะต้องใส่ใจดำเนินการอย่างรอบคอบและจริงจัง (ปริญทร์ฉัตร พงศ์นาคศิริ, หน้า 4)

สิ่งหนึ่งที่ทางผู้วิจัยมองว่าจะช่วยสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีของแต่ละองค์กร คือ ความผูกพันที่มีต่อองค์กร (Organization commitment) เป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางทั้งในหมู่นักวิจัยด้านองค์กรและการบริหารอย่างยาวนาน (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552 หน้า 155-157) กล่าวคือการทำงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเททั้งกายและใจ ตั้งใจปฏิบัติงาน และทำให้องค์กรได้รับประโยชน์ ทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออก รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กร (ชนนันท ทะสุใจ, 2547) โดยความผูกพันต่อองค์กรย่อมมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผู้ประกอบการและผู้บริหารจึงต้องหาแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ลดอัตราการลาออกและเปลี่ยนงาน ลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่ และสามารถดำเนินธุรกิจไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร

โรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี ตั้งอยู่ ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี เป็นสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลเมืองปทุมธานี ในปัจจุบันครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี ได้ทำหนังสือขอโยกย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนงานก่อนเกษียณ โดยจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี ปีการศึกษา 2566 รวมทั้งสิ้น 70 คน ปัจจุบันในแต่ละปีมีอัตราการลาออกและโยกย้ายทั้ง ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนไม่น้อยทั้งนี้เนื่องจากปัญหาเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ที่บังคับใช้ในสถานศึกษาอย่างเข้มงวดปัญหา การบริหารงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณา เลื่อนเงินเดือน รวมทั้งขาดแรงกระตุ้นจิตใจในการปฏิบัติงานจึงทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความวิตกกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ อีกทั้งความไม่แน่นอนเกี่ยวกับนโยบาย ทางการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สภาพเศรษฐกิจของประเทศที่ตกต่ำลง ภาระงานของครูที่เพิ่มขึ้น การผลิตครูและการบรรจุครูไม่สัมพันธ์กัน ครูมีภาระค่าใช้จ่ายที่สูงมาก ทำให้ต้องหารายได้พิเศษซึ่งส่งผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ของครู ความกังวลใจต่าง ๆ และความเครียดเกี่ยวกับภาระหนี้สินเหล่านี้เป็นการบั่นทอนความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างมาก ย่อมส่งผลทำให้เกิดปัญหาในด้านความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานีตามมา ซึ่งความผูกพันของบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องทำงานอยู่กับสถานศึกษาไปนานๆและมีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษามากขึ้น พร้อมทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ให้สถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุด หากครู

และบุคลากรทางการศึกษามีความผูกพันที่มีต่อองค์กรน้อย ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในอนาคต

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรครู โรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงวิธีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีความผูกพันต่อโรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการเพิ่มระดับความผูกพันในองค์กร ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรครู โรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี
2. เพื่อศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่ออิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรครู โรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี

### ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรครู โรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตประชากร การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี จำนวน 70 คน
2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
  - 2.1 ตัวแปรอิสระปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน
  - 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยกิจกรรม 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) ด้านการให้ผลตอบแทน 5) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ ความผูกพันที่มีต่อองค์กร ประกอบด้วย 4 ด้าน 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) ความทุ่มเทในการทำงาน 3) ค่านิยมในการทำงาน 4) ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี ซึ่งจะ เป็นแนวทางในการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อไป
3. ผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นนำไปสู่การพัฒนาองค์กร

### ทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรครู โรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังต่อไปนี้ 1) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร 2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 3) ผลงานและวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร

Meyer and Allen (1991, p.110) พัฒนาแนวคิดที่แตกต่าง ได้แก่ 1) ความผูกพันทางอารมณ์และความรู้สึกแสดงให้เห็นว่า การที่บุคคลบุคคลหนึ่งปรารถนาที่ทำงานในองค์กรภายใต้เป้าหมายค่านิยม หากมีการเปลี่ยนแปลงตามที่ได้รับรู้ทั้งค่านิยมและเป้าหมายอาจจะคิดว่า ตนเองจะยังคงอยู่ทำงานต่อไปหรือไม่ ความคิดจะสะท้อนออกมาทางอารมณ์และความรู้สึกในการที่จะลาออกไป 2) ความผูกพันต่อเนื่องแสดงให้เห็นว่า บุคลากรปรารถนาที่ต้องการจะทำงานต่อไป เพราะมีความคิดว่า จะต้องสูญเสียหาก ออกไปทำให้ตนเองเกิดความเสี่ยงในการลงทุนในชีวิตการทำงาน และ 3) ความผูกพันตามมาตรฐานทางสังคม แสดงออกว่า ต้องทำงาน หาเงินและคงอยู่กับองค์กร รู้สึกเกิดความเศร้าที่จะต้องลาออกจากองค์กร

Ashkanasy , Wilderom , and Peterson (2010, p.340) ความผูกพันที่มีต่อองค์กร มีการให้ความหมายในหลากหลายด้านทั้งด้านการศึกษา ในด้านสังคมจิตวิทยาและองค์กร การให้ความหมายมีการเน้นคุณค่า ความสำคัญ บรรทัดฐาน ผลกระทบในกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ที่เป็นส่วนวัฒนธรรมองค์กร

Buchanan II (1974, อ้างอิงใน นายชนวินท์ ทับสวัสดิ์, 2562: 5) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” คือการที่บุคคลปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรร่วมกัน นั่นคือความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ซึ่งความ

ผูกพันต่อองค์การประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) ) เป็นการแสดงออกจากเป้าหมาย และ ค่านิยมต่อผู้ปฏิบัติงาน 2) การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) คือ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) คือ ความรู้สึกภักดีและผูกพันต่อองค์การ นายชนวินท์ ทับสวัสดิ์ (2562, อ้างอิงใน ฌฐพรธณ ชาญชัยกรรม, 2560: 8) ให้ความหมายของคำว่า “ความผูกพันต่อองค์การ” คือ ความรู้สึกภาคภูมิใจความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และมีความจงรักภักดีที่จะอยู่ในองค์การ มุ่งปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและผลประโยชน์ต่อองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์การเป็นที่ตั้ง

Charles (2006, อ้างอิงใน นายชนวินท์ ทับสวัสดิ์, 2562: 5) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์การ หรืออาจจะกล่าวได้ว่า คือ ระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา และแรงงานของบุคลากรที่ใส่ไปในงาน และนอกจากนี้สิ่งจำเป็นที่บุคลากรจะแสดงออกถึงความผูกพันในงาน ได้แก่ 1) ความตั้งใจ (The Will) ประกอบด้วยความรู้สึกถึงเป้าหมายและความภูมิใจ ซึ่งทำให้เกิดความพยายามอย่างสุดความสามารถในการปฏิบัติงาน 2) วิธีการ (Tower, 2007) คือ แหล่งทรัพยากร การสนับสนุน เครื่องมือ และอุปกรณ์ทั้งหมดจากองค์การเพื่อนำไปใช้สร้างความสำเร็จให้กับงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ Maslach, Schaufeli, and Leiter (2001, อ้างอิงใน ศาวิตรี ธนกิจเจริญพัฒน์ , 2557: 12)

Mowday, Porter, and Steers (1982, อ้างอิงใน ศาวิตรี ธนกิจเจริญพัฒน์ , 2557: 13) กล่าวว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่บุคคลได้เข้าร่วมองค์การ โดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ (1) ความเชื่ออย่างแน่วแน่ (2) การยอมรับเป้าหมายขององค์การ และ (3) ปรารถนาที่จะทุ่มเทความพยายาม ความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งมีความผูกพันที่มีต่อองค์การจะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อองค์การ

Kahn (1990, P.64) ได้นิยาม ความผูกพันในงานว่าเป็นการแสดงออกทางจิตใจหรือเป็นการมุ่งเน้นเรื่องกิจกรรมในหน้าที่ของตนเอง และเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญสำหรับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องควบคุมสมาชิกขององค์การในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เมื่อพนักงานมีความผูกพันในงานจะมีการใช้และแสดงออกทางร่างกาย ความคิดอารมณ์ ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่

Sheldon (1971, p. 143) ให้ความหมายว่า ความผูกพันองค์การ หมายถึง ทศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของตนเองกับองค์การ ผู้มีความผูกพันองค์การจะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

Hewitt Associates (2004) ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ว่าหมายถึง สภาพหรือลักษณะของแต่ละบุคคลที่อุทิศในด้านอารมณ์ ความรู้สึก ความรู้ความสามารถและสติปัญญาแก่องค์กร หรือกลุ่มบุคลากรที่มีความผูกพัน (Engage) ต่อองค์กรนั้นเป็นความต้องการส่วนบุคคล ซึ่งสามารถนำพาองค์กรไปสู่ผลการดำเนินงานที่ขึ้นได้

นายธนวิทย์ ทับสวัสดิ์ (2562: 6) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง องค์กรที่จะประสบความสำเร็จขององค์กรที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์กรที่ให้โอกาสแก่บุคลากร สมาชิกก็จะมีความรู้สึกรักองค์กร ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกร่วมกับองค์กรสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ 1) การผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์กรอันเนื่องจาก (ก.) เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และ (ข.) เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร 2) ความผูกพัน เนื่องจากต้องการอยู่กับองค์กร เพราะที่องค์กรนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป (Continuance Commitment)

ภาสิริ ปัญญาภู (2553:5) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สิ่งที่เป็นคุณลักษณะภายในของบุคลากร โดยมีความเชื่อว่าการที่บุคลากรจะทำงานได้ดี อยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน และสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถก็ต่อเมื่อพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อตนเอง โดยความรู้สึกนั้นจะยังยืน หรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรตระหนักและให้ความสำคัญต่อคุณค่าของพนักงานเพียงใด ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงบทบาท ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ กิ่งฟ้า วิสุทธิ (2553:32) ความผูกพันต่อองค์กรเป็น ความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานในองค์กร โดยแสดงออกในด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การรับรู้ ความเต็มใจในการพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

สามารถสรุปได้ว่าจากทฤษฎี การศึกษาแนวคิด ความผูกพันที่มีต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เป็นความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อองค์กรแสดงออกถึงความรักความผูกพัน ความภักดีระหว่างบุคคลกับองค์กร แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ (1) ความพึงพอใจในงาน (2) ความทุ่มเทในงาน (3) ค่านิยมในงาน และ(4) ความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และเป็นจุดเริ่มต้นที่จะนำองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

## 2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

Bowin และ Harvey (2001) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารและจัดการทรัพยากร มนุษย์ไว้ว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ คือ การที่บุคคลที่เข้ามาเป็นพนักงานหรือสมาชิกในองค์กรสามารถสละความสุขและลดความเสรีภาพของตนเองลงมาได้เพื่อให้ตนเองสามารถดำรงอยู่ในองค์กรได้เสมือนรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการยอมรับในเป้าหมายและระเบียบแบบแผนที่องค์กรนั้นได้สร้างขึ้น สามารถปฏิบัติตนและควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตัวเองได้ตลอดจนการที่บุคคลได้สามารถปรับตัวให้สามารถเข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร และยอมรับในค่านิยมทางสังคมที่ถูกสร้างขึ้นได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ในแต่ละคนจะสามารถรู้สึกนึกคิดได้ด้วยตัวเองตามความสามารถของแต่ละคนจะต้องการสิ่งตอบแทนจากองค์กรในรูปแบบใด ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น ได้มีข้อจำกัดที่ควรจะต้องระวัง ซึ่งก็คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อองค์กร เพื่อที่จะให้องค์กรได้สามารถดำเนินการไปเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ได้ตั้งไว้จนสำเร็จลุล่วง อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงเป้าหมายอื่น ๆ ภายในองค์กรไปพร้อมกันได้ด้วย

Werner and DeSimone (2009) หมายถึง แนวทางปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นแบบแผนอย่างเป็นกระบวนการการออกแบบกิจกรรมอย่างเป็นระบบผ่านการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่เกิดจากงานทั้งในปัจจุบันและความต้องการหรือการคาดการณ์ในอนาคต

Noe, Hollenbeck, Gerhart, and Wright (2012) หมายถึง การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นนโยบายวิธีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบที่เกี่ยวข้องกับการแสดงพฤติกรรมของบุคคลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีลักษณะที่แตกต่างกัน องค์กรที่นำไปสู่การที่องค์กรมีผลการดำเนินงานประกอบด้วยวิเคราะห์และออกแบบงาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาการคัดเลือกการอบรมและการพัฒนาการจ่าย ผลตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับบุคลากร

Dessler (2009, p. 2) ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคคลในการทำงานโดยเฉพาะในเรื่องการสรรหา การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลความปลอดภัยในการทำงานจริยธรรมและความยุติธรรมต่อพนักงาน ซึ่งนโยบายและการปฏิบัติดังกล่าวจะครอบคลุมถึงการวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหา การคัดเลือก การปฐมนิเทศ การจ่ายค่าตอบแทนและเงินเดือนแรงจูงใจการประเมินผลการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารการฝึกอบรมและพัฒนาและความผูกพันต่อองค์กร

Robert and Jackson (2007, p. 4) ได้กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์คือ การใช้งานความสามารถของมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยออกแบบกระบวนการทำงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร



Raymond Noe; et al. (2006, p. 5) อธิบายความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง นโยบาย วิธีปฏิบัติงาน และระบบ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทักษะ และผล การปฏิบัติงานของพนักงาน

Gary Dessler (2003, p. 2) ให้ความหมายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ว่าเป็นกระบวนการซึ่ง การได้มา การฝึกอบรม การประเมิน และการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงาน และแรงงานสัมพันธ์ สุขภาพและความปลอดภัย รวมถึงด้านความยุติธรรม

สุนันทา เลานันท์ (2546, น. 5) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการ ปฏิบัติและตัดสินใจที่เกี่ยวกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานเพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มี ประสิทธิภาพสูงสุดซึ่งส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีกระบวนการที่มีความ เกี่ยวข้องเกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ แรงงาน สัมพันธ์ รวมถึงการพัฒนาองค์กรและการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

พยอม วงศ์สารศรี (2552, p. 5) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ ผู้บริหารใช้ความสามารถในการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีความสามารถและคุณสมบัติที่ เหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กรและการให้ความใส่ใจในการพัฒนา ศึกษารักษาให้บุคลากรได้เพิ่ม องค์กรความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพทั้งกายและใจที่ดี รวมไปถึงการค้นหาวิธีที่จะทำให้บุคลากรใน องค์กรที่พ้นจากหน้าที่การปฏิบัติงานไปแล้วสามารถที่จะดำเนินชีวิตต่อไปในสังคมได้อย่างมีความสุข

ลักษณะชัย ธนวังน้อย (2554) ได้ให้ ความหมายไว้ว่า หมายถึง นโยบายการปฏิบัติงานและ ระบบที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทักษะและประสิทธิภาพของ พนักงาน องค์กรจะต้องเน้นเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เขาปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้ง ดำเนินการ ศึกษารักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร

ชลิตาสรณณี (2555) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์มีความหมายอย่างกว้าง ๆ คือผลรวมของ ความรู้ความชำนาญ ความถนัดของประชากรทั้งหมดในประเทศ ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์คือ ผลรวม ทั้ง ด้านปริมาณและคุณภาพ

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2556) ได้ให้ ความหมายไว้ว่า หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ ศิลปะ และกลยุทธ์ ดำเนินการ สรรหาคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานใน องค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูน

ความรู้ความสามารถเพื่อการทำงานให้ กับองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

สามารถสรุปได้ว่าจากทฤษฎี การศึกษาแนวคิด การจัดการทรัพยากรมนุษย์หมายถึงการจัดการบริหารบุคลากรภายในองค์กร อย่างมีลำดับขั้นตอน ดังนี้ ได้แก่ (1) ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (2) การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ (3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน(4) ด้านการให้ค่าตอบแทน (5) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยแต่ละด้านจะมีการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาให้เข้ากับแต่ละยุคสมัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** คือ บุคลากรครู โรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี จำนวน 70 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบแนวคิดและตัวแปรที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์ (ปัจจัยส่วนบุคคล) ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบที่ตรงกับตัวเองมากที่สุดเพียง 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น ในเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) ด้านการให้ผลตอบแทน 5) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น ในเรื่องความผูกพันของบุคลากรครู โรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความพึงพอใจในงาน 2) ด้านความทุ่มเทในงาน 3) ด้านค่านิยมในงาน 4) ด้านความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร

แบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า (*Rating scale*) 5 ระดับ

**การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวความคิดการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของเรื่องที่ใช้ทำการศึกษาวิจัย

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือ บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรครู โรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี ในด้านต่างๆ ดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) การจัดการของทรัพยากรมนุษย์ 3) ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์ (ปัจจัยส่วนบุคคล) ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น ในเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น ในเรื่องความผูกพันของบุคลากรครู โรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะ (โปรดแสดงความคิดเห็น)

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา รวมถึงการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** สร้างแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form และแจกแบบสอบถามเพื่อส่งให้กับบุคลากรครู โรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี จำนวน 70 คน ผ่านช่องทาง Social Media ต่างๆ

**การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย** วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยนำมาใช้ในการวิเคราะห์สถิติพรรณนา ได้แก่

- ใช้ร้อยละและความถี่ ในการอธิบาย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน
- ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้อธิบาย อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรครู โรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี

### สรุปผลการศึกษา

ผู้วิจัยได้รับคืนแบบสอบถามจำนวน 70 ชุด จากกลุ่มตัวอย่างงานวิจัย เรื่องอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรครู โรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี ซึ่งนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรครูโรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ร้อยละ 80.00 มีอายุระหว่าง 41 -50 ปี ร้อยละ 35.71 วุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 61.43 มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 55.71

2. ระดับความคิดเห็น ในเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์

2.1 ความคิดเห็นในด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.60 และค่า S.D. 0.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านทราบถึงการกำหนดตำแหน่ง และ ลักษณะงานที่องค์การต้องการอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ที่ 4.74 และ ท่านทราบถึงการจัดทำ ระบบฐานข้อมูลส่วนบุคคลด้านความเหมาะสมกับความสามารถที่สอดคล้องกับตำแหน่ง เพื่อให้ สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.51 ซึ่งน้อยสุดในด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

2.2 ความคิดเห็นในด้านการสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.35 และค่า S.D. 0.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านผ่านการสอบ ข้อเขียนภาคความรู้ ก่อนเข้ามาปฏิบัติงาน กับ ท่านได้รับการสอบสัมภาษณ์เพื่อเข้ามาในองค์การ มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ที่ 5.00 และ ท่านเห็นว่า การพิจารณาเลื่อนขั้น ภายในหน่วยงานควรพิจารณาจาก อายุงาน หรือความอาวุโสก่อน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.13 ซึ่งน้อยสุดในด้านการสรรหาและการคัดเลือก ทรัพยากรมนุษย์

2.3 ความคิดเห็นในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มี ค่าเฉลี่ย 4.71 และค่า S.D. 0.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์การมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการ ประเมินผลเป็นมาตรฐานเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ที่ 4.77 และ การประเมินผลการปฏิบัติงานใน องค์การทำให้ท่านทราบถึงแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในอนาคต ค่าเฉลี่ยอยู่ ที่ 4.67 ซึ่งน้อยสุดในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.4 ความคิดเห็นในด้านการให้ผลตอบแทน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.95 และค่า S.D. 1.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านได้รับสวัสดิการทางด้านสุขภาพจากองค์การ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ประกันอุบัติเหตุ ฯลฯ กับ ท่านได้รับสวัสดิการด้านการเงิน เพื่อการเกษียณอายุ ราชการ เช่น เงินบำนาญ เงินปันผลสหกรณ์ ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ที่ 4.87 และ ค่าตอบแทนและ สิทธิประโยชน์ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน กับ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมี ความเหมาะสมเมื่อเทียบกับภาระงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.86 ซึ่งน้อยสุดในด้านการให้ผลตอบแทน

2.5 ความคิดเห็นในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.74 และค่า S.D. 0.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในการฝึกอบรม ท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับ เพื่อนใหม่ ในหน่วยงานต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ที่ 4.80 และ ท่านได้รับคำแนะนำจากหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับเป้าหมายในการทำงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.63 ซึ่งน้อยสุดในด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์

### 3. ระดับความคิดเห็น ในเรื่องความผูกพันของบุคลากรครู โรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี

3.1 ความคิดเห็นในด้านความพึงพอใจในงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มี ค่าเฉลี่ย 4.46 และค่า S.D. 0.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านความภูมิใจที่สามารถทำงานให้

สำเร็จและรับรู้ว่างานของตนเองส่งเสริมการบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ที่ 4.79 และ ท่านมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมสถานที่ปฏิบัติงาน ที่เอื้อต่อการทำงานในองค์กร ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.63 ซึ่งน้อยสุดในด้านความพึงพอใจในงาน

3.2 ความคิดเห็นในด้านความทุ่มเทในงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.57 และค่า S.D. 0.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านพยายามร่วมมือในการแก้ไขปัญหาต่างๆในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ที่ 4.81 และ ท่านมาทำงานก่อนเวลาและกลับหลังเวลาเลิกงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.29 ซึ่งน้อยสุดในด้านความทุ่มเทในงาน

3.3 ความคิดเห็นในด้านค่านิยมในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.41 และค่า S.D. 0.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านยอมรับและพร้อมที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ที่ 4.63 และ ในหน่วยงานของท่านมีการส่งเสริม ปลูกฝังการสร้างวินัยในตนเอง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.14 ซึ่งน้อยสุดในด้านค่านิยมในการทำงาน

3.4 ความคิดเห็นในด้านความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.02 และค่า S.D. 0.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของโรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ที่ 4.63 และ ท่านคิดว่าการทำงานที่ได้บรรลุ และทำงานในโรงเรียนเทศบาลเป็นเรื่องที่ผิดพลาด ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.24 ซึ่งน้อยสุดในด้านความพึงพอใจในงาน

## อภิปรายผลการศึกษา

ผลการวิจัย เรื่องอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรครู โรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี ดังนี้

1. ศึกษาย่ส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรครูโรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ช่วงอายุระหว่าง 41 -50 ปี วุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี

2. ระดับความคิดเห็น ในเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิเคราะห์พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีความสอดคล้องกับอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ศาวิตร์ ธนกิจเจริญพันธ์ , 2557) ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นในด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเห็นด้วยมากที่สุดเมื่อท่านทราบถึงการกำหนดตำแหน่ง และลักษณะ

งานที่องค์กรต้องการอย่างชัดเจน และน้อยที่สุดท่านทราบถึงการจัดทำระบบฐานข้อมูลส่วนบุคคลด้านความเหมาะสมกับความสามารถที่สอดคล้องกับตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร

2.2 ความคิดเห็นในด้านการสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเห็นด้วยมากที่สุดเมื่อท่านผ่านการสอบข้อเขียนภาคความรู้ ก่อนเข้ามาปฏิบัติงาน กับ ท่านได้รับการสอบสัมภาษณ์เพื่อเข้ามาในองค์กร และ เห็นด้วยน้อยสุดท่านเห็นว่า การพิจารณาเลื่อนขั้น ภายในหน่วยงานควรพิจารณาจากอายุงาน หรือความอาวุโสก่อน

2.3 ความคิดเห็นในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเห็นด้วยมากที่สุดที่องค์กรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลเป็นมาตรฐานเดียวกัน และ เห็นด้วยน้อยสุดการประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรทำให้ท่านทราบถึงแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในอนาคต

2.4 ความคิดเห็นในด้านการให้ผลตอบแทน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเห็นด้วยมากที่สุดที่ท่านได้รับสวัสดิการทางด้านสุขภาพจากองค์กร เช่น ค่ารักษาพยาบาล ประกันอุบัติเหตุ ฯลฯ กับ ท่านได้รับสวัสดิการด้านการเงิน เพื่อการเกษียณอายุราชการ เช่น เงินบำนาญ เงินปันผลสหกรณ์ ฯลฯ และ เห็นด้วยน้อยสุด ที่ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน กับ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับภาระงาน

2.5 ความคิดเห็นในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเห็นด้วยมากที่สุดที่ในการฝึกอบรม ท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนใหม่ในหน่วยงานต่างๆ และ เห็นด้วยน้อยสุดที่ท่านได้รับคำแนะนำจากหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับเป้าหมายในการทำงาน

3. ระดับความคิดเห็น ในเรื่องความผูกพันของบุคลากรครู โรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี ผลการวิเคราะห์พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีความสอดคล้องกับอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ศาวิตรี ธนกิจเจริญพันธ์ , 2557) ดังนี้

3.1 ความคิดเห็นในด้านความพึงพอใจในงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเห็นด้วยมากที่สุดที่ท่านความภูมิใจที่สามารถทำงานให้สำเร็จและรับรู้ว่าการงานของตนเองส่งเสริมการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และเห็นด้วยน้อยสุดที่ท่านมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมสถานที่ปฏิบัติงาน ที่เอื้อต่อการทำงานในองค์กร

3.2 ความคิดเห็นในด้านความทุ่มเทในงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเห็นด้วยมากที่สุดที่ท่านพยายามร่วมมือในการแก้ไขปัญหาต่างๆในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และ เห็นด้วยน้อยสุดที่ท่านมาทำงานก่อนเวลาและกลับหลังเวลาเลิกงาน

3.3 ความคิดเห็นในด้านค่านิยมในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเห็นด้วยมากที่สุดที่ท่านยอมรับและพร้อมที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของ และเห็นด้วยน้อยสุดที่ท่านมีภาระงานของท่านมีการส่งเสริม ปลูกฝังการสร้างวินัย ในตนเอง

3.4 ความคิดเห็นในด้านความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเห็นด้วยมากที่สุดที่ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของ โรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี และ เห็นด้วยมากที่สุดที่ท่านคิดว่าการทำงานที่ได้รับบรรจุ และทำงานใน โรงเรียนเทศบาล เป็นเรื่องที่ผิดพลาด

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยทำให้ทราบข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรครู โรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี เพื่อสามารถนำไปเป็นฐานข้อมูลขององค์กร และพบว่าความคิดเห็นในเรื่องอิทธิพลของการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรครู โรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี เป็นอย่างไร เพื่อให้องค์กรได้เห็นถึงความสำคัญเพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่ความสำเร็จในอนาคต

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวัดถึงอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรครู โรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี ในสถานการณ์สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ดังนั้นในอนาคตควรจะ วัดในสถานการณ์สภาพเศรษฐกิจ ที่อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงขึ้นในอนาคต

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆเพิ่มเติมที่จะส่งผลต่อผูกพันของบุคลากรครู โรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ เป็นต้น

### เอกสารอ้างอิง

ประสพโชค ชูช่วย (2562). อิทธิพลของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรและผลลัพธ์การทำงานกรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ปริญทร์จักร พงศ์นาคศิริ (2565). ปัจจัยแนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์กร/ธุรกิจสตาร์ทอัพในเขตกรุงเทพมหานคร

ศาวิตรี ธนกิจเจริญพัฒน์ (2557). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง