

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ในครั้งนี้เป็นแบบวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพฝาง จังหวัดเชียงใหม่ และเพื่อศึกษาความผูกพันองค์กรของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพฝาง จังหวัดเชียงใหม่ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ของวิทยาลัยการอาชีพฝาง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 87 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างแบบไคสแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) แล้วนำเสนอข้อมูลในเชิงพรรณนา

#### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรในการวิจัยนี้ ประกอบด้วย ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน มีดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยการอาชีพฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ตำแหน่งงานเป็นครูและมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

1.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากไปหาน้อย ได้แก่ โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงาน และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

1.3 ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร มีผลต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร ขนาดขององค์กร และการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร

1.4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยการอาชีพฝาง จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความผูกพันด้านความรู้สึก และน้อยที่สุดคือความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

3. ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพฝาง จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างแบบไคสแควร์ ( $\text{Chi-square: } X^2$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีดังนี้

3.1 ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศกับความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยการอาชีพฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

3.2 ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุกับความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยการอาชีพฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก รองลงมาคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

3.3 ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในด้านการศึกษากับความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยการอาชีพฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน รองลงมาคือความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร



3.4 ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านสถานภาพการสมรสกับความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยการอาชีพฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน รองลงมาคือความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

3.5 ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยการอาชีพฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน รองลงมาคือความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

3.6 ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านตำแหน่งงาน กับความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยการอาชีพฝาง จังหวัดเชียงใหม่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน นอกจากนั้นความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในด้านตำแหน่งงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

3.7 ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในด้านรายได้ต่อเดือนกับความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยการอาชีพฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน รองลงมาคือความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรและความผูกพันด้านความรู้สึก

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพฝาง จังหวัดเชียงใหม่ มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมมีผลต่อความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านลักษณะงาน เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากวิทยาลัยการอาชีพฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ได้สร้างความผูกพันของบุคคลเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในระดับองค์กรและระดับบุคคลโดยการเพิ่มคุณค่าแก่บุคลากร การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ การประเมินความผูกพันของบุคลากร รวมทั้งมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่มีประสิทธิผลและสนับสนุนบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ อัลเลนและเมเยอร์

(Allen & Meyer, 1990) ที่ว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงาน ประสบการณ์ในงาน และคุณลักษณะของโครงสร้างจะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานที่จะทำให้พนักงานเกิดการอุทิศตนให้กับงานที่ทำ จนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและเกิดความผูกพันต่อองค์การจนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การในที่สุด ดังนั้นทางองค์การจะต้องให้ความสำคัญเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์การ สอดคล้องกับแนวความคิดของสตีร์ย์ (Steers R.M., 1977) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) และประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) และแนวคิดของ เมาว์เคย์ (Mowday, R.M. 1982) ที่เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะขององค์การ และประสบการณ์จากการทำงาน

1.1 ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การมากที่สุดคือโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากงานที่รับผิดชอบของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ได้สร้างความคุ้นเคยสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกองค์การ มีการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องประสานความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกองค์การ เมื่อต้องการความช่วยเหลือได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง และการติดต่อประสานงานกับบุคคลภายในและภายนอกองค์การเป็นงานที่ทำหาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ ได้แก่ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การทำงานจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กรอยู่เสมอและงานที่ทำเปิดโอกาสให้มีความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่อ

1.2 ผลการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะขององค์การพบว่าปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การมากที่สุดคือด้านการกระจายอำนาจในองค์การ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวิทยาลัยการอาชีพฝาง จังหวัดเชียงใหม่ มีการจัดระบบการทำงานในองค์การมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน องค์การมอบหมายอำนาจหน้าที่ ได้ตรงกับทักษะความรู้ ความสามารถ เป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดในการปฏิบัติงาน องค์การมีการชี้แจงนโยบาย กฎ ระเบียบวิธีการปฏิบัติงานในทุกเรื่องและองค์การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสายพิณ สว่างจิต (2548) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันขององค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานโดยรวมให้ความสำคัญแก่ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์การในระดับมาก บรรยากาศการทำงานที่มีความวางใจ



ซึ่งกันและกัน ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกันมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

1.3 ผลการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน พบปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรมากที่สุดคือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญในองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรของวิทยาลัยการอาชีพฝาง จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อให้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จขององค์กร การปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานและมีความสำคัญในการสร้างสรรค์ความสำเร็จให้กับองค์กร ซึ่งงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ที่พบว่าความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยด้านการรับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ และความสำเร็จขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่กล่าวได้ว่ามีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานที่บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพฝาง จังหวัดเชียงใหม่ รับผิดชอบอยู่ทำให้ได้สร้างความคุ้นเคยสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน วิทยาลัยการอาชีพฝางมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน มีการมอบหมายงานที่ตรงกับทักษะความรู้ความสามารถและเมื่อบุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งทั้งงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หรืองานนอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบ จะทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีของวิทยาลัยการอาชีพฝาง แม้จะมีปัญหาและอุปสรรค และแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษจากการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรวิภา นิลวรรณ (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านบรรทัดฐานเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรู้สึก และด้านการคงอยู่กับองค์กรตามลำดับ ผลการศึกษาของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงานบริษัทลำพูนชิงเคนเก็ต จำกัด ที่พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากและผลการศึกษาของ ปิยะ ปิยะวรรณศิริกุล (2553) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลในโรงพยาบาลเทพปัญญาที่พบว่าบุคลากรทางการพยาบาลในโรงพยาบาลเทพปัญญามีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

3. ผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยการอาชีพฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของวรรณิภา นิลวรรณ (2554) ซึ่งได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยด้านการจัดการ มีส่วนสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความผูกพัน ได้แก่ ความมั่นคง ความก้าวหน้า สถานที่ทำงาน ความศรัทธาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา รวมทั้งความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างพนักงานกับพนักงาน พนักงานกับหน่วยงาน ส่งผลทำให้องค์การหรือหน่วยงานมีการเจริญเติบโต ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องให้ความสำคัญและเร่งเสริมสร้างให้เกิดความผูกพันในองค์กรหรือหน่วยงาน การกำหนดบทบาทขององค์กร แนวคิดของสมาชิกในองค์กร สร้างให้เกิดความผูกพันขึ้นในองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จันท์แรม พุทธนุกูล (2554) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี ที่พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันและผลการศึกษาพบว่าตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เชนตะวัน แสงวิเศษ (2554) ซึ่งได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่พบว่าตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05



## ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาปัจจัยที่ีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพผาง จังหวัดเชียงใหม่ มีข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน และข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไปดังนี้

### ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

1. ควรสนับสนุนให้ใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่ต่างไปจากรูปแบบเดิม เพื่อให้ทันกับยุคสมัยและเหตุการณ์ปัจจุบัน ซึ่งอาจมีการส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมศึกษาหาความรู้จากหน่วยงานภายนอก ให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงกฎระเบียบ ข้อบังคับ ลดความเข้มงวดในการกำกับดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน
2. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนงานของวิทยาลัย การสื่อสารข้อมูล การจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร การป้องกันความบกพร่องความเหน้อยล้าในการปฏิบัติงาน และการป้องกันความบกพร่องจากการปฏิบัติงานตามความเคยชินเดิมที่ปฏิบัติสืบเนื่องกันมาแบบผิดๆ
3. ผู้บริหารควรปรับกระบวนการบริหารจัดการเพื่อสร้างความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาองค์กรเป็นของบุคลากรทุกคน โดยมีการจัดสวัสดิการ ความรู้สึกเชื่อมั่น สบายใจ ความมั่นคง และมีระบบให้ความช่วยเหลืออย่างเป็นทางการและเป็นรูปแบบที่สมบูรณ์ มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมเพื่อเพิ่มความรักและหวงแหนความรู้สึกว่าองค์กรเป็นของคนทุกคน
4. องค์กรควรทบทวนนโยบายในเรื่องสวัสดิการ ผลตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงกระบวนการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร และสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อผูกมัดให้บุคลากรอยู่กับองค์กรตลอดไป

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถนำมาพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษา คุณภาพชีวิต ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อจะได้นำข้อมูลมาใช้ประกอบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาต่อไป