

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 153 ชุด และนำผลลัพธ์ไปวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า t – test และค่า f – test (One – way Anova) และการแปลผลแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียง ใหม่

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคลคลกับ (เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะทั่วไป

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามแก่ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จำนวนทั้งหมด 153 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	57	37.25
หญิง	96	62.75
รวม	**153**	**100.00**
2. อายุ		
21 – 30 ปี	33	21.57
31 – 40 ปี	60	39.22
41 – 50 ปี	32	20.92
50 ปีขึ้นไป	28	18.30
รวม	**153**	**100.00**
3. สถานภาพ		
โสด	69	45.10
สมรส	77	50.33
หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	7	4.58
รวม	**153**	**100.00**
4. การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	2.61
ปริญญาตรี	119	77.78
ปริญญาโท	26	16.99
สูงกว่าปริญญาโท	4	2.61
รวม	**153**	**100.00**

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. รายได้		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3	1.96
15,001 – 20,000 บาท	73	47.71
20,001 – 30,000 บาท	34	22.22
30,001 – 40,000 บาท	23	15.03
40,001 – 50,000 บาท	17	11.11
50,000 บาทขึ้นไป	3	1.96
รวม	**153**	**100.00**
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 3 ปี	18	11.76
3 – 5 ปี	34	22.22
6 – 10 ปี	34	22.22
11 – 15 ปี	15	9.80
16 – 20 ปี	9	5.88
20 ปีขึ้นไป	43	28.10
รวม	**153**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษาจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 96 ราย คิดเป็นร้อยละ 62.75 รองลงมา คือ เพศชาย มีจำนวน 57 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.25

2. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีจำนวน 60 ราย คิดเป็นร้อยละ 39.22 รองลงมา คือ 21 – 30 ปี มีจำนวน 33 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.57 41 – 50 ปี มีจำนวน 32 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.92 และ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 28 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.30 ตามลำดับ

3. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 277 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.33 รองลงมา คือ สภานภาพโสด มีจำนวน 69 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.10 และ สถานภาพหย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ จำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.58 ตามลำดับ

4. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 119 ราย คิดเป็นร้อยละ 77.78 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท มีจำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.99 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาโทในอัตราที่เท่ากัน มีจำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.61 ตามลำดับ

5. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีจำนวน 43 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.71 รองลงมา คือ 20,001 – 30,000 บาท มีจำนวน 34 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.22 30,001 – 40,000 บาท มีจำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.03 40,001 – 50,000 บาท มีจำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.11 และ ต่ำกว่า 15,000 บาท และ 50,000 บาทขึ้นไป ในอัตราที่เท่ากัน มีจำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.96 ตามลำดับ

6. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป มีจำนวน 43 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.10 รองลงมา คือ 3 – 5 ปี และ 6 – 10 ปี ในอัตราที่เท่ากัน มีจำนวน 34 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.22 น้อยกว่า 3 ปี มีจำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.76 11 – 15 ปี มีจำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.80 และ 16 – 20 ปี มีจำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.88 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล เพื่ออธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ โดยแบ่งข้อมูลเป็น 4 ส่วน คือ ในระดับภาพรวมและรายย่อยทั้งสามประเด็น ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในภาพรวมของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.02	0.50	มาก
ความผูกพันต่อองค์กร	4.22	0.57	มากที่สุด
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	4.25	0.56	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	**4.16**	**0.92**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับความคิดเห็นระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และ 4.22 ตามลำดับ สำหรับด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล เพื่ออธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ โดยแยกออกเป็นรายด้านจำนวน 7 ด้าน ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.4 – ตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.79	0.74	มาก
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน	4.02	0.62	มาก
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.93	0.67	มาก
4. ด้านการบูรณาการทางสังคมและสัมพันธภาพในองค์กร	4.07	0.65	มาก
5. ด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.39	0.67	มากที่สุด
6. ด้านการได้รับการชมเชยและการยอมรับ	3.88	0.74	มาก
7. ด้านการมีธรรมนูญองค์กร	4.03	0.67	มาก
เฉลี่ยรวมทั้งหมด	**4.02**	**0.80**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 4.39 รองลงมา ซึ่งอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมและสัมพันธภาพในองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ด้านการมีธรรมนูญองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ด้านการได้รับการชมเชยและการยอมรับมีค่าเฉลี่ย 3.88 และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับงานที่รับผิดชอบ	3.87	0.82	มาก
ความรู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ	3.97	0.76	มาก
การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สอดคล้องกับความสามารถและผลการปฏิบัติงาน	3.86	0.80	มาก
ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอกับค่าใช้จ่ายและภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.48	0.97	มาก
เฉลี่ยรวม	**3.79**	**0.74**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรมีความรู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมา คือ บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม เมื่อเทียบกับงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 บุคลากรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สอดคล้องกับความสามารถและผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอกับค่าใช้จ่ายและภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ที่ได้รับการตรวจสอบให้มีความปลอดภัยอย่างเพียงพอเหมาะสม	3.97	0.67	มาก
องค์กรมีมาตรการและกฎระเบียบในการป้องกันอันตรายและการเกิดความผิดพลาดจากการทำงานที่อาจจะเกิดขึ้น	3.97	0.70	มาก
องค์กรให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.10	0.73	มาก
สถานที่ทำงานมีระบบเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยที่ได้มาตรฐานตามกรมแรงงาน	4.06	0.71	มาก
เฉลี่ยรวม	**4.02**	**0.62**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรเห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมา คือ สถานที่ทำงานมีระบบเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยที่ได้มาตรฐานตามกรมแรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และสถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ที่ได้รับการตรวจสอบให้มีความปลอดภัยอย่างเพียงพอเหมาะสม และองค์กรมีมาตรการและกฎระเบียบในการป้องกันอันตราย และการเกิดความผิดพลาดจากการทำงานที่อาจจะเกิดขึ้นอยู่ในระดับเท่ากัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
มีความมั่นใจว่าองค์กรมีความมั่นคง และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานไปจนถึงเกษียณ	4.33	0.69	มากที่สุด
องค์กรมีการการเสนอผลงานของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.90	0.84	มาก
โครงสร้างขององค์กรเอื้อต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไป	3.67	0.89	มาก
มีโอกาสในการเข้ารับการพัฒนา อบรมเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ	3.84	0.82	มาก
เฉลี่ยรวม	**3.93**	**0.67**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บุคลากรมีความมั่นใจว่าองค์กรมีความมั่นคง และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานไปจนถึงเกษียณอายุ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาในระดับมาก องค์กรมีการเสนอผลงานของบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 บุคลากรมีโอกาสได้รับการเข้ารับการพัฒนา อบรมเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถในงานให้มากขึ้น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และโครงสร้างขององค์กรเอื้อต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของบุคลากรที่สูงขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบูรณาการทางสังคมและสัมพันธภาพในองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมและสัมพันธภาพในองค์กร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.07	0.82	มาก
เพื่อนร่วมงานเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน	4.10	0.74	มาก
หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน	4.02	0.80	มาก
ได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีเมื่อขอร้อง	4.09	0.72	มาก
เฉลี่ยรวม	**4.07**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมและสัมพันธภาพในองค์กร อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เพื่อนร่วมงานเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมา คือ บุคลากรได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เมื่อมีการขอร้องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
องค์กรมีการรณรงค์ให้บุคลากรเป็นคนดีและเป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม	4.47	0.69	มากที่สุด
องค์กรมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อสังคมเป็นประจำ	4.27	0.80	มากที่สุด
บุคลากรเห็นด้วยและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม	4.39	0.73	มากที่สุด
บุคลากรมีความรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	4.43	0.71	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	**4.39**	**0.67**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด องค์กรมีการรณรงค์ให้บุคลากรเป็นคนดีและเป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม บุคลากรมีความรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม บุคลากรเห็นด้วยและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม และองค์กรมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อสังคมเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47, 4.43, 4.39 และ 4.27 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการได้รับการชมเชยและการยอมรับ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการชมเชยและการยอมรับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานกล่าวคำยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงาน ทั้งโดยส่วนตัวและในที่ประชุม	3.78	0.83	มาก
รู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จได้	3.95	0.79	มาก
เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถในงานในระดับที่น่าพอใจ	3.89	0.78	มาก
เฉลี่ยรวม	**3.88**	**0.74**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการชมเชยและการยอมรับอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถในงานในระดับที่น่าพอใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานกล่าวคำยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงาน ทั้งโดยส่วนตัวและในที่ประชุมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการมีธรรมนูญองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีธรรมนูญองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
องค์กรมีนโยบาย ระเบียบ แบบแผนที่เป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีสำหรับบุคลากร	4.12	0.75	มาก
เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของกันและกัน	4.03	0.76	มาก
องค์กรให้อิสระและความเสมอภาคต่อบุคลากรเท่าเทียมกัน	3.93	0.76	มาก
เฉลี่ยรวม	**4.03**	**0.67**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีธรรมนูญองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ องค์กรมีนโยบาย ระเบียบ แบบแผนที่เป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีสำหรับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และองค์กรให้อิสระและความเสมอภาคต่อบุคลากรเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล เพื่ออธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ โดยแยกออกเป็นรายด้าน จำนวน 3 ด้าน ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.12 – ตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่

ความผูกพันต่อองค์กร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร	4.11	0.64	มาก
2. ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร	4.26	0.59	มากที่สุด
3. ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	4.28	0.68	มากที่สุด
เฉลี่ยรวมทั้งหมด	**4.22**	**0.57**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ เพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
พอใจกับนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร	3.96	0.77	มาก
มีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กร	4.24	0.71	มากที่สุด
องค์กรเป้าหมายและนโยบายที่ถูกกำหนดให้ไปในทิศทางเดียวกัน	4.10	0.75	มาก
พอใจกับผลสำเร็จในงานที่ทำ	4.15	0.68	มาก
เฉลี่ยรวม	**4.11**	**0.64**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมา คือ บุคลากรเกิดความพึงพอใจกับผลสำเร็จในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 องค์กรมีเป้าหมายและนโยบายที่ถูกกำหนดให้ไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และบุคลากรพอใจกับนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ทุ่มเททำงานทั้งกายและใจทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน	4.25	0.65	มากที่สุด
ปฏิบัติงาน โดยใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	4.27	0.65	มากที่สุด
การทำงานอย่างมีความสุข	4.19	0.74	มาก
งานที่ทำอยู่มีความสำคัญสำหรับชีวิต	4.33	0.65	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	**4.26**	**0.59**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ บุคลากรเห็นว่างานที่ทำอยู่มีความสำคัญและมีคุณค่าสำหรับชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมา คือ บุคลากรปฏิบัติงาน โดยใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 บุคลากรทุ่มเททำงานทั้งกายและใจทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และบุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.19 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.22	0.74	มากที่สุด
มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.39	0.70	มากที่สุด
ยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนเกษียณ	4.16	0.92	มาก
มีความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.34	0.73	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	**4.28**	**0.68**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 รองลงมา คือ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34, 4.22 และ 4.16 ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัยจังหวัดเชียงใหม่ ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล เพื่ออธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ โดยแยกออกเป็นรายด้านจำนวน 6 ด้าน ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.16 – ตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	4.29	0.63	มากที่สุด
2. ด้านพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม	4.21	0.65	มากที่สุด
3. ด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา	4.18	0.66	มาก
4. ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	4.28	0.70	มากที่สุด
5. ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	4.31	0.65	มากที่สุด
6. ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎขององค์กร	4.25	0.75	มากที่สุด
เฉลี่ยรวมทั้งหมด	**4.25**	**0.56**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ด้านพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ยินดีปฏิบัติงานแทนเพื่อนที่ขาดงานได้	4.31	0.68	มากที่สุด
สามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานมาก	4.27	0.63	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	**4.29**	**0.63**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรยินดีที่จะปฏิบัติงานแทนเพื่อนที่ขาดงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 รองลงมา คือ บุคลากรสามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
เป็นที่ปรึกษาที่ดีของเพื่อนร่วมงาน	4.15	0.72	มาก
สามารถรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	4.27	0.65	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	**4.21**	**0.65**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.17 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรด้านพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรสามารถรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมา คือ บุคลากรเป็นที่ปรึกษาที่ดีของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร ด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
อาสาช่วยงานเพื่อนร่วมงานเมื่อมีงานเร่งด่วนอย่างสม่ำเสมอ	4.24	0.71	มากที่สุด
หลีกเลี่ยงการต่อว่านินทาบุคคลอื่น	4.12	0.76	มาก
เฉลี่ยรวม	**4.18**	**0.66**	**มาก**

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรอาสาช่วยงานเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีงานเร่งด่วนอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมา คือ บุคลากรหลีกเลี่ยงการต่อว่านินทาบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่างขององค์กรสม่ำเสมอ	4.27	0.73	มากที่สุด
มีส่วนรับผิดชอบกิจกรรมขององค์กร	4.29	0.74	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	**4.28**	**0.70**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.19 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรมีส่วนรับผิดชอบกิจกรรมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 รองลงมา คือ บุคลากรให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่างขององค์กรสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ตระหนักได้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.29	0.73	มากที่สุด
มาทำงานตรงต่อเวลา	4.34	0.72	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	**4.31**	**0.65**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.20 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรมาทำงานตรงต่อเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 รองลงมา คือ บุคลากรสามารถตระหนักได้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด	4.25	0.75	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	**4.25**	**0.75**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.21 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีเพียงข้อเดียว ได้แก่ บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ (เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่

สมมติฐานที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัยกับปัจจัยส่วนบุคคลมีความแตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ผลการทดสอบความแตกต่าง ด้วยวิธีทดสอบค่า (t – test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (f – test)

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) กับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	คุณภาพชีวิตการทำงาน		ค่า t	ค่า Sig.
	$\bar{X}$	S.D.		
ชาย	4.14	0.486	0.636	.426
หญิง	4.05	0.436		

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) กับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.05 และเพศชาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.14 มีความคิดเห็นระดับมาก จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t – test พบว่า ค่า t เท่ากับ 0.636 1 และค่า Sig. เท่ากับ .426 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าระดับคุณภาพชีวิตระหว่างเพศชายและหญิงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) กับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	คุณภาพชีวิตการทำงาน		ค่า	ค่า
	$\overline{X}$	S.D.	F	Sig.
21 – 30 ปี	4.15	0.345		
31 – 40 ปี	4.01	0.485		
41 – 50 ปี	4.10	0.486	0.869	.459
50 ปีขึ้นไป	4.13	0.473		
รวม	4.09	0.456		

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) กับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ f – test พบว่า ค่า F เท่ากับ 0.869 และค่า Sig. เท่ากับ .459 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าระดับคุณภาพชีวิตในแต่ละอายุไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	คุณภาพชีวิตการทำงาน		ค่า	ค่า
	$\overline{X}$	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.23	0.393		
ปริญญาตรี	4.06	0.455		
ปริญญาโท	4.19	0.414	0.731	.535
สูงกว่าปริญญาโท	4.02	0.803		
รวม	4.09	0.456		

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) จำแนกตามการศึกษา โดยใช้สถิติ f – test พบว่า ค่า F เท่ากับ 0.731 และค่า Sig. เท่ากับ .535 ซึ่งมากกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าระดับคุณภาพชีวิตในแต่ละระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน		ค่า	ค่า
	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
น้อยกว่า 3 ปี	4.21	0.303		
3 – 5 ปี	4.05	0.425		
6 – 10 ปี	4.01	0.494	.544	.743
11 – 15 ปี	4.08	0.459		
16 – 20 ปี	4.11	0.495		
20 ปีขึ้นไป	4.12	0.502		
รวม	4.09	0.456		

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ f – test พบว่า ค่า F เท่ากับ .544 และค่า Sig. เท่ากับ .743 ซึ่งมากกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าระดับคุณภาพชีวิตจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัยแตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ผลการทดสอบความแตกต่าง ด้วยวิธีทดสอบค่า (t – test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (f – test)

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) กับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ

เพศ	ความผูกพันต่อองค์กร		ค่า	ค่า
	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	4.26	0.554	.65	.517
หญิง	4.19	0.583		

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) กับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศชาย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.26 และบุคลากรเพศหญิงมีความคิดเห็นระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.19 จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t – test พบว่า ค่า t เท่ากับ .65 และค่า Sig. เท่ากับ .517 ซึ่งมากกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างเพศชายและหญิงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) กับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ

อายุ	ความผูกพันต่อองค์กร		ค่า	ค่า
	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
21 – 30 ปี	4.33	0.449		
31 – 40 ปี	4.08	0.522		
41 – 50 ปี	4.35	0.555	2.128	.099
50 ปีขึ้นไป	4.23	0.758		
รวม	4.22	0.572		

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) กับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ f – test พบว่า ค่า F เท่ากับ 2.128 และค่า Sig. เท่ากับ .099 ซึ่งมากกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละอายุไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) กับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	ความผูกพันต่อองค์กร		ค่า	ค่า
	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.77	0.229		
ปริญญาตรี	4.19	0.572		
ปริญญาโท	4.21	0.575	1.696	.170
สูงกว่าปริญญาโท	4.50	0.581		
รวม	4.22	0.572		

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) กับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามการศึกษา โดยใช้สถิติ f – test พบว่า ค่า F เท่ากับ 1.696 และค่า Sig.เท่ากับ .170 ซึ่งมากกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) กับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		ค่า F	ค่า Sig
	$\bar{X}$	S.D		
น้อยกว่า 3 ปี	4.24	0.443		
3 – 5 ปี	4.32	0.487		
6 – 10 ปี	4.11	0.554	.641	.669
11 – 15 ปี	4.10	0.590		
16 – 20 ปี	4.27	0.448		
20 ปีขึ้นไป	4.24	0.704		
รวม	4.22	0.572		

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) กับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ f – test พบว่า ค่า F เท่ากับ .641 และค่า Sig. เท่ากับ .669 ซึ่งมากกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่แตกต่างกัน ด้วยวิธีทดสอบค่า (t – test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (f – test)

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามเพศ

เพศ	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร		ค่า	ค่า
	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	4.31	0.544	.952	.342
หญิง	4.22	0.572		

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิงมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.31 และ 4.22 ตามลำดับ จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t – test พบว่า ค่า t เท่ากับ .952 และค่า Sig. เท่ากับ .342 ซึ่งมากกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรระหว่างเพศชายและหญิงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามอายุ

อายุ	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร		ค่า	ค่า
	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
21 – 30 ปี	4.35	0.481		
31 – 40 ปี	4.12	0.541		
41 – 50 ปี	4.41	0.492	2.473	.064
50 ปีขึ้นไป	4.26	0.706		
รวม	4.26	0.561		

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ f – test พบว่า ค่า F เท่ากับ 2.473 และค่า Sig. เท่ากับ .064 ซึ่งมากกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในแต่ละอายุไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร		ค่า	ค่า
	$\overline{X}$	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.84	0.155		
ปริญญาตรี	4.23	0.539		
ปริญญาโท	4.26	0.661	1.619	.187
สูงกว่าปริญญาโท	4.39	0.609		
รวม	4.26	0.561		

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามการศึกษา โดยใช้สถิติ t – test พบว่า ค่า F เท่ากับ 1.619 และค่า Sig. เท่ากับ .187 ซึ่งมากกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในแต่ละระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร		ค่า	ค่า
	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
น้อยกว่า 3 ปี	4.24	0.512		
3 – 5 ปี	4.34	0.483		
6 – 10 ปี	3.18	0.524	.714	.614
11 – 15 ปี	4.07	0.588		
16 – 20 ปี	4.27	0.528		
20 ปีขึ้นไป	4.31	0.663		
รวม	4.26	0.561		

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ t – test พบว่า ค่า F เท่ากับ .714 และค่า Sig. เท่ากับ .614 ซึ่งมากกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะทั่วไป

ตารางที่ 4.34 จำนวนข้อมูลความคิดเห็นและการพัฒนา

ความคิดเห็นและการพัฒนา	จำนวน
1. บุคลากรมีความสุขในการทำงานและเข้าใจบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่	17
2. การทำงานราบรื่นภายใต้ระเบียบข้อบังคับที่มีความยืดหยุ่น สมเหตุสมผล	9
3. รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งและสภาพแวดล้อมปัจจุบัน	18
4. มีความรักหวงแหนและเต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	18
5. มีความหวังว่าจะปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ	25
6. จากแนวคำสอนของศาสนาคริสต์ ทำให้ยึดถือในค่านิยมขององค์กร เสียสละให้ผู้อื่น รักผู้อื่นเหมือนรักตนเอง	20
7. รูปแบบการทำงานเป็นทีมและการเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับนักเรียน	22
8. การได้รับเกียรติและคำยกย่องในการทำงานที่สำเร็จ	13
รวม	**142**

จากตารางที่ 4.34 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการแสดงความคิดเห็น หรือแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดการพัฒนาในประเด็นหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และเข้าใจบทบาทหน้าที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่ รวมถึงการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ภายใต้ระเบียบข้อบังคับที่มีความยืดหยุ่นและมีความสมเหตุสมผล ด้านรายได้ที่รับเหมาะสมกับตำแหน่งที่ทำ แต่ด้วยสภาพแวดล้อมปัจจุบัน ทำให้รายรับน้อยกว่ารายจ่าย ดังนั้น บุคลากรจึงนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อการใช้จ่ายจะได้เป็นไปอย่างราบรื่น

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรมีความรักความผูกพันและหวงแหนองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด เชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น จึงมีความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่และมีความหวังที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุงาน

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรรู้หน้าที่ว่าจะต้องปฏิบัติตนอย่างไรในองค์กร มีความยืนหยัดยึดมั่นว่าจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้อย่างเต็มกำลังความสามารถ และจะช่วยเหลือองค์กรทุกทางเท่าที่จะทำได้ ภายใต้กฎระเบียบขององค์กร การมีกิจกรรมร่วมกันในโรงเรียน ทำให้บุคลากรมีรูปแบบทำงานร่วมกันเป็นทีม เมื่องานสำเร็จมักจะได้รับคำชมจากผู้บริหารระดับสูง เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดีที่ทำให้รู้สึกรักและภูมิใจในสถานที่ทำงานแห่งนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY