

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงาน
ศึกษานิเทศศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



นางสาวกฤษศราภรณ์ ศรีสุข

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Factors Related to Organizational Commitment of Personnel of
Regional Education Offices under the Office of the Permanent
Secretary, Ministry of Education



Miss. KRISSARAPORN SRISUK

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration

School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรใน
สำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ผู้ศึกษา นางสาวกฤษศราภรณ์ ศรีสุข รหัสนักศึกษา 2633002817
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2) ศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (4) เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 425 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน ได้ตัวอย่างจำนวน 202 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีชั้นภูมิแบ่งสัดส่วนและแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทุกประการกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (4) ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระดับต่างๆ สร้างวัฒนธรรมองค์การที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ นอกจากนี้ควรสร้างโอกาสความก้าวหน้าในงาน พัฒนาภาวะผู้นำ และสิ่งจูงใจด้านค่าตอบแทน

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์การ สำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

Independent Study title: “Factors Related to Organizational Commitment of Personnel of Regional Education Offices under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education”

Author: “Miss. KRISSARAPORN SRISUK”; ID: “2633002817”;

Degree: Master of Public Administration

Independent Study Advisor: Dr. Chamnian Rajphaetyakhom, Assistant Professor;

Academic year: 2023

Abstract

This study aimed to (1) study opinions on organizational commitment of personnel of Regional Education Offices under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education (2) to study opinions on factors related to organizational commitment of personnel of Regional Education Offices under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education (3) the relationship between factors and organizational commitment of personnel of Regional Education Offices under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education (4) the recommendation guidelines for promoting organizational commitment of personnel of Regional Education Offices under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education.

This study was a quantitative research. The population of this study was 425 personnel of Regional Education Offices under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education. The size of samples was determined by using Krejcie & Morgan’s calculation table and obtained 202 samples. The sampling method used stratified random and accidental sampling methods. Research instrument was a questionnaire. Statistics for data analysis employed percentage, frequency, mean, standard deviation and Pearson Product Moment Correlation.

The study revealed that (1) an overview of organizational commitment of personnel of Regional Education Offices under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education was at high level (2) an overview of opinion on factors related to the organizational commitment was at high level (3) the relationship between all factors and organizational commitment of personnel of Regional Education Offices under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education was highly positive at statistically significant at 0.01 level (4) the recommendation guidelines were the executives should develop the human relationship of all level and create organization cultures that aligned with organization’s vision. Moreover, there should have career development opportunities, leader development and motivation on relevant allowances.

Keywords : Organizational Commitment, Regional Education Offices, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ได้รับความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ อย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้ง ในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และเจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นอย่างสูง ที่กรุณาตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นอันเป็น ประโยชน์ในการพัฒนาองค์การต่อไป

ขอขอบคุณกำลังใจจากครอบครัว และเพื่อนร่วมงานที่เป็นกำลังใจเสมอมาในการศึกษา ค้นคว้าอิสระฉบับนี้จนแล้วเสร็จ



นางสาวกฤษศราภรณ์ ศรีสุข

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	3
สมมติฐานของการศึกษา.....	4
ขอบเขตของการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร.....	8
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.....	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
บทที่ 3 ระเบียบวิธีศึกษา.....	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
การแปรความหมาย.....	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	45
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ.....	48
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.....	52
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.....	59
ส่วนที่ 5 ผลการศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.....	61
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	64
สรุปผลการศึกษา.....	64
อภิปรายผล.....	69
ข้อเสนอแนะ.....	76
บรรณานุกรม.....	78
ภาคผนวก.....	81
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม).....	82
ข แบบสอบถาม.....	101
ประวัติผู้ศึกษา.....	110

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 จำนวนบุคลากรและกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.....	26
ตารางที่ 3.1 รายชื่อหน่วยงาน จำนวนประชากร และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....	37
ตารางที่ 3.2 การจำแนกสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์.....	42
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ.....	45
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ.....	45
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุการปฏิบัติงาน.....	46
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพ.....	46
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม การศึกษา.....	47
ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ประเภทบุคลากร.....	47
ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เงินเดือนและค่าตอบแทน.....	48
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในภาพรวม.....	49
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรตามความคิดเห็น ของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการกล่าวถึงองค์การเชิงบวก.....	49
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรตามความคิดเห็น ของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ.....	50
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรตามความคิดเห็น ของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์การ.....	51
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในภาพรวม.....	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านภาวะผู้นำ.....	52
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ ด้านวัฒนธรรมหรืออุดมมุ่งหมายขององค์การ.....	54
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ ด้านลักษณะงาน.....	54
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน.....	55
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านคุณภาพชีวิต.....	56
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่.....	57
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....	58
ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน.....	59
ตารางที่ 4.21 จำนวนและร้อยละความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา ในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ของสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	61

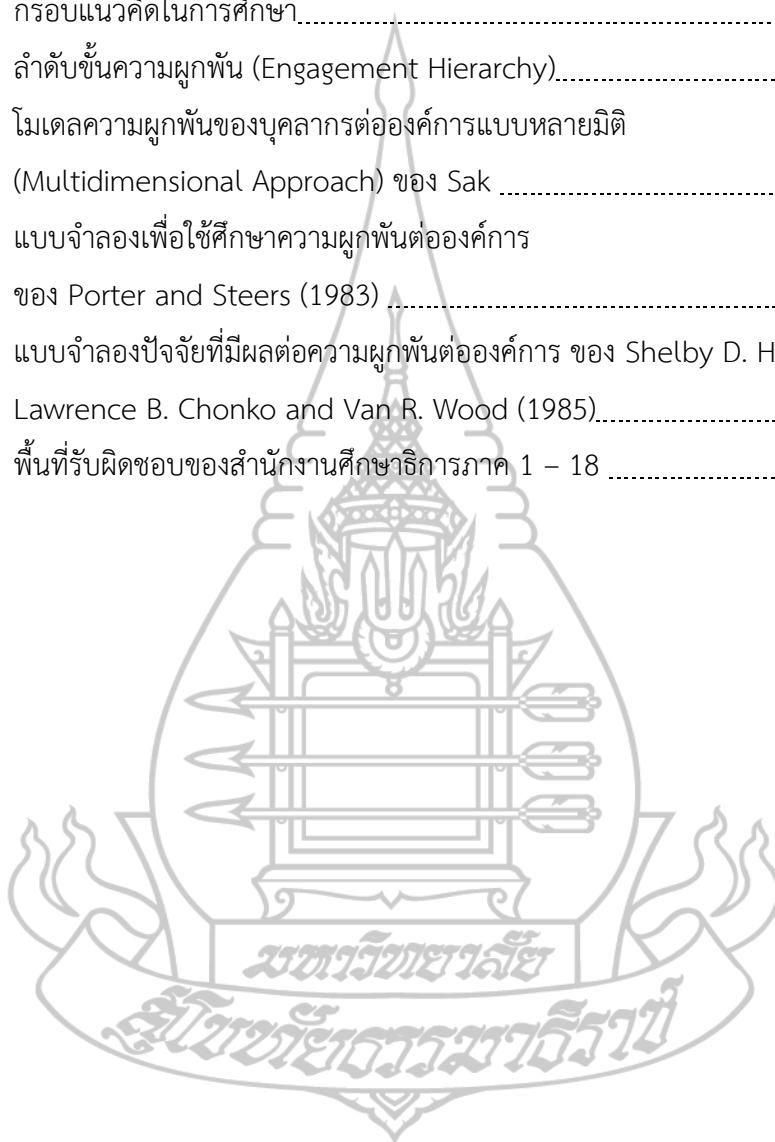
สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.22 จำนวนและร้อยละความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ของสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.....	62
ตารางที่ 5.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ.....	67



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	3
ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นความผูกพัน (Engagement Hierarchy).....	14
ภาพที่ 2.2 โมเดลความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรแบบหลายมิติ (Multidimensional Approach) ของ Sak	15
ภาพที่ 2.3 แบบจำลองเพื่อใช้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของ Porter and Steers (1983)	17
ภาพที่ 2.4 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของ Shelby D. Hunt, Lawrence B. Chonko and Van R. Wood (1985).....	18
ภาพที่ 2.5 พื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 – 18	26



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ มีเป้าหมายสูงสุดต้องการให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังที่ปรากฏในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 อีกทั้ง การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award) หรือเรียกโดยย่อว่า PMQA ในหมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ที่กำหนดให้องค์การต้องบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่ดีที่สุด ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาและเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มีความคิดสร้างสรรค์ กระตือรือร้น และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และนวัตกรรม ทำให้ภาครัฐต้องปรับตัวอย่างมาก ส่งผลให้บุคลากรภาครัฐต้องปรับตัวไปตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจส่งผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงาน ความผูกพันกับองค์การ ศักยภาพในการปฏิบัติงาน และความสามัคคีของบุคลากรภาครัฐ

จากสภาพปัญหาด้านการศึกษาของประเทศไทย ทั้งด้านระบบการบริหารจัดการ โครงสร้างองค์การ และบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะในระดับภูมิภาค ส่งผลให้คุณภาพของการศึกษารวมถึงการพัฒนาเด็กและเยาวชนของประเทศซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในอนาคตลดลง อีกทั้งยังเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการขับเคลื่อนและพัฒนา ด้านการศึกษาให้เท่าทันนานาประเทศ จึงมีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่องการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค ของกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดให้มีสำนักงานศึกษาธิการภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 18 ภาค ที่มีสถานที่ตั้งสำนักงานประจำอยู่ในจังหวัดเหล่านี้ คือ ลพบุรี ปทุมธานี ราชบุรี สมุทรสงคราม นครศรีธรรมราช ภูเก็ต ยะลา ชลบุรี ฉะเชิงเทรา อุดรธานี สกลนคร ขอนแก่น นครราชสีมา อุบลราชธานี เชียงใหม่ เชียงราย พิชณุโลก และนครสวรรค์ เพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการในระดับพื้นที่ ทำหน้าที่กำหนดทิศทางการศึกษาของพื้นที่ ขับเคลื่อนการศึกษาระดับภาคและจังหวัดโดยการอำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการศึกษาแบบร่วมมือและบูรณาการกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ หน่วยงานอื่น

และภาคส่วนอื่นที่เกี่ยวข้อง ในพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการและการมีส่วนร่วมของกระทรวงศึกษาธิการในระดับภูมิภาค

สำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค มีผู้บริหารเป็นระดับบริหารสูง แต่พบว่าการดำเนินงานที่ผ่านมาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนงาน/กิจกรรม/โครงการ มากกว่าการทำหน้าที่กำหนดทิศทางการศึกษาของพื้นที่ ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ ที่สำคัญของหน่วยงาน ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่องการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ เนื่องจากทิศทางการพัฒนาการศึกษาของพื้นที่ที่กำหนดไว้ ไม่สามารถนำมาขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ อีกทั้ง มีการโอน ย้าย เปลี่ยนแปลงตำแหน่งของบุคลากร ทำให้บุคลากรใหม่ไม่เข้าใจในการดำเนินงาน ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จได้ (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2565, น. 41-42)

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรการของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้ทราบถึงระดับและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรการของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการภาค ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรการของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

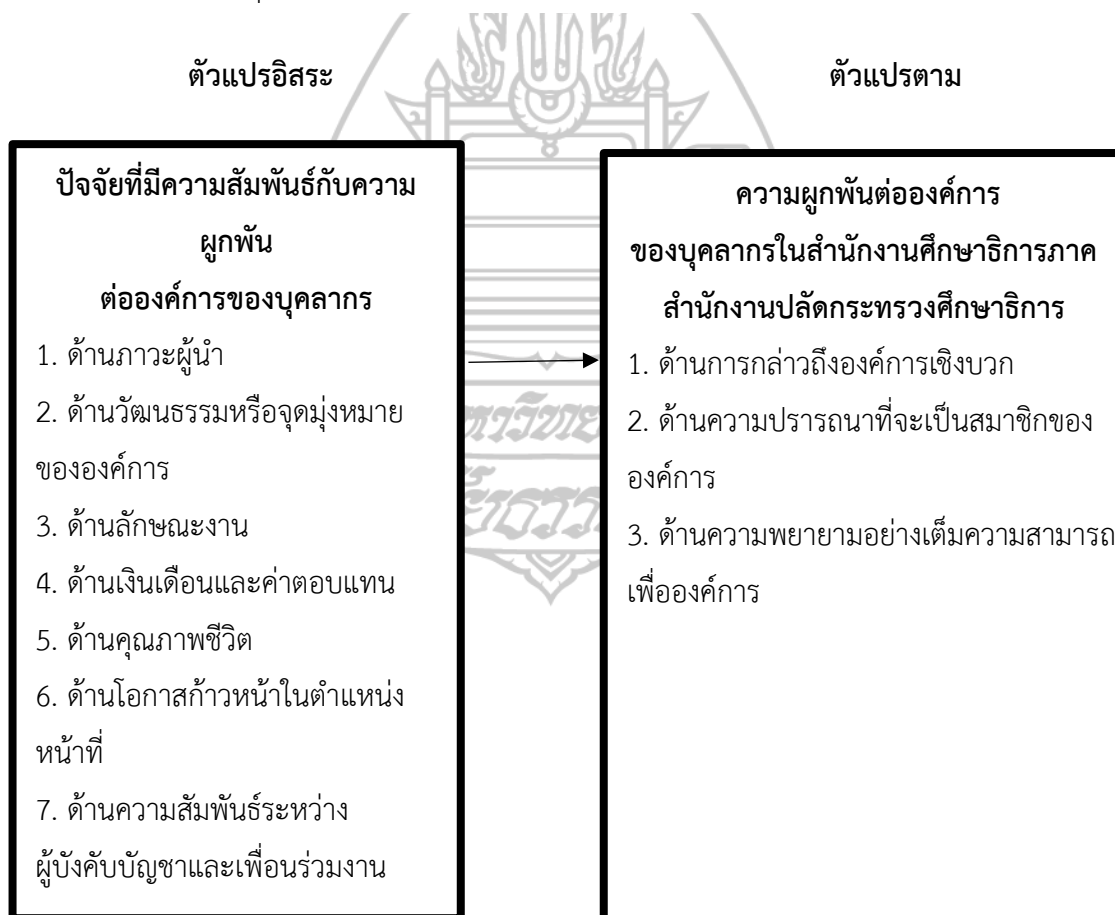
2.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรการของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์กรการของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรการของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งได้นำแนวคิดของ Hewitt Associates/AON Hewitt (2003, อ้างถึงใน นางสาวภาคินันท์ สุสังกรกาญจน 2565, น. 20) ที่ระบุว่าความผูกพันของบุคลากร เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกในฐานะสมาชิกขององค์กรใน 3 ด้าน (3s) การพูด (Say) การดำรงอยู่ (Stay) และการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร (Strive) และได้ศึกษาแนวคิดของ Hewitt Associates (2003, อ้างถึงใน นางสาวภาคินันท์ สุสังกรกาญจน 2565, น. 20) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากร 7 ประการ ซึ่งถูกนำมาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการวัดความผูกพันของบุคลากรในองค์กร คือ (1) ภาวะผู้นำ (2) วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (3) ลักษณะงาน (4) เงินเดือนและค่าตอบแทน (5) คุณภาพชีวิต (6) โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และ (7) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มาวิเคราะห์และประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังตารางที่ 1.1 ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. สมมติฐานของการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ระดับมาก

H0 : ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ระดับน้อย

H1 : ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 มีปัจจัยอย่างน้อย 3 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

H0 : ไม่มีปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

H1 : มีปัจจัยอย่างน้อย 3 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้รูปแบบการการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ โดยผู้ศึกษาได้ ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การ โดยได้ศึกษาแนวคิดของ Hewitt Associates (2003, อ้างถึงใน นางสาวภาคินี สุธงการกาญจน 2565 : 20) เรื่องการแสดงพฤติกรรม 3 ด้าน (3S) การพูด (Say) การดำรงอยู่ (Stay) และการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์การ (Strive) และได้ศึกษาแนวคิดของ Hewitt Associates (2003, อ้างถึงใน นางสาวภาคินี สุธงการกาญจน 2565 : 20) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากร 7 ประการ ซึ่งถูกนำมาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการวัดความผูกพันของบุคลากรในองค์การ คือ (1) ภาวะผู้นำ (2) วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์การ (3) ลักษณะงาน (4) เงินเดือน

และค่าตอบแทน (5) คุณภาพชีวิต (6) โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และ (7) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มาเป็นกรอบแนวคิดการศึกษาในครั้งนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์การ ด้านลักษณะงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ด้านการกล่าวถึงองค์การเชิงบวก ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์การ

5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวน 425 คน โดยผู้ศึกษาคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ โดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จากจำนวนประชากรดังกล่าว เมื่อดูตามตารางจะได้กลุ่มตัวอย่างที่จำนวน 202 คน ผู้ศึกษาจึงใช้การสุ่มตัวอย่าง 2 แบบ คือ แบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วน และแบบบังเอิญ

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยได้ศึกษาแนวคิดของ Hewitt Associates (2003, อ้างถึงใน นางสาวภาคินี สุธังกรกาญจน 2565 : 20) เรื่องการแสดงพฤติกรรม 3 ด้าน (3S) การพูด (Say) การดำรงอยู่ (Stay) และการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์การ (Strive) และได้ศึกษาแนวคิดของ Hewitt Associates (2003, อ้างถึงใน นางสาวภาคินี สุธังกรกาญจน 2565, น. 20) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากร 7 ประการ ซึ่งถูกนำมาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการวัดความผูกพันของบุคลากรในองค์การ คือ (1) ภาวะผู้นำ (2) วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์การ (3) ลักษณะงาน (4) เงินเดือนและค่าตอบแทน (5) คุณภาพชีวิต (6) โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และ (7) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มาเป็นกรอบแนวคิดการศึกษาในครั้งนี้ โดยขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม รายละเอียดดังนี้

5.3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์การ ด้านลักษณะงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

5.3.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ด้านการกล่าวถึงองค์การเชิงบวก ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร

5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ สำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 18 ภาค ที่มีสถานที่ตั้งสำนักงานประจำอยู่ในจังหวัดเหล่านี้ คือ ลพบุรี ปทุมธานี ราชบุรี สมุทรสงคราม นครศรีธรรมราช ภูเก็ต ยะลา ชลบุรี ฉะเชิงเทรา อุดรธานี สกลนคร ขอนแก่น นครราชสีมา อุบลราชธานี เชียงใหม่ เชียงราย พิชณุโลก และนครสวรรค์

5.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการศึกษาเป็นเวลา 6 เดือน ในช่วงเดือนกรกฎาคม - ธันวาคม 2566

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 – 18 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเท่านั้น

6.2 ด้านภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่สามารถเป็นผู้นำที่ดีในการมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจน พัฒนางค์การให้ดีขึ้น สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กร และเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร

6.3 ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมหรือสิ่งที่บุคลากรร่วมกันกำหนดขึ้นเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความเจริญงอกงาม เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความกลมเกลียว และทำให้องค์การมีความยั่งยืน

6.4 ด้านลักษณะงาน หมายถึง ความรู้ ทักษะ วิทยาการ อุปกรณ์ และแนวทางการปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้านที่บุคลากรพึงมี รวมถึงอิสระในการคิดและตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการวางแผนในการปฏิบัติงาน

6.5 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง บุคลากรได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบ อีกทั้งยังเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตปัจจุบัน

6.6 ด้านคุณภาพชีวิต หมายถึง บุคลากรรู้สึกว่าการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวมีคุณภาพ มีความสมดุล ไม่ก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ

6.7 ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม

สัมมนา เข้าร่วมการประชุมต่างๆ องค์การมีแผนที่จะส่งเสริมบุคลากรให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน

6.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา การเอาใจใส่ การได้รับคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน และสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การให้ความร่วมมือ ความเข้าอกเข้าใจกัน และสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นมิตร

6.9 ด้านการกล่าวถึงองค์การเชิงบวก หมายถึง บุคลากรมักกล่าวถึงองค์การในแง่ดี พูดถึงสิ่งที่ดีขององค์การให้กับบุคคลอื่นรับทราบด้วย

6.10 ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง บุคลากรไม่มีความคิดที่จะย้ายหรือเปลี่ยนองค์การในการทำงาน แม้จะถูกทาบทามให้ไปทำงานที่องค์การอื่น

6.11 ด้านความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์การ หมายถึง บุคลากรมีความต้องการที่จะสร้างสิ่งดีๆ หรือสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาให้องค์การดีขึ้น

6.12 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคลากร เป็นเครื่องมือในการวัดความผูกพันของบุคลากรในองค์การ ในการศึกษาค้นคว้า อี สระนี้ ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ตามแนวคิดของ Hewitt Associates คือ 1) ภาวะผู้นำ 2) วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์การ 3) ลักษณะงาน 4) เงินเดือนและค่าตอบแทน 5) คุณภาพชีวิต 6) โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และ 7) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

6.13 องค์การ หมายถึง หน่วยงานที่บุคลากรทำงานอยู่ในปัจจุบัน ในการศึกษาค้นคว้า อี สระนี้ คือ สำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 18 ภาค ที่มีสถานที่ตั้งสำนักงานประจำอยู่ในจังหวัดเหล่านี้ คือ ลพบุรี ปทุมธานี ราชบุรี สมุทรสงคราม นครศรีธรรมราช ภูเก็ต ยะลา ชลบุรี ฉะเชิงเทรา อุตรธานี สกลนคร ขอนแก่น นครราชสีมา อุบลราชธานี เชียงใหม่ เชียงราย พิษณุโลก และนครสวรรค์

6.14 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อองค์การที่ทำงานอยู่ ที่สะท้อนหรือแสดงออกมาเป็นความรู้สึกปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ กล่าวถึงองค์การเชิงบวก และความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์การ

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐาน และแนวทางในการศึกษา โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ประเด็นหลัก ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
2. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายและองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (Employee Engagement) พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้คำนิยามไว้หลายมุมมอง ดังนี้

Hewitt Associates (2003: อ้างถึงใน นางสาวภาคินันท์ สุสังกรกาญจน 2565, น. 18) ให้ความหมายไว้ว่า ลักษณะของแต่ละบุคคลที่อุทิศตนด้านอารมณ์ ความรู้สึก และสติปัญญาต่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ข้อ ได้แก่ การพูดถึงองค์กรเชิงบวก ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกองค์กร และการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร

Ed Gubman (2003: อ้างถึงใน นางสาวภาคินันท์ สุสังกรกาญจน 2565, น. 18) ให้ความหมายไว้ว่า การทุ่มเทพลังกายใจอย่างเต็มที่และเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายถูกแสดงออกมาในหลายรูปแบบ เช่น การทำงานที่สร้างสรรค์และมีคุณค่าเกินความคาดหมายของลูกค้าและองค์กร เป็นต้น

Herbiniak & Alutto (1972: อ้างถึงใน นางสาวภาคินันท์ สุสังกรกาญจน 2565, น. 17) ให้ความหมายไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร จักทำให้บุคลากรรู้สึกไม่ต้องการออกจากองค์กรเดิม แม้จะได้รับการเสนอเงินเดือน ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ และสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น

Steers (1977: อ้างถึงใน นายสุภวิชัย ทะมั่งกลาง 2562, น. 11) ให้ความหมายไว้ว่า ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น เป็นอันหนึ่งอันเดียวของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ด้วยความเต็มใจ ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ข้อ คือ 1) บุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) บุคลากรทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และ 3) บุคลากรมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

Kahn (1990: อ้างถึงใน นางสาวภาคินี สุธงการกาญจน 2565, น. 18) ให้ความหมายไว้ว่า ความพยายามของบุคลากรที่มีต่องานและองค์กร จักแสดงออกทางพฤติกรรม การนึกคิด และความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน โดยบุคลากรที่มีความผูกพันจะมีความเอาใจใส่ในการทำงาน ส่วนบุคลากรที่ไม่มีความผูกพันจะเพิกเฉย หมดเมิน และไม่ใส่ใจในการทำงาน

Mowday et. al. (1982: อ้างถึงใน นางสาวภาคินี สุธงการกาญจน 2565, น. 18) ให้ความหมายไว้ว่า ความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กร ประกอบไปด้วยสิ่งที่แสดงออกใน 3 ลักษณะ คือ การยอมรับในเป้าหมาย มีความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร หมายถึง ทศนคติ พฤติกรรม และความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในเชิงบวก จักส่งผลให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานขององค์กร และนำไปสู่ความรู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รวมถึงความเต็มใจที่จะพัฒนาองค์กรอย่างเต็มความสามารถอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอยู่เสมอ

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Mowday, Steers & Porter (1982: อ้างถึงใน นางสาวภาคินี สุธงการกาญจน 2565, น. 19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยแบ่งความสำคัญออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรแสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีทัศนคติที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

2. ความเต็มใจทุ่มเทแรงกายแรงใจในการพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนโดยการทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. ความปรารถนาแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อ หมายถึง ความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป และตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร

ในด้านความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในทัศนะการบริหารร่วมสมัย ถือได้ว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร ทั้งการทำงานในส่วนงานต่าง ๆ และครอบคลุมถึงองค์การทุกประเภท สรุปว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมีความสำคัญ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การทำนายอัตราเข้าและออกจากรางานได้ (Turnover Rate) ของสมาชิกองค์การได้เป็นอย่างดี โดยบุคคลที่มีความผูกพันสูงส่วนใหญ่จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป ส่งผลให้อัตราการเข้าและออกจากระบบการทำงาน รวมถึงอัตราการขาดงานลดลง
2. ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกองค์การปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ ร่วมกับองค์การ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความสำเร็จให้กับองค์การ
3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่เชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายของบุคลากรกับเป้าหมายขององค์การ โดยบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์การมักยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และมีแนวโน้มให้ความร่วมมือดำเนินการตามนโยบายขององค์การ
4. ความผูกพันต่อองค์การช่วยลดการควบคุมจากภายนอก โดยบุคลากรที่มีความผูกพันสูงมีแนวโน้มที่จะใช้ความสามารถ และความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานให้กับองค์การ
5. ความผูกพันต่อองค์การสามารถนำมาใช้เป็นตัวชี้วัดในการอธิบายถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ และการบริหารงานบุคคลขององค์การได้

สรุปได้ว่า คือ การสร้างความผูกพันต่อองค์การถือเป็นความท้าทายหลักประการหนึ่งของทุกองค์การ การรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีให้คงอยู่กับองค์การ เพราะทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ และมีความจงรักภักดีต่อองค์การ จนถึงขั้นเกิดความทุ่มเทที่จะพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด องค์การต้องมุ่งรักษาไว้เพื่อเป็นตัวชี้วัดในการเป็นองค์การที่มีความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

องค์การต่างก็ตระหนักถึงความสำคัญกับแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ สะท้อนให้เห็นว่าแนวคิดนี้ได้รับความสนใจในวงกว้างทั้งจากองค์การภาครัฐ และภาคเอกชน โดยพบว่าองค์การส่วนใหญ่ในประเทศไทยมุ่งเน้นกับการประเมินระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ เพื่อนำข้อมูลไปประกอบการตัดสินใจของการดำเนินงานในองค์การ

แนวคิดของ Hewitt Associates เรื่องการแสดงพฤติกรรม 3 ด้าน (3S)

Hewitt Associates/AON Hewitt (2003: อ้างถึงใน นางสาวภาคินี สุตังกรกาญจน 2565, น. 20) คือบริษัทที่ปรึกษา ก่อตั้งโดย Ted Hewitt ในปี 1940 ให้คำปรึกษาในเรื่องของความ

ผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) ได้ให้มุมมองว่าความผูกพันของพนักงานแสดงออกได้โดยพฤติกรรมในฐานะสมาชิกขององค์กรใน 3 ลักษณะ คือ

1. การพูด (Say) หมายถึง การพูดถึงองค์กรเชิงบวก บุคลากรจะต้องพูดถึงองค์กรในแง่ดี ยามที่มีผู้อื่นมากล่าวต่อว่าองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจักไม่ร่วมนินทาองค์กรไปด้วยกับผู้อื่น แต่จะพยายามพูดถึงสิ่งที่ดีขององค์กรให้คนอื่นเห็นว่าไม่ได้เป็นอย่างที่ถูกกล่าวหา ยิ่งไปกว่านั้น บุคลากรจะเป็นคนไปโฆษณาองค์กรในทางที่ดีให้กับบุคคลอื่นภายนอกได้ทราบ

2. การดำรงอยู่ (Stay) หมายถึง การแสดงออกผ่านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคลากรที่อยากอยู่ทำงานกับองค์กรไปเรื่อย ๆ ไม่มีความคิดที่จะย้าย หรือเปลี่ยนงานไปทำงานที่อื่น แม้ว่าจะถูกทาบทาม หรือถูกเสนอค่าตอบแทนให้อย่างสูงกว่าเดิมก็ตาม

3. การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร (Strive) หมายถึง นอกจากบุคลากรจะพูดถึงองค์กรในแง่ดี และยังต้องการออกไปจากองค์กรแล้ว ยังพยายามใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อสร้างสิ่งที่ดีๆ ให้กับองค์กรและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

อภิเดช นิเรียงรัมย์ และวนิดา ธรรมถาวร (2005: อ้างถึงใน นางสาวภาคินันท์ สุสังกร กาญจน 2565 : 17) กล่าวว่าแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากร มีจุดเริ่มต้นที่ไม่ชัดเจน ดูคล้ายกับว่าจะมีการเริ่มต้นใช้คำว่าความผูกพันของบุคลากรในช่วงปี ค.ศ. 1990 โดย The Gallup Organization (Buckingham & Coffman, 1999) พัฒนามาจากแนวคิดเรื่อง Organizational Commitment ซึ่งการศึกษาของ The Gallup Organization ด้านความผูกพันของบุคลากร เกิดจากที่เขาคิดว่าโลกกำลังเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจทางอารมณ์ ซึ่งองค์กรจะประสบความสำเร็จได้จะขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ในองค์กร และยังเชื่อว่ามนุษย์ใช้อารมณ์ และความรู้สึกประเมินคุณค่าสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รวมถึงองค์กรที่ทำงานอยู่ด้วย จึงทำให้ความผูกพันของบุคลากร ขึ้นอยู่กับความรู้สึกของบุคลากรเป็นหลัก

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award) หรือเรียกโดยย่อว่า PMQA คือ กรอบการบริหารจัดการองค์กรที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ประเมินองค์กรด้วยตนเอง เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล มุ่งเน้นการปรับปรุงองค์กรอย่างรอบด้านและอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 7 หมวด ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้เกี่ยวข้องกับหมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การดำเนินการที่มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งองค์กรในปัจจุบันจำเป็นต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งคือการบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งเป็นวิธีการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันยุคเศรษฐกิจ องค์ความรู้ (Knowledge Economy) โดยให้ความสำคัญกับการบริหารคน ดังนั้น องค์กรจะต้องบริหารจัดการและพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพที่ดีที่สุด

ผู้บริหารองค์การจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถจัดการแก้ปัญหาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลมีรายละเอียด ดังนี้

1. ระบบงาน (Work Systems) องค์การควรให้ความสำคัญในเรื่องระบบงาน การบริหาร ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การจัดการผลการดำเนินการของบุคลากร การยกย่อง ชมเชย การสื่อสาร การสรรหา และการว่าจ้าง เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทั้งหลายปฏิบัติงานให้องค์การอย่างเต็มความสามารถ และเกิดประสิทธิผล

2. การเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ (Learning and Motivation) องค์การควรให้ความสำคัญเรื่องวิธีการให้การศึกษา ฝึกอบรม และส่งเสริมการใช้ความรู้รวมถึงทักษะ ในระหว่างปฏิบัติงาน

3. การสร้างความผาสุกและพึงพอใจของบุคลากร (Well-Being and Satisfaction) องค์การควรคำนึงถึงความสำคัญเรื่องสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน บรรยากาศที่สนับสนุน การทำงานของบุคลากร และวิธีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร

สรุปได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์ เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จึงเป็นเรื่องสำคัญ ผู้บริหารองค์การจึงต้องเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์การเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ และมีความผูกพันต่อองค์การในเชิงบวก ซึ่งในประเทศไทย ให้ความสำคัญกับ PMQA หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยการวางระบบงานที่ดีเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ของบุคลากร เช่น การให้ศึกษา ฝึกอบรม รวมถึงการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เป็นต้นและการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจให้บุคลากร ทั้งด้านสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน ทั้งนี้ หากต้องการทราบถึงความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน อันจะแสดงออกได้โดยพฤติกรรมในฐานะสมาชิกขององค์การใน 3 ลักษณะ คือ การพูดถึงองค์การเชิงบวก การแสดงออกผ่านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ และการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์การ ซึ่งผู้ศึกษาได้นำทั้ง 3 ลักษณะข้างต้น มาใช้เป็นตัวแปรตามของกรอบแนวความคิดในการศึกษาครั้งนี้ด้วย

1.4 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์การ

1.4.1 จากการศึกษาของ Hewitt Associates (2003: อ้างถึงใน นางสาวภาคนันท์ สุธงการกาญจน 2565, น. 20) ที่ได้เข้าไปทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรจำนวนกว่า 6.7 ล้านคนใน 2,900 องค์การทั่วโลก สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรมีอยู่ 7 ประการ ซึ่งถูกนำมาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการวัดความผูกพันของบุคลากรในองค์การต่าง ๆ อย่างแพร่หลายในปัจจุบัน ประกอบด้วย

- 1) ภาวะผู้นำ (Leadership)
- 2) วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture Purpose)
- 3) ลักษณะงาน (Work Activity)
- 4) ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)
- 5) คุณภาพชีวิต (Quality of Life)
- 6) โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)
- 7) ความสัมพันธ์ (Relationships)

1.4.2 แนวคิดของ Burke เรื่องดัชนีวัดความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement Index)

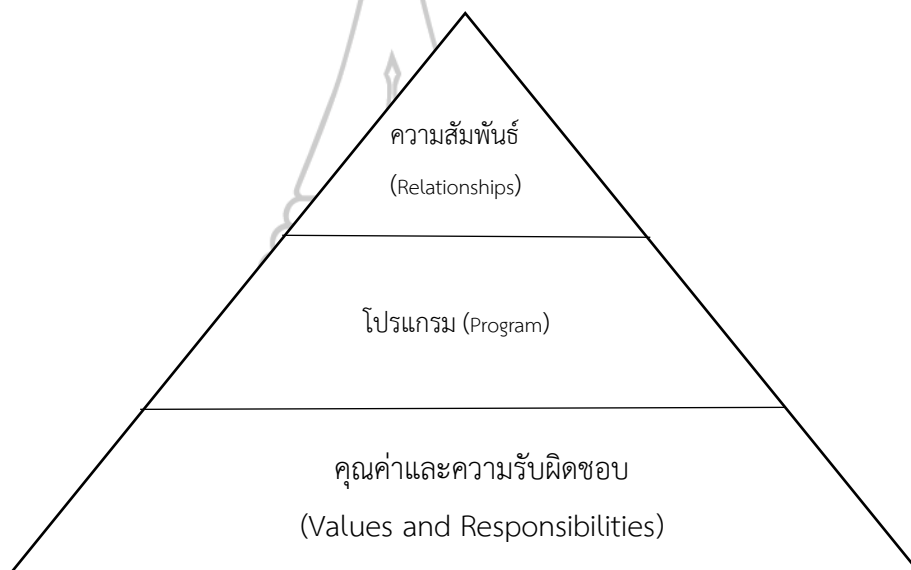
Burke (2003: อ้างถึงใน นางสาวภาคินันท์ สุสังกรกาญจน์ 2565, น. 20) มีบทบาทในการเป็นบริษัทที่ให้คำปรึกษาและทำการวิจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีความต้องการที่จะทำงานอยู่กับองค์กร มีความเสียสละเพื่อองค์กร รวมถึงช่วยเหลือองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

โดยการศึกษาของ Burke ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญอันก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (Engagement Components) หรือที่เรียกว่า Employee Engagement Index (EEI) มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) องค์กร (Company) ได้แก่ ความเป็นผู้นำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลผลิต และบริการ
 - 2) กลุ่มงาน (Work Group /Team) ได้แก่ คุณภาพการทำงาน ความร่วมมือเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน การจัดการผลการดำเนินงาน
 - 3) สายอาชีพ (Career) ได้แก่ การมีส่วนร่วมและการพัฒนา ตลอดจนความก้าวหน้าในอาชีพ
 - 4) ลูกค้า (Customers) ได้แก่ แนวทางการให้บริการและตอบสนองต่อลูกค้า รวมถึงความสะดวกในการทำธุรกิจ
 - 5) งานที่ทำ (Job) ได้แก่ ทรัพยากร ความท้าทายในงาน ความเครียดจากงาน
 - 6) ผู้จัดการ (Manager) ความยุติธรรม ความสม่ำเสมอในการสนับสนุน
- การให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งมีตัวชี้วัดผลลัพธ์ของการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่
- (1) การรักษาไว้ซึ่งพนักงาน (Employee Retention) (2) ผลการปฏิบัติงาน (Performance)
 - (3) ความจงรักภักดีจากลูกค้า (Customer Loyalty) และ (4) ผลกำไรขององค์กร (Profitability)

1.4.3 แนวคิดเรื่องลำดับชั้นความผูกพัน (Engagement Hierarchy) ของ Ed Gubman

Ed Gubman (2003: อ้างถึงใน นางสาวภาคินีท์ สุสังกรกาญจน์ 2565, น. 22) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ว่าจักเกิดขึ้นได้ต้องเชื่อมโยงองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบเข้าด้วยกัน ได้แก่ (1) คุณค่าและความรับผิดชอบ (Values and Responsibilities) (2) โปรแกรม (Program) และ (3) ความสัมพันธ์ (Relationships) ที่แสดงออกมาในรูปแบบของลำดับชั้นความผูกพัน (Engagement Hierarchy) ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นความผูกพัน (Engagement Hierarchy)

ที่มา : อ้างถึงใน ณิชชาพัชญ์ จินตนา. 2553. หน้า 27. ค้นวันที่ 20 พฤษภาคม 2566

จาก <http://dspace.spu.ac.th/bitstream/123456789/4528/5/บทที่%202%20%20ณิชชาพัชญ์%20HRM%202553.pdf>

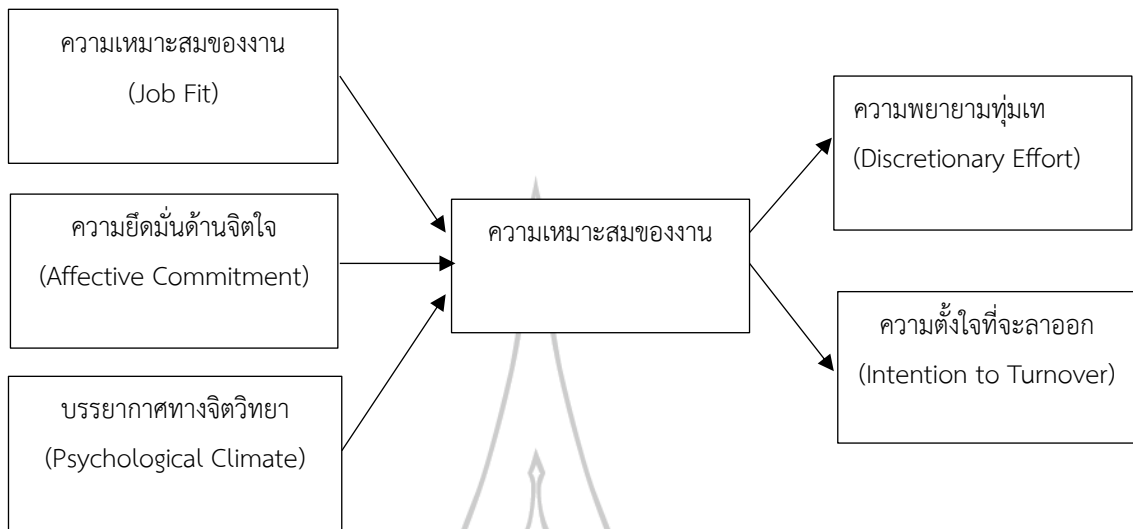
จากภาพที่ 2.1 สามารถอธิบายได้ว่าคุณค่าและความรับผิดชอบเป็นฐานที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร หากการให้คุณค่าของบุคลากรมีความสอดคล้องกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมขององค์การ ทำให้บุคลากรเกิดความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์การ ขณะเดียวกันในส่วนของโปรแกรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่องค์การจัดให้บุคลากร เช่น การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ หรือการจัดฝึกอบรม ย่อมมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรทั้งสิ้น หากองค์การสามารถจัดโปรแกรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร จักช่วยให้บุคลากรมีความต้องการอยู่กับองค์การต่อไป รวมถึงเรื่องความสัมพันธ์ที่มีผลกระทบอย่างมากต่อความผูกพันของบุคลากร เนื่องจาก

เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคลากรโดยตรง ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน จึงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

1.4.4 แนวคิดเรื่องโมเดลความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรแบบหลายมิติ (Multidimensional Approach) ของ Saks

Saks (2006: อ้างถึงใน พิเชิต พิทักษ์สมบัติ และคณะ 2552, น. 29) เป็นนักวิชาการคนแรกที่แยกความผูกพันในงาน (Job Engagement) กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (Employee Engagement) ออกจากกัน โดย Saks เชื่อว่าความผูกพันของบุคลากรเกิดจากการประกอบกันของหลากหลายมุมมองและมิติที่แสดง ความสัมพันธ์ (Relationships) โปรแกรม (Program) คุณค่าและความรับผิดชอบ (Values and responsibilities) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำ (Antecedent Variables) และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Outcomes Variables) ทำให้เห็นภาพรวมของความผูกพันของบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น จึงเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรแบบหลายมิติ (Sak's Multidimensional Approach) อันหมายถึง “ปัจจัยที่แตกต่าง และมีความเป็นเอกลักษณ์ ซึ่งประกอบด้วยจิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล” โดยเสนอว่าปัจจัยนำ ได้แก่ (1) ความเหมาะสมของงาน (Job Fit) (2) ความยึดมั่นด้านจิตใจ (Affective Commitment) (3) บรรยากาศทางจิตวิทยา (Psychological Climate) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรและมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ได้แก่ (1) ความพยายามทุ่มเท (Discretionary Effort) และ (2) ความตั้งใจที่จะลาออก (Intention to Turnover) ดังแสดงในภาพที่ 2.2





ภาพที่ 2.2 โมเดลความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรแบบหลายมิติ
(Multidimensional Approach) ของ Sak

ที่มา: อ้างถึงใน นางสาวภาคินันท์ สุสังกรกาญจน์. 2565. หน้า 23. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
องค์กรของบุคลากรกรมอนามัยสู่แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันอย่างยั่งยืน.

ค้นวันที่ 20 พฤษภาคม 2566 จาก https://planning.anamai.moph.go.th/th/cms-of-133/download?id=92565&mid=10910&mkey=m_document&lang=th&did=29031

**1.4.5 แนวคิดเกี่ยวกับแบบจำลองเพื่อใช้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร
ของ Porter and Steers** Porter and Steers (1983: อ้างถึงใน พิเชิต พิทักษ์สมบัติ และ
คณะ 2552, น. 188) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง พบว่าปัจจัย
ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

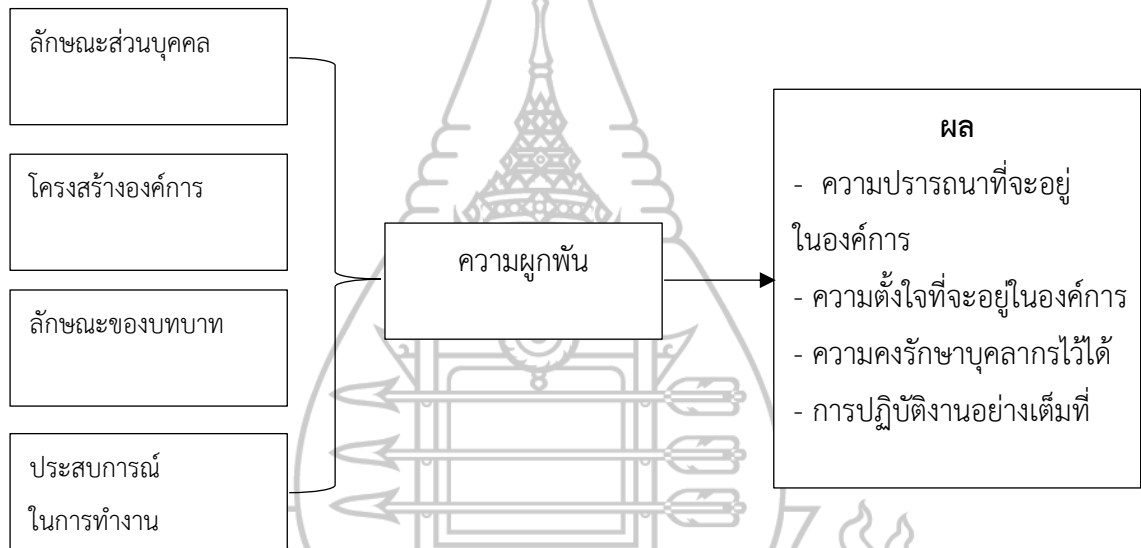
1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ได้แก่
เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ระยะเวลา
ในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

2) โครงสร้างองค์กร (Organization Characteristic) ต้องมีลักษณะที่เป็น
ระบบแบบแผน มีการรวมอำนาจ กระจายอำนาจ และการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของ
องค์กร

3) ลักษณะของบทบาท (Role-related Characteristic) งานที่มอบให้ควรมีความท้าทาย มีความก้าวหน้าในการทำงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับ และเป็นงานที่ทำให้รู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กร

4) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) การทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าตนสำคัญกับองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร และความสามารถในการพึ่งพาได้ของผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร

ดังแบบจำลองแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 แบบจำลองเพื่อใช้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของ Porter and Steers (1983)

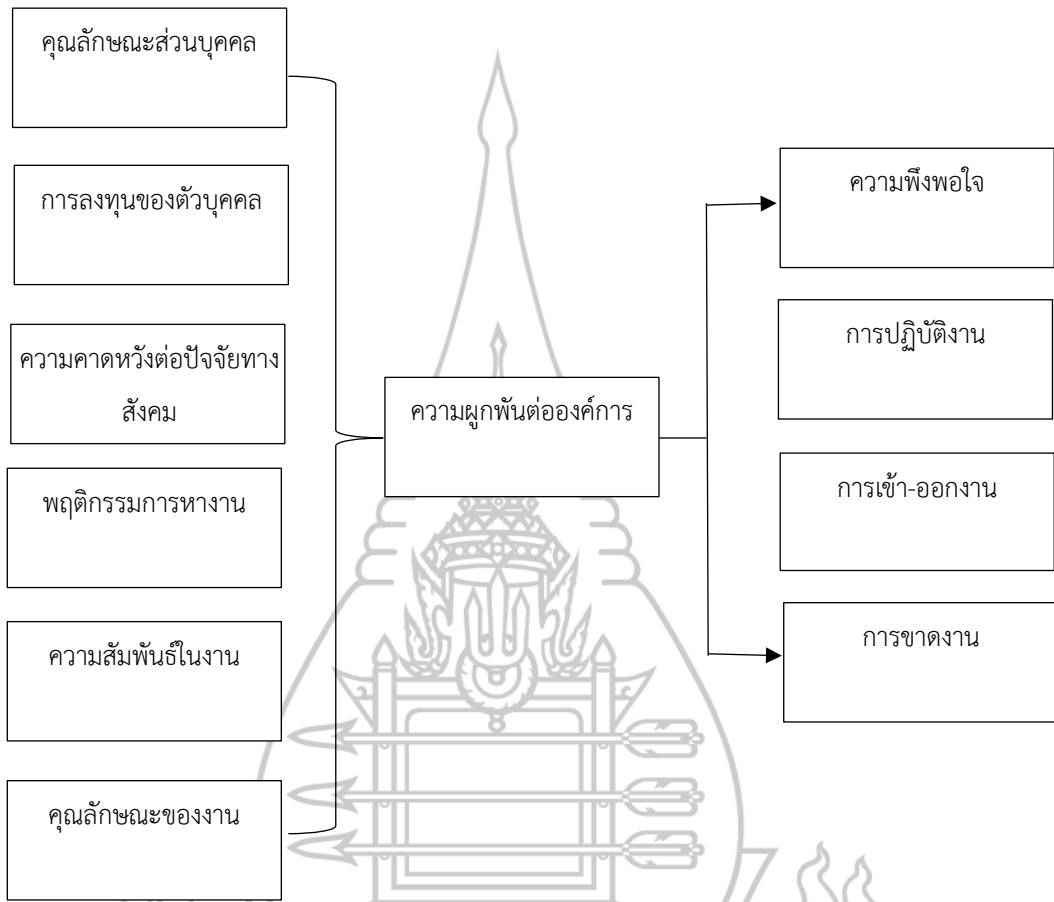
ที่มา : พิเชิต พิทักษ์สมบัติ และคณะ. 2552. ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร:

ความหมาย ทฤษฎี วิจัย การวัด และงานวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.

1.4.6 แนวคิดเกี่ยวกับแบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ Shelby D. Hunt, Lawrence B. Chonko and Van R. Wood

Hunt, Chonko และ Wood (1985: อ้างถึงใน พิเชิต พิทักษ์สมบัติ และคณะ 2552, น. 190) ได้พัฒนาแบบจำลองเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมาจากงานของ Steers (1977), Stevens, Beyer, and Trice (1978), Brief and Aldag (1980), Bhagat and

Chassie (1981) และ Still (1983) จนเกิดเป็นตัวแปรอิสระ ทั้งหมด 6 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
 ต่อองค์การของบุคลากร ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของ Shelby D. Hunt, Lawrence B. Chonko and Van R. Wood (1985)

ที่มา: พิชิต พิทักษ์สมบัติ และคณะ. 2552. ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และงานวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.

จากภาพที่ 2.4 แบบจำลองแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพัน
 ต่อองค์การของบุคลากร ซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมของบุคลากร ได้แก่ ความพึงพอใจต่องานและองค์การ
 การตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ลดอัตราการเข้าและออกจากงาน รวมถึงลดอัตราการขาด
 บุคลากร ซึ่งประกอบด้วย 6 ปัจจัย ดังนี้

1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attributes) ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าอายุ รายได้ และ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

2) การลงทุนของตัวบุคคล (Personal Investments) หมายถึง การที่บุคลากร ขององค์กรมอบความจงรักภักดีให้กับองค์กร ห่มเทให้กับองค์กรโดยมีความคาดหวังเพื่อแลกเปลี่ยน ผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรในภายภาคหน้า โดยจากการศึกษาพบว่าการลงทุนของตัวบุคคล เช่น อายุงาน จำนวนเงินบำเหน็จและบำนาญมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร การลงทุนของตัวบุคคล ความคาดหวังต่อปัจจัยทางสังคม คุณลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรมการหางาน ความสัมพันธ์ในงาน คุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจ การปฏิบัติงาน การเข้า-ออกงาน การขาดงาน ความผูกพัน ต่อองค์กร

3) ความคาดหวังต่อปัจจัยทางสังคม (Anticipatory Socialization Variables) หมายถึง ความคาดหวังที่เกิดจากการที่บุคลากรเก็บรวบรวมข้อมูลขององค์กรที่ตนทำงานอยู่ ในปัจจุบันเพื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์ทำงานในที่ทำงานเดิม ซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดจากการเปรียบเทียบนี้ จะนำไปสู่ความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อองค์กรใหม่ และต่อความผูกพันที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร ตามลำดับ กล่าวคือ หากบุคลากรได้รับการตอบสนองความคาดหวังที่เกิดขึ้นจากองค์กร บุคลากรจะมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร เกิดเป็นความเชื่อมั่น และกลายเป็นความผูกพันที่มีต่อองค์กรในที่สุด

4) พฤติกรรมการหางาน (Job Search Behaviors) กล่าวคือ ระยะเวลาที่บุคคลใช้ไปกับการหางาน จำนวนของใบสมัครงานที่ส่ง และจำนวนครั้งของการได้รับการสอบสัมภาษณ์ เข้าทำงาน ล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

5) ความสัมพันธ์ในงาน (Work Relationships) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน ทีมงาน ผู้บังคับบัญชา ตลอดจนผู้บริหารระดับสูงที่เกิดจากการทำงาน ร่วมกัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

6) คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับมีอิทธิพลและความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ข้างต้น เป็นลักษณะของความรู้สึกส่วนบุคคลหรือพฤติกรรมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมีหลายปัจจัยที่สำคัญ เช่น ลักษณะของงาน ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทน วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับความสัมพันธ์ในงานและระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือระหว่างผู้บังคับบัญชา ความคาดหวังต่อปัจจัยทางสังคม

โครงสร้างองค์การ ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งผู้ศึกษาได้นำปัจจัยที่ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การข้างต้น มาประยุกต์ใช้เป็นตัวแปรอิสระของกรอบแนวความคิดในการศึกษาคั้งนี้ด้วย

2. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2.1 คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ

การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยเดินหน้านำกันแบบล้มลุกคลุกคลานมาหลายสิบปี และยังไม่เห็นผลเป็นรูปธรรมชัดเจน จนกระทั่งเมื่อคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เข้ามาบริหารประเทศ พบว่าปัญหาการศึกษาของประเทศไทยในส่วนภูมิภาค ทั้งด้านโครงสร้างองค์การ ด้านระบบบริหารจัดการ และด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาและพัฒนาเยาวชน ซึ่งเป็นกำลังคนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ และเป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนและการพัฒนาด้านการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพทัดเทียมนานาประเทศ และสภาพปัญหาการจัดการการศึกษาของประเทศในส่วนภูมิภาคมีความซับซ้อนและสั่งสมมาเป็นเวลานาน จึงเป็นเหตุให้ต้องมีการกำหนดมาตรการและกลไกเพิ่มเติม โดยใช้อำนาจพิเศษตามมาตรา 44 เข้าจัดการกับระบบการศึกษา โดยรวบรวมอำนาจท้องถิ่นไปเป็นของส่วนกลาง มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างอำนาจหน้าที่ภายในกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานด้านการศึกษาต่าง ๆ แล้วให้กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้แต่งตั้งศึกษาธิการภาคและศึกษาธิการจังหวัด และใช้อำนาจแทนระบบเขตพื้นที่การศึกษาเดิม ด้วยการออกเป็นคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 3 เมษายน 2560

โดยคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อ ๕ ให้มีสำนักงานศึกษาธิการภาค จำนวนสิบแปดภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ตามบัญชีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศกำหนด เพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการในระดับพื้นที่ ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการศึกษาในระดับภาคและจังหวัดโดยการอำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการศึกษาแบบร่วมมือและบูรณาการกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นหรือภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่นั้น ๆ และให้มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) กำหนดยุทธศาสตร์และบทบาทการพัฒนาภาคต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ทิศทางการดำเนินงานตามข้อ ๓ (๑) นโยบายและ

ยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด รวมทั้งการพัฒนาด้านอื่น ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบตามศักยภาพและโอกาสของบุคคลและชุมชนในแต่ละพื้นที่

(๒) สนับสนุนการพัฒนาจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การวิจัยและพัฒนา

(๓) กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบ

(๔) สนับสนุนการตรวจราชการ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่รับผิดชอบ

(๕) ประสานการบริหารงานระหว่างราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้เกิดการพัฒนาอย่างบูรณาการในระดับพื้นที่ของหลายจังหวัด โดยยึดการมีส่วนร่วมและประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

(๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๖ ให้มีศึกษาธิการภาคเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างในสำนักงานศึกษาธิการภาค มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการภาค และให้มีรองศึกษาธิการภาคจำนวนหนึ่งคน เพื่อช่วยเหลืองานศึกษาธิการภาค ทั้งนี้ ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งรองศึกษาธิการภาคต้องเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง หรือศึกษาธิการจังหวัด อยู่ก่อนวันที่คำสั่งนี้ใช้บังคับให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุศึกษาธิการภาค และสั่งบรรจุและแต่งตั้งรองศึกษาธิการภาค จากข้าราชการในกระทรวงศึกษาธิการ

2.2 ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศ ณ วันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2560 ประกาศการแบ่งหน่วยงานภายในและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

ข้อ 1 สำนักงานศึกษาธิการภาค แบ่งกลุ่มงานภายในออกเป็น 5 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มอำนวยการ (2) กลุ่มยุทธศาสตร์การศึกษา (3) กลุ่มบริหารงานบุคคล (4) กลุ่มพัฒนาการศึกษา และ (5) กลุ่มตรวจราชการและติดตามประเมินผล

ข้อ 2 ให้แต่ละกลุ่มตามข้อ 1 มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

2.1 กลุ่มอำนาจการ

- (1) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป
- (2) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน บัญชี และพัสดุ
- (3) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการภาค
- (4) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงาน และการควบคุมภายใน
- (5) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานประชาสัมพันธ์เผยแพร่กิจกรรมและผลงานของสำนักงานศึกษาธิการภาคและหน่วยงานทางการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ
- (6) ดำเนินงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ
- (7) จัดทำแผนปฏิบัติการของสำนักงานศึกษาธิการภาค รวมทั้งการติดตามและรายงานผลการปฏิบัติการของสำนักงานศึกษาธิการภาค
- (8) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานพัฒนาองค์กร
- (9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.2 กลุ่มยุทธศาสตร์การศึกษา

- (1) แปลงยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติในระดับภาคและจังหวัดที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด และการพัฒนาด้านอื่นๆ ตามศักยภาพและโอกาสของบุคคลและชุมชนในแต่ละพื้นที่
- (2) ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และจัดทำดัชนีทางการศึกษาระดับภาค รวมทั้งสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงในพื้นที่รับผิดชอบ
- (3) จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับภาค
- (4) กำกับดูแล ให้ข้อเสนอแนะ ติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบ
- (5) ศึกษา วิเคราะห์ ประสาน และจัดระบบการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ
- (6) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา ให้สามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันในการบริหารและการจัดการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ
- (7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.3 กลุ่มบริหารงานบุคคล

(1) สนับสนุน ประสาน และพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดและคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบ

(2) กำกับดูแล เร่งรัด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบ

(3) กำกับดูแล เร่งรัด ติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการดำเนินการทางการวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ

(4) ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการเสริมสร้างและการปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรมของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ

(5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.4 กลุ่มพัฒนาการศึกษา

(1) ส่งเสริม สนับสนุนการเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข

(2) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมการศึกษาระดับภาค

(3) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาระดับภาค

(4) กำกับดูแล เร่งรัด นิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนางานวิชาการ และการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ

(5) ประสานการบริหารงานระหว่างราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้เกิดการบูรณาการในระดับพื้นที่ของหลายจังหวัด

(6) ส่งเสริม สนับสนุนการยกระดับคุณภาพและส่งเสริมโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษ

(7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.5 กลุ่มตรวจราชการและติดตามประเมินผล

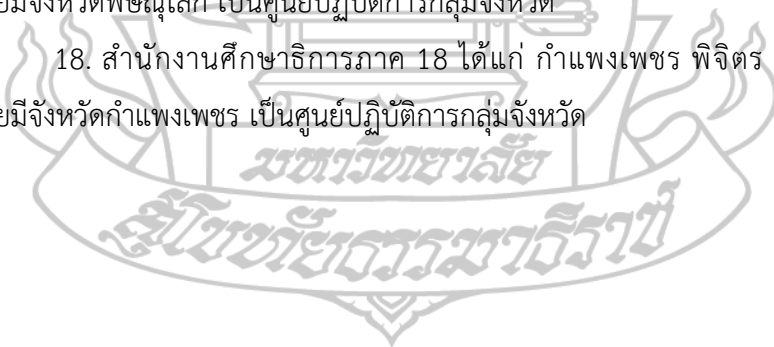
- (1) วางแผนและจัดระบบการประสานการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่รับผิดชอบ
- (2) กำกับดูแล เร่งรัด ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบ
- (3) กำกับดูแล เร่งรัด ติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาของหน่วยงานการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่รับผิดชอบ
- (4) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่รับผิดชอบ
- (5) จัดระบบการประสาน สนับสนุน ช่วยเหลือ และการรายงานเหตุภัยพิบัติ และภาวะวิกฤตทางการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ
- (6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.3 การแบ่งพื้นที่การรับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการภาค

การแบ่งพื้นที่การรับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1- 18 มีดังนี้

1. สำนักงานศึกษาธิการภาค 1 ได้แก่ นนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา และสระบุรี โดยมีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด
2. สำนักงานศึกษาธิการภาค 2 ได้แก่ ชัยนาท ลพบุรี สิงห์บุรี และอ่างทอง โดยมีจังหวัดลพบุรี เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด
3. สำนักงานศึกษาธิการภาค 3 ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี สระแก้ว นครนายก และสมุทรปราการ โดยมีจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด
4. สำนักงานศึกษาธิการภาค 4 ได้แก่ กาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี และสุพรรณบุรี โดยมีจังหวัดนครปฐม เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด
5. สำนักงานศึกษาธิการภาค 5 ได้แก่ ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสาคร และสมุทรสงคราม โดยมีจังหวัดเพชรบุรี เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด
6. สำนักงานศึกษาธิการภาค 6 ได้แก่ ชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช และพัทลุง โดยมีจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด
7. สำนักงานศึกษาธิการภาค 7 ได้แก่ ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ และตรัง โดยมีจังหวัดภูเก็ต เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด
8. สำนักงานศึกษาธิการภาค 8 ได้แก่ สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส โดยมีจังหวัดสงขลา เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด

9. สำนักงานศึกษาธิการภาค 9 ได้แก่ จันทบุรี ชลบุรี ระยอง และตราด โดยมีจังหวัด
ชลบุรี เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด
10. สำนักงานศึกษาธิการภาค 10 ได้แก่ หนองคาย เลย อุดรธานี และหนองบัวลำภู
โดยมีจังหวัดอุดรธานี เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด
11. สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ได้แก่ นครพนม มุกดาหาร และสกลนคร โดยมี
จังหวัดสกลนคร เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด
12. สำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ได้แก่ ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม และ
กาฬสินธุ์ โดยมีจังหวัดขอนแก่น เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด
13. สำนักงานศึกษาธิการภาค 13 ได้แก่ อำนาจเจริญ ศรีสะเกษ ยโสธร และ
อุบลราชธานี โดยมีจังหวัดอุบลราชธานี เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด
14. สำนักงานศึกษาธิการภาค 14 ได้แก่ สุรินทร์ นครราชสีมา บุรีรัมย์ และชัยภูมิ
โดยมีจังหวัดนครราชสีมา เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด
15. สำนักงานศึกษาธิการภาค 15 ได้แก่ เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง และลำพูน
โดยมีจังหวัดเชียงใหม่ เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด
16. สำนักงานศึกษาธิการภาค 16 ได้แก่ น่าน พะเยา เชียงราย และแพร่ โดยมี
จังหวัดเชียงราย เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด
17. สำนักงานศึกษาธิการภาค 17 ได้แก่ ตาก พิษณุโลก สุโขทัย เพชรบูรณ์ และ
อุตรดิตถ์ โดยมีจังหวัดพิษณุโลก เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด
18. สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ได้แก่ กำแพงเพชร พิจิตร นครสวรรค์ และ
อุทัยธานี โดยมีจังหวัดกำแพงเพชร เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด



ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

หน่วยงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานศึกษาธิการภาค 5	27	13
สำนักงานศึกษาธิการภาค 6	26	13
สำนักงานศึกษาธิการภาค 7	34	16
สำนักงานศึกษาธิการภาค 8	24	11
สำนักงานศึกษาธิการภาค 9	18	9
สำนักงานศึกษาธิการภาค 10	28	13
สำนักงานศึกษาธิการภาค 11	12	6
สำนักงานศึกษาธิการภาค 12	23	11
สำนักงานศึกษาธิการภาค 13	32	15
สำนักงานศึกษาธิการภาค 14	31	15
สำนักงานศึกษาธิการภาค 15	30	14
สำนักงานศึกษาธิการภาค 16	9	4
สำนักงานศึกษาธิการภาค 17	26	12
สำนักงานศึกษาธิการภาค 18	8	4
รวมสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 18	425	202

สรุปได้ว่า สำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่องการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดให้มีสำนักงานศึกษาธิการภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 18 ภาค ที่มีสถานที่ตั้งสำนักงานประจำอยู่ในจังหวัดเหล่านี้ คือ ลพบุรี ปทุมธานี ราชบุรี สมุทรสงคราม นครศรีธรรมราช ภูเก็ต ยะลา ชลบุรี ฉะเชิงเทรา อุตรธานี สกลนคร ขอนแก่น นครราชสีมา อุบลราชธานี เชียงใหม่ เชียงราย พิชณุโลก และนครสวรรค์ เนื่องจากสภาพปัญหาทางการศึกษาของประเทศไทย ทั้งด้านระบบการบริหารจัดการ โครงสร้างองค์การและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะในระดับภูมิภาค ส่งผลให้คุณภาพของการศึกษารวมถึงการพัฒนาเด็กและเยาวชนของประเทศซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในอนาคตลดลง อีกทั้งยังเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการขับเคลื่อนและพัฒนาทางการศึกษาให้เท่าทันนานาประเทศ ทั้งนี้ สำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค

มีผู้บริหารเป็นระดับบริหารสูง แต่พบว่า การดำเนินงานที่ผ่านมาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนงาน/กิจกรรม/โครงการ มากกว่าการทำหน้าที่กำหนดทิศทางการศึกษาของพื้นที่ ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ที่สำคัญของหน่วยงาน ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่องการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ เนื่องจากทิศทางการพัฒนาการศึกษาของพื้นที่ที่กำหนดไว้ ไม่สามารถนำมาขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ มีการโอน ย้าย เปลี่ยนแปลงตำแหน่งของบุคลากร ทำให้บุคลากรใหม่ไม่เข้าใจในการดำเนินงาน ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จได้ (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2565 : 41-42) โดยที่ผ่านมาสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้พยายามส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการทำงานที่รวดเร็วโดยมีการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการส่งเอกสารหรือแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ให้กับเครือข่ายได้รับทราบ อีกทั้งยังมีโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ที่ช่วยส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กร เป็นต้น

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

ยุทธชัย หนูสุย (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เพื่อศึกษากลุ่มตัวอย่าง 304 คน โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ ด้วยการสุ่มแบบชั้นภูมิ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย - ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) (2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และ (3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การศึกษาพบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวมและรายปัจจัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือ ด้านงานที่ทำหาย รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่วนปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ด้านความรู้สีกว่าองค์กรเป็นที่พึงพอใจ รองลงมาคือ ด้านความรู้สีกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และ (3) พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส และอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เสกสรรค์ ศิริวรรณ (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีพีเอฟ เทรดิง จำกัด ในเขตภาคเหนือ เพื่อศึกษาประชากรทั้งหมด 187 ราย โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ และค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ มีวัตถุประสงค์ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ซีพีเอฟ เทรดิง จำกัด ในเขตภาคเหนือ การศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรทั้ง 4 ด้าน ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำตามลำดับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในด้านองค์กรในระดับปัจจัยย่อยนั้น พนักงานมีความคิดเห็นในด้านองค์กรระดับมากได้แก่ นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละส่วนงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กรมากที่สุด ด้านงาน มีความคิดเห็นระดับมากได้แก่ องค์กรมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความคิดเห็นระดับมากได้แก่องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงานและด้านภาวะผู้นำพนักงานมีความเห็นระดับมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

ทิพวรรณ อันทะลย์ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาประชากรทั้งหมด 138 คน โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ (2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ และ (3) แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ การศึกษาพบว่า (1) ความคิดเห็นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้านลักษณะงานและด้านลักษณะองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยด้านลักษณะงานและด้านลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในทิศทางเดียวกัน และ (3) แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรคือ ควรมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีสถานที่ทำงานที่จัดทำแผนผังการจัดสำนักงานด้วยการแบ่งพื้นที่ใช้สอยที่เป็นสัดส่วน ที่เหมาะสม ควรมีการกำหนดกลยุทธ์ และนโยบายการบริหารงานและเป้าหมายขององค์กรมีความเหมาะสม

สุปรียา สังข์ทอง (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม เพื่อศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 230 คน โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม (2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม และ (3) เสนอแนวทางการผูกพันให้กับมหาวิทยาลัยศรีปทุม การศึกษาพบว่า (1) ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ และอายุงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยภายในองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม ทั้ง 4 ด้าน ด้านระบบการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จูงใจ และด้านความคล่องตัวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (3) แนวทางสร้างความผูกพัน มหาวิทยาลัยควรจัดโครงการฝึกอบรมส่งเสริมพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการทำงานให้กับบุคลากรเพิ่มมากขึ้น และควรส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานของแต่ละบุคคล

วิไลลักษณ์ กุศล (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร การศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ อายุเฉลี่ย 30.39 ปีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานเฉลี่ย 5.45 ปีมีความผูกพันต่อองค์การ มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีระดับความคิดเห็น ในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลอยู่ในระดับปานกลางแรงจูงใจในการทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 46.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ คือผู้บริหารโรงพยาบาลควรปรับปรุงแบบการวางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกับการดูแลผู้ช่วยการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลก่อนการเข้าสู่ตำแหน่ง การบริหารอัตรากำลังและการปรับโครงสร้างอัตราค่าตอบแทนให้เหมาะสม สามารถแข่งขันในตลาดแรงงานซึ่งจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์การได้มากขึ้น

ลลิตา จันทรงาม (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล เพื่อศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 287 ราย โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล การศึกษาพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีสถานภาพโสด อายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาการทำงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี รายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท และส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายปฏิบัติการธุรกิจเงินฝาก

การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

ดรุณี ชมศรี , พรชัย จุลเมตต์ และ นรินทร์ กระจายกลาง (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อศึกษากลุ่มอย่างจำนวน 117 ราย โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา การศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 72.6 มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ($M=65.17$, $SD=6.99$) ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.715$, $.689$ และ $.759$) ตามลำดับ ส่วนอายุ เพศ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประเภทของสายงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ ควรส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โดยการให้ความสำคัญกับการพัฒนางานให้มีขั้นตอนและเป็นระบบ และพัฒนางานที่ช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน การจัดองค์การให้มีลักษณะของการกระจายอำนาจ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมอบหมาย งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรและการทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า

เวทิญาน์ เจษฎาถาวรวงศ์ (2561) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเภสัชกรที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐเขตบริการสุขภาพที่ 1 เพื่อศึกษากลุ่มอย่างจำนวน 256 ราย โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ระดับความพึงพอใจในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของเภสัชกรที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐเขตบริการสุขภาพที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า ด้านแรงจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับผู้อื่นมากที่สุด ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า เภสัชกรพึงพอใจในการทำงานในระดับสูง และข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ พบว่า เภสัชกรมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง นอกจากนี้ผลการ

ทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและความพึงพอใจในการทำงานมี อิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีอิทธิพลส่งผ่าน ในความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

กิริตา ประสงค์ (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็ก ในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ : กรณีการศึกษา เปรียบเทียบ สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด กับสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท เพื่อศึกษากลุ่ม อย่างจำนวน 145 ราย โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับความผูกพันองค์กร และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้าน ประสบการณ์ในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปาก เกร็ดและสถาน สงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพัน องค์กรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน ปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน พญาไทโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรมากที่สุดได้แก่ปัจจัย ส่วนบุคคลด้านอายุ ปัจจัยลักษณะงานด้านความหลากหลายของงาน และปัจจัยประสบการณ์ในงาน ด้านความมั่นคงและน่าเชื่อถือ การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงใน สถานสงเคราะห์ เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทพบว่าเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงที่มี ปัจจัย ลักษณะบุคคล ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ในงานต่างกันมีผลต่อความผูกพัน องค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สำหรับแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อ องค์กร ได้แก่ การสร้างความภาคภูมิใจของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อองค์กรและการสร้างความเชื่อมั่นและ คาดหวังให้องค์กรตอบสนองเสมือนครอบครัว พี่พากันทั้งในยามปกติและยามทุกข์ยาก

สภวิษฐ์ ทะมั่งกลาง (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อศึกษากลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 366 คน โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยการสุ่มตัวอย่างวิธีชั้นภูมิแบ่งสัดส่วนและแบบง่าย มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการ ระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (2) เปรียบเทียบระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล และ (3) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานกลุ่มสาย งานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย การศึกษาพบว่า 1) ระดับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนก ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรใน

ภาพรวมต่างกัน และปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

กรณีธัญ กิมศุก (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกล แบบทำที่บ้าน (Work from home) เพื่อศึกษากลุ่มตัวอย่าง 385 ราย โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน มีทั้งปัจจัยในกลุ่มแรงจูงใจและปัจจัยสนับสนุน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ ความก้าวหน้าในงานและ โอกาสในการพัฒนา รองลงมาคือ ปัจจัยคุณภาพชีวิต ปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทนรวม ปัจจัยการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ และปัจจัยความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนปัจจัยสนับสนุนอย่างทรัพยากรในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน สำหรับปัจจัยที่มีผลให้ พนักงานแสดงออกถึงพฤติกรรมของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3 พฤติกรรม ได้แก่ 1) การพูดเกี่ยวกับองค์กรในทางบวกต่อผู้ร่วมงานและมีแนวโน้มไปสู่การพูดกับลูกค้าขององค์กรในแง่บวก 2) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และ 3) การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด มีความเป็นไปได้ที่จะช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อความสำเร็จทางธุรกิจขององค์กร ได้แก่ ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา และปัจจัยคุณภาพชีวิต เท่านั้น

รมิตา ประวัติ (2564) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา เพื่อศึกษากลุ่มตัวอย่าง 337 ราย โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามกลุ่มงาน และการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและด้านลักษณะงานที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคือ สถานภาพ ส่วนเพศอายุระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 3) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคือ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 4) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ส่วนด้านความคาดหวัง

ที่รับการตอบสนองจากองค์กรไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปรีชาติ พันธุ์จับสิงห์ และธีระชินภัทร งามเดชะ (2564) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษากลุ่มตัวอย่าง 285 ราย โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรและปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี การศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะงานโดยรวม พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ซึ่งจัดอยู่ในระดับมากที่สุด และค้นพบว่าปัจจัยด้านลักษณะองค์กรโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ซึ่งจัดอยู่ในระดับมากและกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานของบุคลากรโดยรวม มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 อยู่ในระดับมาก และพบว่าความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 อยู่ในระดับมากที่สุด และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน สถานภาพ ต่างกัน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และปัจจัยด้านระดับการศึกษาแผนก รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ($R = .156$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 1 ด้าน คือ ด้านความท้าทายของงาน และด้านที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวม ได้แก่ ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความหลากหลายของงาน ตามลำดับ ผลการทดสอบปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ($R = .013$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และผลการทดสอบปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ($R = .032$) มีจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านนโยบายขององค์กรและด้านที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี โดยรวม ได้แก่ ด้านคุณสมบัติของบุคคล ด้านลักษณะงาน ตามลำดับ

กัลย์สุดา แก้วสุวรรณ (2564) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช การศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 ด้านที่รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ที่มี อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



บทที่ 3

ระเบียบวิธีศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาคสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการศึกษา ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล
6. การแปลความหมาย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร การศึกษาในครั้งนี้เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ สำนักงานศึกษาธิการภาค 1 -18 ที่มีสถานที่ตั้งสำนักงานประจำอยู่ในจังหวัดเหล่านี้ คือ ลพบุรี ปทุมธานี ราชบุรี สมุทรสงคราม นครศรีธรรมราช ภูเก็ต ยะลา ชลบุรี ฉะเชิงเทรา อุตรธานี สกลนคร ขอนแก่น นครราชสีมา อุบลราชธานี เชียงใหม่ เชียงราย พิษณุโลก และนครสวรรค์ จำนวนทั้งสิ้น 425 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ สำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 18 ที่มีสถานที่ตั้งสำนักงานประจำอยู่ในจังหวัดเหล่านี้ คือ ลพบุรี ปทุมธานี ราชบุรี สมุทรสงคราม นครศรีธรรมราช ภูเก็ต ยะลา ชลบุรี ฉะเชิงเทรา อุดรธานี สกลนคร ขอนแก่น นครราชสีมา อุบลราชธานี เชียงใหม่ เชียงราย พิชณุโลก และนครสวรรค์ จำนวน 202 คน ผู้ศึกษาใช้การสุ่มตัวอย่าง 2 แบบ คือ แบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วน และแบบบังเอิญ โดยการสุ่มตัวอย่างชั้นภูมิแบ่งสัดส่วน เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน จากนั้นจึงนำกลุ่มตัวอย่างที่ได้ไปใช้การสุ่มแบบบังเอิญในการเก็บข้อมูล แต่เนื่องจากผู้ศึกษากลัวว่าจะได้แบบสอบถามไม่ครบตามจำนวน จึงได้เพิ่มจำนวนแบบสอบถามขึ้นไปอีก โดยกำหนดขนาดตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

1.2.1 การกำหนดขนาดตัวอย่าง ผู้ศึกษากำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ซึ่งสามารถคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่มีขนาดเล็ก ตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป และกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ร้อยละ 1 ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 และสัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร คือ 0.1 ได้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 18 ภาค รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 202 คน

1.2.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้การสุ่มตัวอย่าง 2 แบบ คือ แบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วน และแบบบังเอิญ โดยการสุ่มตัวอย่างชั้นภูมิแบ่งสัดส่วน เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน (ดังปรากฏตามตารางที่ 1) จากนั้นจึงนำกลุ่มตัวอย่างที่ได้ไปใช้การสุ่มแบบบังเอิญในการเก็บข้อมูล แต่เนื่องจากผู้ศึกษากลัวว่าจะได้แบบสอบถามไม่ครบตามจำนวน จึงได้เพิ่มจำนวนแบบสอบถามขึ้นไปอีก โดยได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้จำนวน 202 คน จากจำนวน 18 หน่วยงาน โดยแบ่งตามสัดส่วนของจำนวนบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน เพื่อกำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน การหากลุ่มตัวอย่างได้คำนวณไว้ ดังนี้

ตารางที่ 3.1 รายชื่อหน่วยงาน จำนวนประชากร และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

รายชื่อหน่วยงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานศึกษาธิการภาค 1	28	13
สำนักงานศึกษาธิการภาค 2	23	11
สำนักงานศึกษาธิการภาค 3	32	15
สำนักงานศึกษาธิการภาค 4	14	7

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

รายชื่อหน่วยงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานศึกษาธิการภาค 5	27	13
สำนักงานศึกษาธิการภาค 6	26	13
สำนักงานศึกษาธิการภาค 7	34	16
สำนักงานศึกษาธิการภาค 8	24	11
สำนักงานศึกษาธิการภาค 9	18	9
สำนักงานศึกษาธิการภาค 10	28	13
สำนักงานศึกษาธิการภาค 11	12	6
สำนักงานศึกษาธิการภาค 12	23	11
สำนักงานศึกษาธิการภาค 13	32	15
สำนักงานศึกษาธิการภาค 14	31	15
สำนักงานศึกษาธิการภาค 15	30	14
สำนักงานศึกษาธิการภาค 16	9	4
สำนักงานศึกษาธิการภาค 17	26	12
สำนักงานศึกษาธิการภาค 18	8	4
รวมสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 18	425	202

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุการปฏิบัติราชการ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา เป็นต้น เป็นคำถามแบบเลือกตอบชนิดตรวจสอบรายการ มีจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาคมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นคำถามปลายปิด มีจำนวน 28 ข้อ ลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีการวัดข้อมูลเป็นแบบมาตรวัดอัตราภาคชั้น โดยมีเกณฑ์ในการประเมิน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม
5 หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 หมายถึง	เห็นด้วย
3 หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2 หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1 หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลความหมาย ผู้ศึกษาได้แบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของ Best ซึ่งแบ่งแต่ละระดับไว้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง	ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง	ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง	ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 0.50 – 1.49 หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นคำถามปลายปิด มีจำนวน 11 ข้อ ลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีการวัดข้อมูลเป็นแบบมาตรวัดอัตรภาคชั้น โดยมีเกณฑ์ในการประเมิน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม
5 หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 หมายถึง	เห็นด้วย
3 หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2 หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1 หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลความหมาย ผู้ศึกษาได้แบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของ Best ซึ่งแบ่งแต่ละระดับไว้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง	ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง	ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง	ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 0.50 – 1.49 หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นคำถามปลายเปิด มีจำนวน 2 ข้อ

โดยแบบสอบถามความคิดเห็นดังกล่าวสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการศึกษา ดังภาพที่ 1.1 โดยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิให้พิจารณาความครอบคลุมด้านเนื้อหา สำนวนภาษา เพื่อให้ได้ข้อความที่ครบถ้วน ถูกต้อง และครอบคลุม

2. หาความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน (รายชื่อดังปรากฏในภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสม ความครอบคลุม และแนะนำปรับปรุงให้ถูกต้อง สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนี้ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item Objection Congruence) ของแต่ละข้อคำถาม ซึ่งตามหลักเกณฑ์ต้องมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงจะถือว่ามีความเที่ยงตรง สามารถนำคำถามนั้นไปใช้ได้ ซึ่งผลการหาค่าความเที่ยงตรงในแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ทั้งฉบับเท่ากับ 0.910 (แสดงในภาคผนวก ก)

3. นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลองที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำในสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach ซึ่งมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right\}$$

กำหนดให้ α เป็นสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach

n เป็นจำนวนข้อคำถาม

s_i^2 เป็นความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

S_t^2 เป็นความแปรปรวนของคะแนนรวม

หากได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ จึงดำเนินการนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และจากการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ปรากฏว่าได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.965

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการการศึกษาครั้งนี้ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ขอนหนังสือรับรองจากสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูลจากสำนักงานศึกษาธิการภาค 1- 18 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

3.2 ผู้ศึกษาดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ในรูปแบบออนไลน์โดยใช้ Google form และรับแบบสอบถามที่ตอบเสร็จเรียบร้อยแล้ว นำมาตรวจสอบความถูกต้อง นับจำนวนจนครบจำนวน

3.3 นำแบบสอบถามมาลงบันทึกลงรหัส (Coding) และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามได้ครบตามจำนวนที่กำหนดแล้ว ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้น นำมาวิเคราะห์และตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้แก่ สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ความถี่ (Frequency) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

4.3 ตรวจสอบข้อมูลทุกชนิดให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ ก่อนจะนำมาลงรหัส

4.4 บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์ พร้อมทั้งตรวจตราความถูกต้องของข้อมูล

4.5 ประมวลผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

5. สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ได้แก่ สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ความถี่ (Frequency) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) สำหรับทดสอบสมมุติฐานการศึกษา โดยแบ่งตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ รายละเอียดแสดงดังตารางนี้

ตารางที่ 3.2 การจำแนกสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	สถิติเชิงอนุมาน การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา ค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency)

6. การแปรความหมาย

การแปรความหมาย ผู้ศึกษานำผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ได้แก่ สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ความถี่ (Frequency) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) สำหรับทดสอบสมมุติฐานการศึกษา มาใช้ดำเนินการแปรความหมาย

6.1 การแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ที่ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของ Best ซึ่งแบ่งแต่ละระดับไว้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 0.50 – 1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

6.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของ Best แบ่งแต่ละระดับไว้ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.81 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.51 – 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.21 – 0.50 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันน้อย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
ในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน
สำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
ในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
ในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

การศึกษาใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสำนักงาน
ศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 205 คน โดยผู้ศึกษาได้นำเสนอผล
การศึกษาดังกล่าว ออกเป็น 5 ตอนประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
ในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการภาค ในด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 205 คน สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	54	26.34
หญิง	146	71.22
LGBTQA+	5	2.44
รวม	205	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 71.22 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 26.34 และเป็นเพศ LGBTQA+ น้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.44

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 21 ปี	0	0.00
21 – 30 ปี	26	12.68
31 – 40 ปี	83	40.49
41 – 50 ปี	55	26.83
มากกว่า 50 ปี	41	20.00
รวม	205	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 40.49 รองลงมาคือ มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 26.83 และมีอายุ 21 – 30 ปี น้อยที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 12.68

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุการปฏิบัติงาน

อายุการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	16	7.80
1 – 5 ปี	42	20.49
6 – 10 ปี	59	28.78
11 – 15 ปี	23	11.22
16 – 20 ปี	18	8.78
มากกว่า 20 ปี	47	22.93
รวม	205	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 28.78 รองลงมาคือ มีอายุการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 22.93 และมีอายุการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี น้อยที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	117	57.07
สมรส	77	37.56
หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย	11	5.37
รวม	205	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 57.07 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 37.56 และ สถานภาพหย่า/แยกกันอยู่/หม้าย น้อยที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.37

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม การศึกษา

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	0.49
ปริญญาตรี	98	47.80
ปริญญาโท	104	50.73
ปริญญาเอก	2	0.98
รวม	205	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 50.73 รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 และมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.49

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	194	94.63
พนักงานราชการ	10	4.88
ลูกจ้างประจำ	1	0.49
รวม	205	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 94.63 รองลงมาคือ พนักงานราชการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.88 และเป็นลูกจ้างประจำ น้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.49

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เงินเดือนและค่าตอบแทน

เงินเดือนและค่าตอบแทน	จำนวน	ร้อยละ
15,000 บาท ลงมา	1	0.49
15,001 – 25,000 บาท	89	43.41
25,001 – 35,000 บาท	51	24.88
35,001 – 45,000 บาท	27	13.17
45,001 – 55,000 บาท	23	11.22
55,001 บาท ขึ้นไป	14	6.83
รวม	205	100

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือนและค่าตอบแทน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 43.41 รองลงมามีเงินเดือนและค่าตอบแทน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็น 24.88 และมีเงินเดือนและค่าตอบแทน 15,000 บาท ลงมา น้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.49

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ

ผลจากการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตามแบบสอบถามที่มีต่อระดับความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 205
คน ผลการศึกษา ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ระดับมาก

H0 : ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ระดับน้อย

H1 : ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ระดับมาก

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์การตามความคิดเห็น
ของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการกล่าวถึงองค์การเชิงบวก	4.38	.602	มาก	3
2. ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของ องค์การ	4.41	.602	มาก	2
3. ด้านความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อองค์การ	4.45	.556	มาก	1
รวม	4.42	.533	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ระดับความผูกพันต่อองค์การตามความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.42)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 4.45) รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ (\bar{X} = 4.41) และด้านการกล่าวถึงองค์การเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} = 4.38)

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H1 ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ระดับมาก คือ ด้านความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์การ รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านการกล่าวถึงองค์การเชิงบวก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์การตามความคิดเห็น
ของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ด้านการกล่าวถึงองค์การเชิงบวก

ด้านการกล่าวถึงองค์การเชิงบวก	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านกล่าวปกป้ององค์การเสมอ เมื่อมี ความเห็นด้านลบกับองค์การ	4.35	.743	มาก	2
2. ท่านมีความภูมิใจและมักกล่าวนำเสนอหรือ แนะนำสิ่งดี ๆ ขององค์การกับผู้อื่นอยู่เสมอ	4.33	.746	มาก	3

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้านการกล่าวถึงองค์การเชิงบวก	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
3. ท่านพร้อมสนับสนุนหรือยอมรับ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์การ	4.47	.565	มาก	1
รวม	4.38	.602	มาก	

จากตารางที่ 4.9 ระดับความผูกพันต่อองค์การตามความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการกล่าวถึงองค์การเชิงบวกพบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.38)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านพร้อมสนับสนุนหรือยอมรับ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.47) รองลงมาคือ ท่านกล่าวปกป้ององค์การเสมอ เมื่อมีความเห็นด้านลบกับองค์การ (\bar{X} =4.35) และท่านมีความภูมิใจและมักกล่าวนำเสนอหรือแนะนำสิ่งดี ๆ ขององค์การกับผู้อื่นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} =4.33)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์การตามความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ

ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่เป็นบุคลากรขององค์การ	4.42	.754	มาก	3
2. ท่านพอใจในสัมพันธภาพที่มีต่อบุคลากรในองค์การ	4.25	.737	มาก	4
3. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	4.45	.696	มาก	2
4. ท่านรู้สึกต้องการทำงานเพื่อพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น	4.53	.630	มากที่สุด	1
รวม	4.41	.602	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ระดับความผูกพันต่อองค์กรตามความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกต้องการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.53$) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X}=4.45$) และท่านพอใจในสัมพันธภาพที่มีต่อบุคลากร ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.25$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรตามความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร

ด้านความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านนึกถึงประโยชน์ของหน่วยงาน มากกว่าประโยชน์ส่วนตนอยู่เสมอ	4.53	.638	มากที่สุด	2
2. ท่านมุ่งมั่น ทุ่มเท ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อเป้าหมายขององค์กร	4.60	.566	มากที่สุด	1
3. ท่านสามารถสละเวลาเพื่อทำงานอย่างเต็มที่ โดยไม่หวังค่าตอบแทนล่วงหน้า	4.46	.697	มาก	3
4. องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในแห่งหนึ่ง ในการทำงาน	4.22	.907	มาก	4
รวม	4.45	.556	มาก	

จากตารางที่ 4.11 ระดับความผูกพันต่อองค์กรตามความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.45$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมุ่งมั่น ทุ่มเท ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.60$) รองลงมาคือ ท่านนึกถึงประโยชน์ของหน่วยงาน มากกว่าประโยชน์ส่วนตนอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.53$) และองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในแห่งหนึ่ง ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.22$)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน
ต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ

ผลจากการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตามแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความ
ผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
จำนวน 205 คน ผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน
ต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ในภาพรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านภาวะผู้นำ	4.28	.734	มาก	2
2. ด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์การ	4.16	.814	มาก	3
3. ด้านลักษณะงาน	4.37	.537	มาก	1
4. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.91	.772	มาก	5
5. ด้านคุณภาพชีวิต	3.95	.704	มาก	4
6. ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.90	.740	มาก	6
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	4.16	.696	มาก	3
รวม	4.11	.585	มาก	

จากตารางที่ 4.12 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ
ของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า โดยภาพรวมมี
ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.11) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย
สูงที่สุด (\bar{X} = 4.37) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ (\bar{X} = 4.28) และด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} = 3.90)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาจะนำพองค์กรให้ก้าวหน้า และพัฒนาให้ดีขึ้นได้	4.44	.794	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่ดีเมื่อบุคลากรประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน และสามารถเข้าปรึกษาหารือได้	4.23	.854	มาก	4
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของบุคลากร	4.18	.875	มาก	5
4. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอดความรู้	4.29	.876	มาก	3
5. ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงนโยบายและแนวทาง การปฏิบัติงานอย่างชัดเจนให้บุคลากรได้รับรู้	4.30	.826	มาก	2
รวม	4.28	.734	มาก	

จากตารางที่ 4.13 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านภาวะผู้นำ พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.28)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาจะนำพองค์กรให้ก้าวหน้า และพัฒนาให้ดีขึ้นได้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} =4.44) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงนโยบายและแนวทาง การปฏิบัติงานอย่างชัดเจนให้บุคลากรได้รับรู้ (\bar{X} =4.30) และผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} =4.18)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
ของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์การ

ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. องค์การของท่านมีสมาชิกในองค์การร่วมกัน กำหนดวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมาย	4.19	.906	มาก	2
2. องค์การของท่านมีวัฒนธรรมที่ชัดเจน และเหมาะสม	4.08	.926	มาก	3
3. องค์การของท่านมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน และปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้ องค์การไปถึงจุดหมาย	4.23	.807	มาก	1
รวม	4.16	.814	มาก	

จากตารางที่ 4.14 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรใน
สำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมาย
ขององค์การ พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$)

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า องค์การของท่านมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน และปฏิบัติงานอย่าง
เต็มศักยภาพเพื่อให้องค์การไปถึงจุดหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.23$) รองลงมาคือ องค์การของ
ท่านมีสมาชิกในองค์การร่วมกันกำหนดวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมาย ($\bar{X}=4.19$) และองค์การของท่านมี
วัฒนธรรมที่ชัดเจนและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.08$)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
ของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. งานที่ท่านรับผิดชอบมีขั้นตอนและวิธีการ ทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน	4.20	.732	มาก	5
2. ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมาย แผนการ ทำงาน วิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	4.31	.827	มาก	3

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
3. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นการที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร	4.37	.692	มาก	2
4. งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ	4.62	.495	มากที่สุด	1
5. งานที่ท่านรับผิดชอบผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ และให้ความสำคัญ	4.28	.733	มาก	4
รวม	4.37	.537	มาก	

จากตารางที่ 4.15 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านลักษณะงาน พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.37)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด (\bar{X} =4.62) รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นการที่นำไปสู่ การพัฒนาองค์กร (\bar{X} =4.37) และงานที่ท่านรับผิดชอบมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} =4.20)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนของท่าน มีความเหมาะสมกับความสามารถ และปริมาณงานที่ท่าน	3.89	.909	มาก	2
2. สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่นๆ ที่ท่าน ได้รับมีความเหมาะสม เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น	4.15	.976	มาก	1

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
3. ค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา มีความเหมาะสม	3.36	1.341	มาก	4
4. หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมและเป็นธรรม	3.81	.973	มาก	3
รวม	3.91	.772	มาก	

จากตารางที่ 4.16 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน พบว่าโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่นๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.15$) รองลงมาคือเงินเดือนและค่าตอบแทนของท่าน มีความเหมาะสมกับความสามารถ และปริมาณงานที่ท่านทำ ($\bar{X}=3.89$) และค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลามีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.36$)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ด้านคุณภาพชีวิต

ด้านคุณภาพชีวิต	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีภาระงานไม่ส่งผลกับปัญหาสุขภาพ ร่างกายและจิตใจ	3.85	.903	มาก	3
2. ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การอย่างเต็มใจหรือไม่รู้สึกว่าเป็น ปัญหาเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัว	4.20	.774	มาก	1
3. ท่านมีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว ได้อย่างสมดุล	3.87	.969	มาก	2
รวม	3.95	.704	มาก	

จากตารางที่ 4.17 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านคุณภาพชีวิต พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.95)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเต็มใจหรือไม่รู้สึกว่าเป็นปัญหากับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด (\bar{X} =4.20) รองลงมาคือ ท่านมีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว ได้อย่างสมดุล (\bar{X} =3.87) และท่านมีภาระงานไม่ส่งผลกับปัญหาสุขภาพร่างกายและจิตใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} =3.85)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. องค์กรของท่านมีการประเมิน เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ มีความเป็นธรรม และเหมาะสม	3.90	.945	มาก	3
2. องค์กรของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพ เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.06	.878	มาก	1
3. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการศึกษาอบรม/สัมมนา อย่างสม่ำเสมอ	3.99	.905	มาก	2
4. ท่านได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	3.71	.986	มาก	5
5. บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ อย่างเท่าเทียมกัน	3.84	.923	มาก	4
รวม	3.90	.740	มาก	

จากตารางที่ 4.18 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.90)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์การของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนา ศักยภาพเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.06) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาส พัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา อย่างสม่ำเสมอ (\bar{X} =3.99) และท่านได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} =3.71)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	4.14	.813	มาก	4
2. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.43	.666	มาก	1
3. องค์การของท่านมีการส่งเสริมการทำงาน เป็นทีม	4.15	.949	มาก	3
4. องค์การของท่านสนับสนุนและส่งเสริม ให้บุคลากรมีโอกาสทำงานร่วมกัน	4.25	.854	มาก	2
รวม	4.16	.696	มาก	

จากตารางที่ 4.19 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรใน สำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.16)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.43) รองลงมาคือ องค์การของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสทำงานร่วมกัน (\bar{X} =4.25) และท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} =4.14)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สมมติฐานที่ 2 มีปัจจัยอย่างน้อย 3 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
ของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

H0 : ไม่มีปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
ในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

H1 : มีปัจจัยอย่างน้อย 3 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
ของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อ
องค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่
ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์การ ด้านลักษณะงาน ด้านเงินเดือนและ
ค่าตอบแทน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความสัมพันธ์ระหว่าง
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
สำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากร	Sig.	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านภาวะผู้นำ	.000	.415	น้อย
2. ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมาย ขององค์การ	.000	.520	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะงาน	.000	.668	ปานกลาง
4. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	.000	.551	ปานกลาง
5. ด้านคุณภาพชีวิต	.000	.719	ปานกลาง

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากร	Sig.	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)	ระดับ ความสัมพันธ์
6. ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	.000	.631	ปานกลาง
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	.000	.687	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .415 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับที่ค่อนข้างน้อย

ด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .520 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .668 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .551 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ด้านคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .719 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .631 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .687 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H1 มีปัจจัยอย่างน้อย 3 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง คือ ด้านคุณภาพชีวิต ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์การ และด้านภาวะผู้นำ

ส่วนที่ 5 ผลการศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพัน

ต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ ดังต่อไปนี้

5.1 ผลการวิเคราะห์ปัญหาในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัญหาในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 83 คน ผลจากการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 4.21 จำนวนและร้อยละความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	27	32.53
ด้านภาวะผู้นำ	26	31.33
ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์การ	14	16.87
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	13	15.66
ด้านคุณภาพชีวิต	3	3.61
รวม	83	100

จากตารางที่ 4.21 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มากที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 32.53 รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 31.33 ด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 16.87 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 15.66 และด้านคุณภาพชีวิต น้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.61

ผู้ศึกษามีข้อสังเกต เนื่องจากในส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ในด้านภาวะผู้นำ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ในความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและด้านภาวะผู้นำ ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่ามีปัญหามากที่สุด

5.2 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 72 คน ผลจากการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 4.22 จำนวนและร้อยละความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

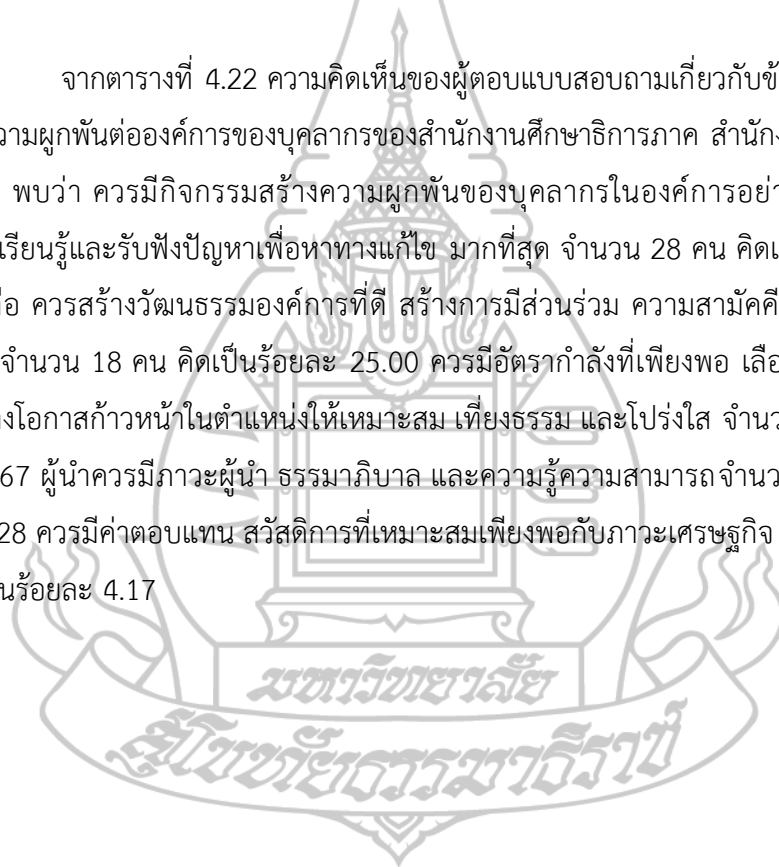
ในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ควรมีกิจกรรมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	28	38.89
มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับฟังปัญหาเพื่อหาทางแก้ไข		
ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สร้างการมีส่วนร่วม ความสามัคคี และการรู้หน้าที่ของตนเอง	18	25.00

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ควรมีอัตรากำลังที่เพียงพอ เลือกคนให้เหมาะสมกับงาน สร้างโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งให้เหมาะสม เทียบธรรมเนียม และโปร่งใส	12	16.67
ผู้นำควรมีภาวะผู้นำ ธรรมภิบาล และความรู้ความสามารถ	11	15.28
ควรมีค่าตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสมเพียงพอกับภาวะเศรษฐกิจ	3	4.17
รวม	72	100

จากตารางที่ 4.22 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ควรมีกิจกรรมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับฟังปัญหาเพื่อหาทางแก้ไข มากที่สุด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 38.89 รองลงมา คือ ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สร้างการมีส่วนร่วม ความสามัคคี และการรู้หน้าที่ของตนเอง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ควรมีอัตรากำลังที่เพียงพอ เลือกคนให้เหมาะสมกับงาน สร้างโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งให้เหมาะสม เทียบธรรมเนียม และโปร่งใส จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ผู้นำควรมีภาวะผู้นำ ธรรมภิบาล และความรู้ความสามารถจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 15.28 ควรมีค่าตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสมเพียงพอกับภาวะเศรษฐกิจ น้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระในหัวข้อเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้ศึกษาขอเสนอผลสรุปการศึกษาเรียงลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการศึกษา และผลการศึกษา สรุปได้ ดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

1.1.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

1.1.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ สำนักงานศึกษาธิการภาค 1-18 ที่มีสถานที่ตั้งสำนักงานประจำอยู่ในจังหวัดเหล่านี้ คือ ลพบุรี ปทุมธานี ราชบุรี สมุทรสงคราม นครศรีธรรมราช ภูเก็ต ยะลา ชลบุรี ฉะเชิงเทรา อุตรธานี สกลนคร ขอนแก่น

นครราชสีมา อุบลราชธานี เชียงใหม่ เชียงราย พิษณุโลก และนครสวรรค์ จำนวนทั้งสิ้น 425 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 202 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ผู้ศึกษาใช้การสุ่มตัวอย่าง 2 แบบ คือ แบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วน และแบบบังเอิญ โดยการสุ่มตัวอย่างชั้นภูมิแบ่งสัดส่วน เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน จากนั้นจึงนำกลุ่มตัวอย่างที่ได้ไปใช้การสุ่มแบบบังเอิญในการเก็บข้อมูล แต่เนื่องจากผู้ศึกษากลัวว่าจะได้แบบสอบถามไม่ครบตามจำนวน จึงได้เพิ่มจำนวนแบบสอบถามขึ้นไปอีก

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือแบบสอบถาม ผู้ศึกษาสร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิดของ Hewitt Associates/AON Hewitt (2003, อ้างถึงใน นางสาวภาคินี นิสิตสุสังกรกาญจน 2565, น. 20) ที่ระบุว่าความผูกพันของบุคลากร เป็นพฤติกรรมการแสดงออกในฐานะสมาชิกขององค์กรใน 3 ด้าน (3s) การพูด (Say) การดำรงอยู่ (Stay) และการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร (Strive) และได้ศึกษาแนวคิดของ Hewitt Associates (2003, อ้างถึงใน นางสาวภาคินี นิสิตสุสังกรกาญจน 2565 : 20) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากร 7 ประการ ซึ่งถูกนำมาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการวัดความผูกพันของบุคลากรในองค์กร คือ (1) ภาวะผู้นำ (2) วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (3) ลักษณะงาน (4) เงินเดือนและค่าตอบแทน (5) คุณภาพชีวิต (6) โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และ (7) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มาวิเคราะห์และประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาคมีความผูกพันต่อองค์กร ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษานี้ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ขอนหนังสือรับรองจากสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูลจากสำนักงานศึกษาธิการภาค 1- 18 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2) ผู้ศึกษาดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ในรูปแบบออนไลน์ โดยใช้ Google form และรับแบบสอบถามที่ตอบเสร็จเรียบร้อยแล้ว นำมาตรวจสอบความถูกต้องนับจำนวนจนครบจำนวน

3) นำแบบสอบถามมาลงบันทึกลงรหัส (Coding) และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามได้ครบตามจำนวนที่กำหนดแล้ว ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้น นำมาวิเคราะห์ และตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด
- 2) การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้แก่ สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ความถี่ (Frequency) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)
- 3) ตรวจสอบข้อมูลทุกชนิดให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ ก่อนจะนำมาลงรหัส
- 4) บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์ พร้อมทั้งตรวจตราความถูกต้องของข้อมูล
- 5) ประมวลผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.3 ผลการศึกษา

1.3.1 ข้อมูลทั่วไป

บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.22 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.49 อายุ การปฏิบัติงานระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.78 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 57.07 การศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 50.73 เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 94.63 และมีเงินเดือนและค่าตอบแทนระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.41

1.3.2 สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ผลการศึกษาในระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นตัวแปรตาม มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านการกล่าวถึงองค์กรเชิงบวก

สมมติฐานที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ระดับมาก

H0 : ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ระดับน้อย

H1 : ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ระดับมาก

ตารางที่ 5.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการกล่าวถึงองค์กรเชิงบวก	4.38	.602	มาก	3
2. ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของ องค์กร	4.41	.602	มาก	2
3. ด้านความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อองค์กร	4.45	.556	มาก	1
รวม	4.42	.533	มาก	

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความคิดเห็นของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42

สรุปได้ว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวม และรายด้าน และยอมรับสมมติฐาน H1

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 โดยปัจจัยด้านที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันมากที่สุดสองลำดับแรก คือ ด้านลักษณะงาน และด้านภาวะผู้นำ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

พบว่ายอมรับสมมติฐานที่ว่าปัจจัยอย่างน้อย 3 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สรุปได้ว่า มีปัจจัยอย่างน้อย 3 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยปัจจัยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

- 1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 32.53
- 2) ด้านภาวะผู้นำ คิดเป็นร้อยละ 31.33
- 3) ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์การ คิดเป็นร้อยละ 16.87
- 4) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน คิดเป็นร้อยละ 15.66
- 5) ด้านคุณภาพชีวิต คิดเป็นร้อยละ 3.61

บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

1) ควรมีโอกาสเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์การอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับฟังปัญหาเพื่อหาทางแก้ไข คิดเป็นร้อยละ 38.89

2) ควรสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดี สร้างการมีส่วนร่วม ความสามัคคี และการรู้หน้าที่ของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 25.00

3) ควรใช้อัตรากำลังที่เพียงพอ เลือกคนให้เหมาะสมกับงาน สร้างโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งให้เหมาะสม เที่ยงธรรม และโปร่งใส คิดเป็นร้อยละ 16.67

4) ผู้นำควรมีภาวะผู้นำ ธรรมาภิบาล และความรู้ความสามารถ คิดเป็นร้อยละ 15.28

5) ควรมีค่าตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสมเพียงพอกับภาวะเศรษฐกิจ คิดเป็นร้อยละ 4.17

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าอิสระหัวข้อ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

จากการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นด้านความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านการกล่าวถึงองค์กรเชิงบวก ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977: อ้างถึงใน นางสาววารภรณ์ เดชครอบ 2559, น. 9) ที่กล่าวว่า บุคลากรทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และบุคลากรมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ Kahn (1990 : อ้างถึงใน นางสาวภาคิรินทร์ สุสังกรกาญจน 2565, น. 18) ที่กล่าวว่า บุคลากรที่มีความผูกพันจะมีความเอาใจใส่ในการทำงาน ส่วนบุคลากรที่ไม่มีความผูกพันจะเพิกเฉย หมดเมิน และไม่ใส่ใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Hewitt Associates (2003 : อ้างถึงใน นางสาวภาคิรินทร์ สุสังกรกาญจน 2565, น. 18) ที่กล่าวว่า ลักษณะของแต่ละบุคคลที่อุทิศตนด้านอารมณ์ ความรู้สึก และสติปัญญาต่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ข้อ ได้แก่ การพูดถึงองค์กรเชิงบวก ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Burke (2003 : อ้างถึงใน นางสาวภาคิรินทร์ สุสังกรกาญจน 2565, น. 20) เรื่องดัชนีวัดความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement Index) พบว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีความต้องการที่จะทำงานอยู่กับองค์กร มีความเสียสละเพื่อองค์กร รวมถึงช่วยเหลือองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของนางสาวลลิตา จันทร์งาม (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรณ์ธัญญ์ กิมศุก (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงาน

ทางไกล แบบทำที่บ้าน (Work from home) พบว่า ปัจจัยที่มีผลให้พนักงานแสดงออกถึงพฤติกรรมของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3 พฤติกรรม อันได้แก่ 1) การพูดเกี่ยวกับองค์กรในทางบวกต่อผู้ร่วมงานและมีแนวโน้มไปสู่การพูดกับลูกค้าขององค์กรในแง่บวก 2) ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ 3) การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด มีความเป็นไปได้ที่จะช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อความสำเร็จทางธุรกิจขององค์กร ได้แก่ ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา และปัจจัยคุณภาพชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลย์สุตา แก้วสุวรรณ (2564) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของนางสาวสุปรียา สังข์ทอง (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม พบว่า ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่าอาจเป็นเพราะบุคลากรมีความคิดเห็นว่ามี ความผูกพันต่อองค์กรอย่างสูง ตามความเห็นของผู้ศึกษาที่คุ้นเคยกับองค์กรสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม และต้องประสานงานกับทุกองค์กรในพื้นที่รับผิดชอบ ทั้งภายในและภายนอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้ต้องใช้ความรู้ความสามารถรวมถึงทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ ประกอบกับมีเครือข่ายที่แข็งแกร่งระหว่างสำนักงานศึกษาธิการภาคอื่น ๆ อีกทั้งบุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดที่ตั้งขององค์กร หรือจังหวัดใกล้เคียงเพราะฉะนั้น จึงไม่เกิดปัญหา เพราะบุคลากรมีความตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพราะหากงานล่าช้าอาจทำให้ส่งผลกระทบต่อองค์กรอื่น ๆ ในพื้นที่ และส่งผลต่อการขับเคลื่อนการศึกษาในพื้นที่

2.2 วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

จากการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมาย

ขององค์การ ด้านคุณภาพชีวิต ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของ Hewitt Associates (2003, อ้างถึงใน นางสาวภาคินีห์ สุสังกรกาญจน 2565 : 20) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรมีอยู่ 7 ประการ คือ (1) ภาวะผู้นำ (Leadership) (2) วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์การ (Culture Purpose) (3) ลักษณะงาน (Work Activity) (4) ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation) (5) คุณภาพชีวิต (Quality of Life) (6) โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) และ (7) ความสัมพันธ์ (Relationships) สอดคล้องกับแนวคิดของ Burke (2003 : อ้างถึงใน นางสาวภาคินีห์ สุสังกรกาญจน 2565, น. 20) เรื่องดัชนีวัดความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement Index) พบว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การ จะมีความต้องการที่จะทำงานอยู่กับองค์การ มีความเสียสละเพื่อองค์การ รวมถึงช่วยเหลือองค์การให้ประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องโมเดลความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การแบบหลายมิติ (Multidimensional Approach) ของ Saks (2006 : พิเชิต พิทักษ์สมบัติ และคณะ 2552, น. 29) โดยเสนอว่าปัจจัยนำ ได้แก่ (1) ความเหมาะสมของงาน (Job Fit) (2) ความยึดมั่นด้านจิตใจ (Affective Commitment) (3) บรรยากาศทางจิตวิทยา (Psychological Climate) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การและมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ได้แก่ (1) ความพยายามทุ่มเท (Discretionary Effort) และ (2) ความตั้งใจที่จะลาออก (Intention to Turnover)

เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลกรกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ นายเสกสรรค์ ศิริวรรณ (2554) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ซีพีเอฟ เทรตติ้ง จำกัด ในเขตภาคเหนือ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การทั้ง 4 ด้าน ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การมากที่สุด รองลงมาคือด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรณ์ธัญญ์ กิมศุก (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน พบว่า มีทั้งปัจจัยในกลุ่มแรงจูงใจและปัจจัยสนับสนุน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ ความก้าวหน้าในงานและ โอกาสในการพัฒนา รองลงมาคือ ปัจจัยคุณภาพชีวิต ปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทนรวม ปัจจัยการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ และปัจจัยความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลย์สุตา แก้วสุวรรณ (2564) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 ด้านที่รองลงมา ได้แก่

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลลักษณ์ กุศล (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีระดับความคิดเห็น ในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลอยู่ในระดับปานกลางแรงจูงใจในการทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 46.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$)

ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่าอาจเป็นเพราะ บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ มีความเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาจะนำพาองค์กรให้ก้าวหน้า เนื่องจากมีผู้บริหารเป็นระดับบริหารสูง และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น หากต้องการให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด ผู้บริหารควรมีกิจกรรมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับฟังปัญหาเพื่อหาทางแก้ไข และควรสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดี สร้างการมีส่วนร่วม ความสามัคคี และการรู้หน้าที่ของตนเอง รวมถึงควรมีอัตรากำลังที่เพียงพอ เลือกคนให้เหมาะสมกับงาน และสร้างโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งให้เหมาะสม เทียบธรรมเนียม และโปร่งใส จะทำให้สามารถเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้น

2.3 วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

จากการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับน้อย จนถึงมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง คือ ด้านคุณภาพชีวิต ($r = .719$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($r = .687$) ด้านลักษณะงาน ($r = .668$) ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($r = .631$) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ($r = .551$) ด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร ($r = .520$) ตามลำดับ และด้านภาวะผู้นำ ($r = .415$) มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย นั้นแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทั้ง 7 ด้านมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของ Hewitt Associates (2003, อ้างถึงใน นางสาวภาคินันท์ สุสังกรกาญจน 2565 : 20) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรมีอยู่ 7 ประการ คือ 1) ภาวะผู้นำ (Leadership) 2) วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์

ขององค์การ (Culture Purpose) 3) ลักษณะงาน (Work Activity) 4) ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation) 5) คุณภาพชีวิต (Quality of Life) 6) โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) และ 7) ความสัมพันธ์ (Relationships)

เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวลลิตา จันทรงาม (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ สอดคล้องกับการศึกษาของ นายสภวิชญ์ ทะมั่งกลาง (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ นางสาวทิพวรรณ อันทะลีย์ (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและด้านลักษณะองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับการศึกษาของนางสาวสุปรียา สังข์ทอง (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม พบว่า ปัจจัยภายในองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม ทั้ง 4 ด้าน ด้านระบบการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จูงใจ และด้านความคล่องตัวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และสอดคล้องกับการศึกษาของนายยุทธชัย หนูสุย (2554) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวมและรายปัจจัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง โดยปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุดคือ ด้านงานที่ทำ ทาย รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่วนปัจจัย

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

2.4 วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

จากการศึกษา พบว่า บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ และด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ตามลำดับ ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความคิดเห็นให้เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ ควรมีกิจกรรมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับฟังปัญหาเพื่อหาทางแก้ไข มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ควรสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดี สร้างการมีส่วนร่วม ความสามัคคี และการรู้หน้าที่ของตนเอง ควรมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอ เลือคนให้เหมาะสมกับงาน สร้างโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งให้เหมาะสม เทียบธรรมเนียม และโปร่งใส ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อย่างเร่งด่วน และควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านภาวะผู้นำ และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ควบคู่กันอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับการศึกษาของ Hewitt Associates (2003, อ้างถึงใน นางสาวภาคิรินทร์ สุสังกรกาญจน 2565, น. 20) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรมีอยู่ 7 ประการ คือ 1) ภาวะผู้นำ (Leadership) 2) วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture Purpose) 3) ลักษณะงาน (Work Activity) 4) ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation) 5) คุณภาพชีวิต (Quality of Life) 6) โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) และ 7) ความสัมพันธ์ (Relationships) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Burke (2003 : อ้างถึงใน นางสาวภาคิรินทร์ สุสังกรกาญจน 2565, น. 20) เรื่องดัชนีวัดความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement Index) พบว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีความต้องการที่จะทำงานอยู่กับองค์กร มีความเสียสละเพื่อองค์กร รวมถึงช่วยเหลือองค์กร ให้ประสบความสำเร็จ

เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดร.ณิชมศรี , พรชัย จุลเมตต์ และ นรินทร์ กระจายกลาง (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ควรส่งเสริม

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยการให้ความสำคัญกับการพัฒนางานให้ดีขึ้นและเป็นระบบ และพัฒนางานที่ช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน การจัดองค์การให้มีลักษณะของการกระจายอำนาจ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมอบหมาย งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรและการทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวภริตา ประสงค์ (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ : กรณีการศึกษาเปรียบเทียบ สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด กับสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท พบว่า แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การสร้างความภาคภูมิใจของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อองค์กรและการสร้างความเชื่อมั่นและคาดหวังให้องค์กรตอบสนองเสมือนครอบครัว พี่พากันทั้งในยามปกติและยามทุกข์ยาก และสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าอิสระของนางสาวสุปรียา สังข์ทอง (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม พบว่า แนวทางสร้างความผูกพัน มหาวิทยาลัยควรจัดโครงการฝึกอบรมส่งเสริมพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการทำงานให้กับบุคลากรเพิ่มมากขึ้น และควรส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานของแต่ละบุคคล

ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่าอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารของสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ถูกแต่งตั้งจากส่วนกลาง อาจยังไม่คุ้นชินวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรรวมถึงบริบทการทำงานในพื้นที่ที่มีความซับซ้อนต่างกัน และแต่ละพื้นที่มีนโยบายการขับเคลื่อนการศึกษาในภูมิภาคต่างกัน ส่งผลให้บุคลากรมีความคิดเห็นในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านภาวะผู้นำ และด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร เป็นปัญหาในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และจากข้อสังเกตของผู้ศึกษาในบทที่ 4 พบว่า มีความขัดแย้งกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในด้านภาวะผู้นำ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาลงไปในข้อคำถามพบว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร อยู่ในอันดับท้ายของด้านภาวะผู้นำ และท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในอันดับท้ายของด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นผู้บริหารควรมีกิจกรรมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และรับฟังปัญหาเพื่อหาทางแก้ไข และควรสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดี สร้างการมีส่วนร่วม ความสามัคคี และการรู้หน้าที่ของตนเอง รวมถึงควรมีอัตรากำลังที่เพียงพอ เลือกคนให้เหมาะสมกับงาน และสร้างโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งให้เหมาะสม เทียบธรรมเนียม และโปร่งใส ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถาม

เกี่ยวกับปัญหาในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีจำนวน 83 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 205 คน

3. ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ระดับมาก โดยประเด็นด้านความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านการกล่าวถึงองค์การเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์การ ด้านคุณภาพชีวิต ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับผลที่ได้จากการศึกษา เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ดังนี้

3.1.1 ด้านความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์การ ผู้บริหารควรกำหนดระบบหรือกลไกที่สามารถเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน ทีมงาน ผู้บังคับบัญชา ตลอดจนผู้บริหารในองค์การ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานร่วมกัน อย่างเร่งด่วน และควรเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน รวมถึงควรมีระบบสอนงานหรือส่งต่องานที่ชัดเจน เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรให้มากขึ้น

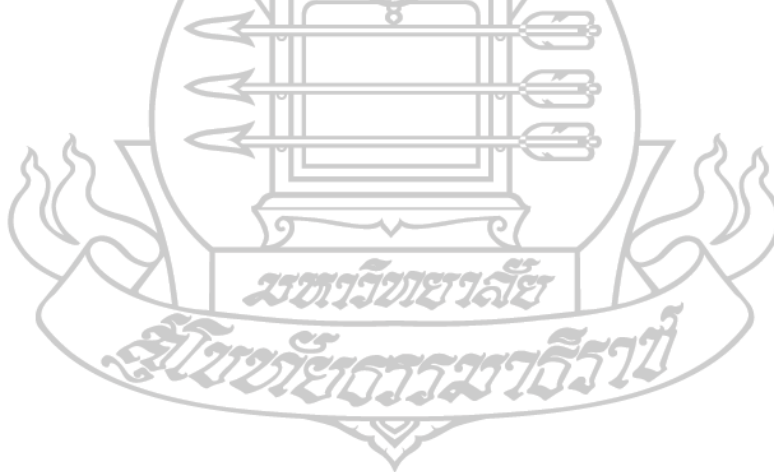
3.1.2 ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ ผู้บริหารควรมีการทบทวนเรื่องโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร รวมถึงเรื่องการพิจารณาประเมินการขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงความเป็นธรรมในการเป็นสมาชิกขององค์การ และควรเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวให้มากขึ้น

3.1.3 ด้านการกล่าวถึงองค์การเชิงบวก ผู้บริหารควรใช้ภาวะผู้นำในการกำหนดนโยบายการทำงานขององค์การตามอำนาจหน้าที่ที่สำคัญขององค์การให้ชัดเจน สามารถขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และควรปลูกฝังค่านิยม เสริมสร้างวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์การที่ดีให้แก่บุคลากร มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน อีกทั้งควรเสริมสร้างการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์การอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง เพื่อให้เกิดการแสดงออกถึงพฤติกรรมและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การมากขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษา/วิจัยในครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคส่วนอื่น อาทิ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เปรียบเทียบกัน เพื่อนำไปสู่การหาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค

3.2.2 การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาต้องการศึกษาข้อมูลสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-18 ซึ่งเป็นข้อมูลในภาพกว้าง (Over View) จึงเลือกใช้การวิจัยเชิงปริมาณในการศึกษา ในขณะที่การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาในลักษณะรายละเอียดของภาพกว้าง (Over View) ที่ได้เสนอในครั้งนี้อย่างสามารถทำได้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ไม่ว่าจะเป็นการสังเกตและจดบันทึก (Observation and Field-Note) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In- Depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group)





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ

บรรณานุกรม

- กฤษณา บุญเทียม. (2560). *ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศาลยุติธรรม : ศึกษากรณี ศาลยุติธรรมในจังหวัดอุบลราชธานี*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- กัลย์สุดา แก้วสุวรรณ. (2564). *ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- กรณัฏฐ์ กิมศุก. (2563). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home)*. (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- ณิชาพัชฌ์ จินตนา. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรายวัน : กรณีศึกษาเฉพาะบริษัทวินส์ สเปเชียล จำกัด*. (การค้นคว้าอิสระ/สารนิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- ดรุณี ชมศรี, พรชัย จุลเมตต์ และนรินทร์ กระจายกลาง. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2561. หน้า 268 – 279. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรัตติ พันธุ์จับสิ่ง และธีระชินภัทร รามเดชะ. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พิชิต พิทักษ์สมบัติ และคณะ. (2552). ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และงานวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- ภาคินันท์ สุธังกรกาญจน์. (2563-2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย สู่แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันอย่างยั่งยืน ผลงานวิชาการเพื่อขอรับการประเมิน แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ, กลุ่มพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ กองแผนงาน กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข*.

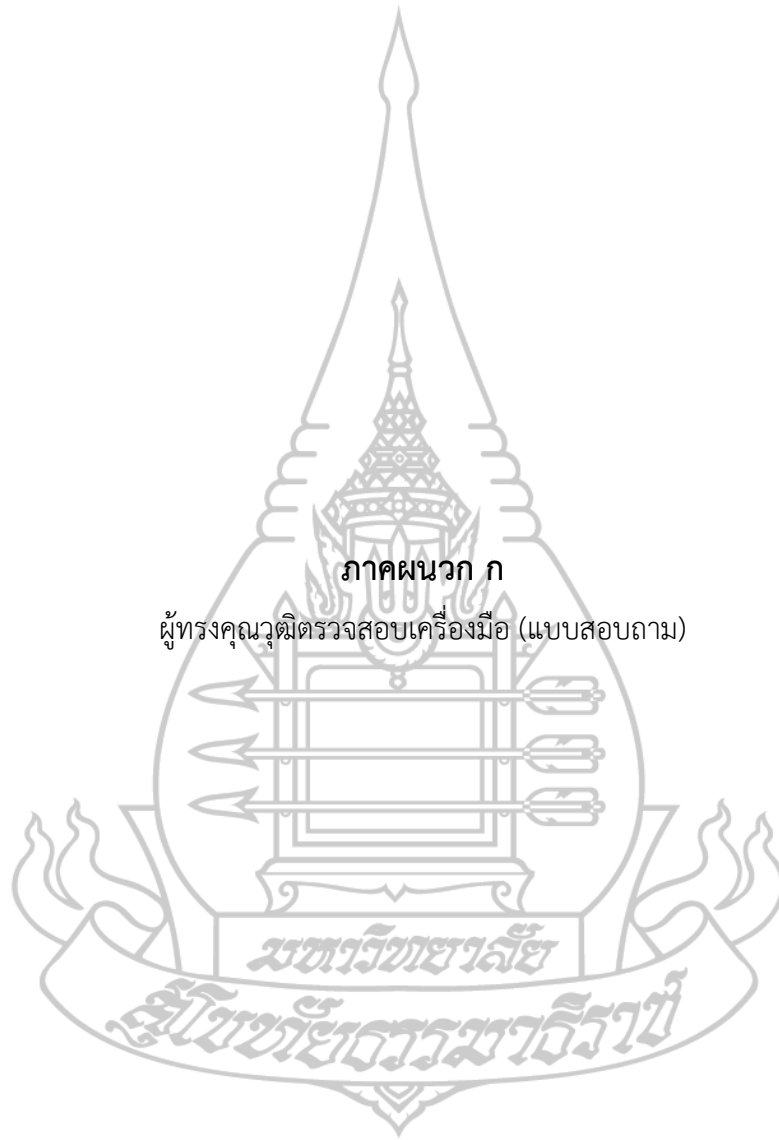
- ภริตา ประสงค์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์
เด็กอ่อน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ : กรณีการศึกษา
เปรียบเทียบ สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด กับสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท.
(วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- รมิตา ประวัตติ .(2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระ
บรมราชเทวี ณ ศรีราชา.(นิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารออมสิน
สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เวทีญาน์ เจษฎาถาวรวงศ์. (2561). ความผูกพันต่อองค์การของเภสัชกรที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐ
เขตบริการสุขภาพที่ 1. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- วิไลลักษณ์ กุศล. (2559). ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยคริสเตียน, นครปฐม.
- ศักดิ์อนันต์ อนันตสุข. (2016). KruSmart การทุ่มเทของศิษย์เป็นหน้าที่ของครู ค้นหาเมื่อวันที่ 20
พฤษภาคม 2566 จาก <http://www.krusmart.com/obec-main-office-area1-18/>
- เสกสรรศักดิ์ สิริวรรณ. (2554). ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
บริษัท ซีพีเอฟ เทรดิง จำกัด ในเขตภาคเหนือ. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร.
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อภิเดช นิเรียงรัมย์ และวนิดา ธรรมถาวร. (2548). การศึกษาความผูกพันต่อองค์การ. (สารนิพนธ์
โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
กรุงเทพฯ.
- PMQA หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล. (2558). เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
พ.ศ. 2558. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.). กรุงเทพฯ
: วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สุโขทัยนครมาดิราช



ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

ร่างแบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ (IOC)

เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ อยู่ในขั้นตอนการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาคมีความผูกพัน

ต่อองค์การ

ตอนที่ 3 เป็นการแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 4 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

4. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องว่าง

เกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

- 1) ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 - 2) ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 - 3) ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
5. ผู้ศึกษาขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น ๆ

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวกฤษราภรณ์ ศรีสุข

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร

มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

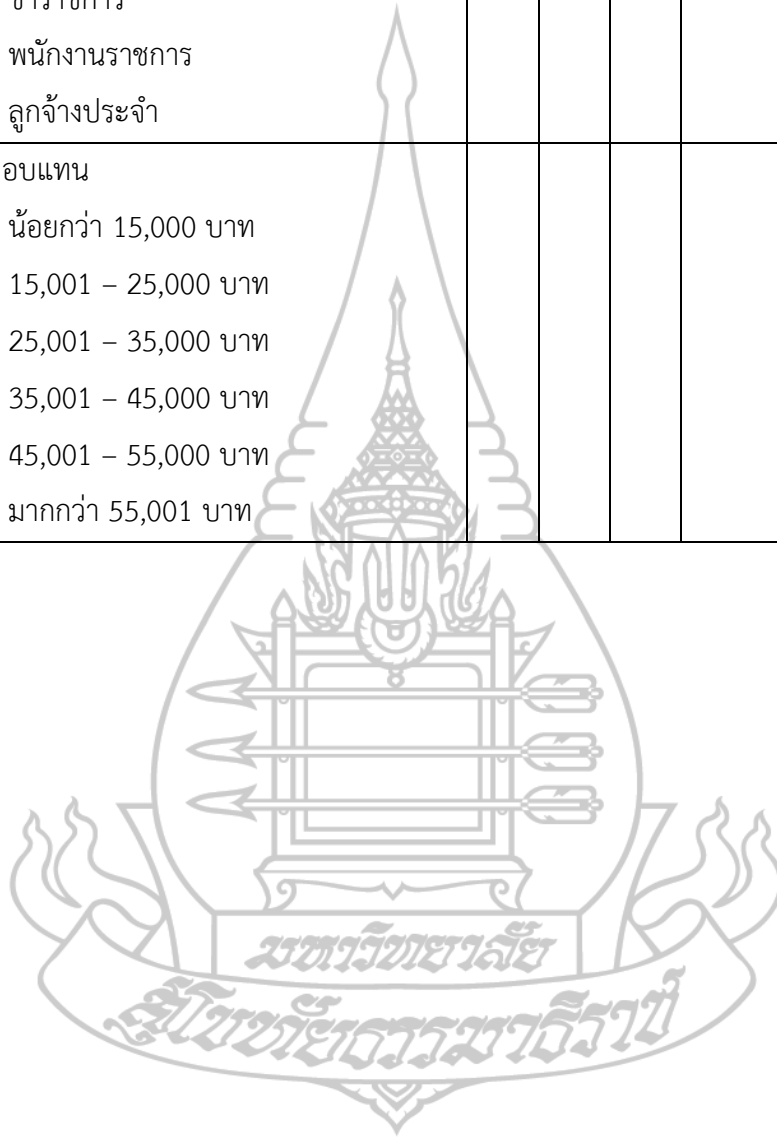
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หรือกรอกข้อความลงในช่องว่าง ()

คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบ
เหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
1	เพศ () ชาย () หญิง				
2	อายุ () ต่ำกว่า 21 ปี () 21 - 30 ปี () 31 - 40 ปี () 41 - 50 ปี () มากกว่า 50 ปี				
3	อายุการปฏิบัติราชการ () น้อยกว่า 1 ปี () 1 - 5 ปี () 6 - 10 ปี () 11 - 15 ปี () มากกว่า 15 ปี				
4	สถานภาพสมรส () โสด () สมรส () หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย				
5	วุฒิการศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก				

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
6	ประเภทบุคลากร <input type="checkbox"/> ข้าราชการ <input type="checkbox"/> พนักงานราชการ <input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ				
7	ค่าตอบแทน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 15,000 บาท <input type="checkbox"/> 15,001 – 25,000 บาท <input type="checkbox"/> 25,001 – 35,000 บาท <input type="checkbox"/> 35,001 – 45,000 บาท <input type="checkbox"/> 45,001 – 55,000 บาท <input type="checkbox"/> มากกว่า 55,001 บาท				



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาคมีความผูกพันต่อองค์กร

แบบสอบถามนี้ มีความต้องการสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการศึกษาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาคมีความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้แนวคิดของ Hewitt Associates เรื่องการแสดงพฤติกรรม 3 ด้าน (3S) โดยใช้เครื่องมือในการวัดความผูกพันของบุคลากรในองค์กร 7 ประการ โปรดอ่านและพิจารณาตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาคมีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่

คำชี้แจง เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
ด้านภาวะผู้นำ					
1	ท่านเชื่อว่าผู้บริหารจะนำพาองค์กรให้ก้าวหน้าและพัฒนาให้ดีขึ้นได้				
2	ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่ดีกับบุคลากรเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน และบุคลากรสามารถปรึกษาหารือได้				
3	ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่ดีกับบุคลากรเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน				
4	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอดความรู้				
5	ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนให้บุคลากรได้รับรู้				

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์การ					
6	สมาชิกในองค์การร่วมกันกำหนดวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์การร่วมกัน				
7	วัฒนธรรมองค์การของท่านมีความชัดเจนและเหมาะสม				
8	องค์การของท่านมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้องค์การไปถึงจุดหมายนั้น				
ด้านลักษณะงาน					
9	งานที่ท่านรับผิดชอบมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน				
10	ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมาย แผนการทำงาน วิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้				
11	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นการที่นำไปสู่การพัฒนาองค์การของท่าน				
12	งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพงานที่ท่านรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและให้ความสำคัญ				
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน					
13	เงินเดือนและค่าตอบแทนของท่านมีความเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่ทำ				
14	สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่นๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น				

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
15	ผลตอบแทนในการทำงานล่วงเวลามีความเหมาะสม				
16	หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรม				
ด้านคุณภาพชีวิต					
17	ภาระงานของท่านไม่ส่งผลกับปัญหาสุขภาพร่างกายและจิตใจ				
18	ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์การอย่างเต็มที่ ไม่รู้สึกว่าเป็นปัญหากับชีวิตส่วนตัว				
19	ท่านมีเวลาให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างสมดุลและมีความสุข				
ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
20	องค์การของท่านมีการประเมิน เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ มีความเป็นธรรมและเหมาะสม				
21	องค์การของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพ เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่				
22	ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา อย่างสม่ำเสมอ				
23	ท่านได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ				
24	บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ อย่างเท่าเทียมกัน				

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
25	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา				
26	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน				
27	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม				
28	หน่วยงานท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสทำงานร่วมกัน				

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด สำหรับคำถามต่อไปนี้

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
ด้านการกล่าวถึงองค์การเชิงบวก					
1	ท่านกล่าวปกป้องหน่วยงานเสมอ เมื่อมีความเห็นด้านลบกับองค์การ				
2	ท่านมีความภูมิใจและมักกล่าวโฆษณาสิ่งดี ๆ ขององค์การกับผู้อื่นอยู่เสมอ				
3	ท่านพร้อมสนับสนุนหรือยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์การ				
ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ					
4	ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่เป็นบุคลากรขององค์การ				
5	ท่านพอใจในสัมพันธภาพที่มีต่อบุคลากรในองค์การ				
6	ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ				
7	ท่านรู้สึกต้องการทำงานเพื่อพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น				

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
ด้านความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร					
8	ท่านนึกถึงประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวอยู่เสมอ				
9	ท่านมุ่งมั่น พยายาม ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อเป้าหมายขององค์กร				
10	ท่านสามารถสละเวลาเพื่อทำงานอย่างเต็มที่ โดยไม่หวังค่าตอบแทนล่วงหน้า				
11	ท่านรู้สึกว่าการของท่านเป็นองค์กรที่ดี ที่สุดแห่งหนึ่ง ในการทำงาน				

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
1	ปัญหาและอุปสรรคที่ท่านคิดว่าทำให้บุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรของท่าน คืออะไร				
2	ข้อเสนอแนะที่ท่านคิดว่าทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรของท่าน คืออะไร				

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	คำถามเดิม	คำถามปรับปรุง	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC
			1	0	-1	
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง <input type="checkbox"/> LGBTQA+	3			1
2	อายุ <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 21 ปี <input type="checkbox"/> 21 - 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 - 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 - 50 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 50 ปี		3			1
3	อายุการปฏิบัติราชการ <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 1 ปี <input type="checkbox"/> 1 - 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 15 ปี	อายุการปฏิบัติราชการ <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 1 ปี <input type="checkbox"/> 1 - 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 20 ปี	3			1
4	สถานภาพสมรส <input type="checkbox"/> โสด <input type="checkbox"/> สมรส <input type="checkbox"/> หย่า/แยกกันอยู่/ หม้าย		3			1

ข้อ	คำถามเดิม	คำถามปรับปรุง	ระดับความ คิดเห็น			ค่า IOC
			1	0	-1	
5	วุฒิการศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก		3			1
6	ประเภทบุคลากร () ข้าราชการ () พนักงานราชการ () ลูกจ้างประจำ		3			1
7	ค่าตอบแทน () น้อยกว่า 15,000 บาท () 15,001 – 25,000 บาท () 25,001 – 35,000 บาท () 35,001 – 45,000 บาท () 45,001 – 55,000 บาท () มากกว่า 55,001 บาท	เงินเดือนและค่าตอบแทน () 15,000 บาท ลงมา () 15,001 – 25,000 บาท () 25,001 – 35,000 บาท () 35,001 – 45,000 บาท () 45,001 – 55,000 บาท () 55,001 บาท ขึ้นไป	2	1		0.67

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาคมีความผูกพัน
ต่อองค์กร

ข้อ	คำถามเดิม	คำถามปรับปรุง	ระดับความ คิดเห็น			ค่า IOC
			1	0	-1	
ด้านภาวะผู้นำ						
1	ท่านเชื่อว่าผู้บริหารจะนำพา องค์กรให้ก้าวหน้า และพัฒนาให้ดีขึ้นได้	ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาจะนำพา องค์กรให้ก้าวหน้า และพัฒนาให้ ดีขึ้นได้	3			1
2	ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่ ดีกับบุคลากร เมื่อประสบปัญหา ในการปฏิบัติงาน และบุคลากร สามารถปรึกษาหารือได้	ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่ดี เมื่อบุคลากรประสบปัญหา ในการปฏิบัติงานและสามารถ เข้าปรึกษาหารือได้	2	1		0.67
3	ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาค ต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของบุคลากร		3			1
4	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี ในการถ่ายทอดความรู้		3			1
5	ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจง นโยบายและแนวทางการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนให้ บุคลากรได้รับรู้		3			1

ข้อ	คำถามเดิม	คำถามปรับปรุง	ระดับความ คิดเห็น			ค่า IOC
			1	0	-1	
ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร						
6	สมาชิกในองค์กรร่วมกันกำหนดวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรร่วมกัน	องค์กรของท่านมีสมาชิกในองค์กรร่วมกันกำหนดวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมาย	2	1		0.67
7	วัฒนธรรมองค์กรของท่านมีความชัดเจนและเหมาะสม	องค์กรของท่านมีวัฒนธรรมที่ชัดเจนและเหมาะสม	2	1		0.67
8	องค์กรของท่านมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน และท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้องค์กรไปถึงจุดหมายนั้น	องค์กรของท่านมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน และปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้องค์กรไปถึงจุดหมาย	2	1		0.67
ด้านลักษณะงาน						
9	งานที่ท่านรับผิดชอบมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน		3			1
10	ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายแผนการทำงาน วิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้		3			1
11	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นการนำไปสู่การพัฒนาองค์กรของท่าน	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นการนำไปสู่การพัฒนาองค์กร	3			1
12	งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพงานที่ท่านรับผิดชอบผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและให้ความสำคัญ		2	1		0.67

ข้อ	คำถามเดิม	คำถามปรับปรุง	ระดับความ คิดเห็น			ค่า IOC
			1	0	-1	
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน						
13	เงินเดือนและค่าตอบแทนของท่านมีความเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่ทำ		3			1
14	สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น		3			1
15	ผลตอบแทนในการทำงาน ล่วงเวลามีความเหมาะสม	ค่าตอบแทนในการทำงาน ล่วงเวลามีความเหมาะสม	2	1		0.67
16	หลักเกณฑ์ในการประเมินผล การปฏิบัติงานมีความเหมาะสม และเป็นธรรม		3			1
ด้านคุณภาพชีวิต						
17	ภาระงานของท่านไม่ส่งผลกับ ปัญหาสุขภาพร่างกายและจิตใจ		2	1		0.67
18	ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเต็มใจ ไม่ รู้สึกว่าเป็นปัญหากับชีวิตส่วนตัว	ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเต็มใจหรือไม่ รู้สึกว่าเป็นปัญหากับชีวิตส่วนตัว	2	1		0.67
19	ท่านมีเวลาให้กับตนเองและ ครอบครัวได้อย่างสมดุลและมี ความสุข	ท่านมีเวลาให้กับตนเองและ ครอบครัวได้อย่างสมดุล	3			1
ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่						
20	องค์กรของท่านมีการประเมิน เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ มีความ เป็นธรรมและเหมาะสม		3			1

ข้อ	คำถามเดิม	คำถามปรับปรุง	ระดับความ คิดเห็น			ค่า IOC
			1	0	-1	
21	องค์การของท่านสนับสนุนและส่งเสริม ให้บุคลากรพัฒนา ศักยภาพ เพื่อความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่		3			1
22	ท่านมีโอกาสดำเนินการความรู้และ ประสบการณ์ในการทำงานโดย การเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา อย่างสม่ำเสมอ		3			1
23	ท่านได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียม ความพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้นอยู่เสมอ		3			1
24	บุคลากรทุกระดับได้รับการ พัฒนาความรู้อย่างเท่าเทียมกัน		3			1
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
25	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้บังคับบัญชา		2	1		0.67
26	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ร่วมงาน		3			1
27	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริม การทำงานเป็นทีม	องค์การของท่านมีการส่งเสริมการ ทำงานเป็นทีม	3			1
28	หน่วยงานท่านสนับสนุนและ ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกา สทำงานร่วมกัน	องค์การของท่านสนับสนุนและ ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกา สทำงาน ร่วมกัน	3			1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร

ข้อ	คำถามเดิม	คำถามปรับปรุง	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC
			1	0	-1	
ด้านการกล่าวถึงองค์การเชิงบวก						
1	ท่านกล่าวปกป้ององค์การเสมอ เมื่อมีความเห็นด้านลบกับองค์การ		3			1
2	ท่านมีความภูมิใจและมักกล่าวโฆษณาสิ่งดี ๆ ขององค์การกับผู้อื่นอยู่เสมอ	ท่านมีความภูมิใจและมักกล่าวนำเสนอหรือแนะนำสิ่งดี ๆ ขององค์การกับผู้อื่นอยู่เสมอ	2	1		0.67
3	ท่านพร้อมสนับสนุนหรือยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์การ		3			1
ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ						
4	ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่เป็นบุคลากรขององค์การ		3			1
5	ท่านพอใจในสัมพันธภาพที่มีต่อบุคลากรในองค์การ		3			1
6	ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ		3			1
7	ท่านรู้สึกต้องการทำงานเพื่อพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น		3			1
ด้านความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์การ						
8	ท่านนึกถึงประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวอยู่เสมอ		2	1		0.67
9	ท่านมุ่งมั่น ทุ่มเท ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อเป้าหมายขององค์การ		3			1
10	ท่านสามารถสละเวลาเพื่อทำงานอย่างเต็มที่ โดยไม่หวังค่าตอบแทนล่วงหน้า		3			1

ข้อ	คำถามเดิม	คำถามปรับปรุง	ระดับความ คิดเห็น			ค่า IOC
			1	0	-1	
11	ท่านรู้สึกว่าองค์การของท่านเป็น องค์การที่ดีที่สุดแห่งหนึ่ง ในการ ทำงาน		3			1

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อ
องค์การของบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ	คำถามเดิม	คำถามปรับปรุง	ระดับความ คิดเห็น			ค่า IOC
			1	0	-1	
1	ปัญหาและอุปสรรคที่ท่านคิดว่าทำให้ บุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์การ ของท่าน คืออะไร		2	1		0.67
2	ข้อเสนอแนะที่ท่านคิดว่าทำให้ บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ ของท่าน คืออะไร		2	1		0.67

ผู้ทรงคุณวุฒิ

- นายรัชกร วงศ์เพ็ญ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ
- นายโกเมศ กลั่นสมจิตต์ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- นางสาวอรทัย ทองฤกษ์ฤทธิ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์การวิจัยและพัฒนา
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ

หาค่า IOC มีข้อควรปรับปรุง ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- ข้อ 1. เพศ เพิ่มข้อมูล LGBTQA+
- ข้อ 3. อายุการปฏิบัติราชการ เพิ่ม 16 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี
- ข้อ 7. ค่าตอบแทน เพิ่ม เงินเดือนและค่าตอบแทน และปรับใช้ 15,000 บาท ลงมา กับ 55,001 บาท ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาคมีความผูกพันต่อองค์กร

- ข้อ 1. ท่านเชื่อว่าผู้บริหารจะนำพางค์การให้ก้าวหน้า และพัฒนาให้ดีขึ้นได้ ปรับเป็น ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชา จะนำพางค์การให้ก้าวหน้า และพัฒนาให้ดีขึ้นได้
- ข้อ 2. ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่ดีกับบุคลากร เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน และบุคลากรสามารถปรึกษาหารือได้ ปรับเป็น ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่ดี เมื่อบุคลากรประสบปัญหาในการปฏิบัติงานและสามารถเข้าปรึกษาหารือได้
- ข้อ 6. สมาชิกในองค์กรร่วมกันกำหนดวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรร่วมกัน ปรับเป็น องค์กรของท่านมีสมาชิกในองค์กรร่วมกันกำหนดวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมาย
- ข้อ 7. วัฒนธรรมองค์กรของท่านมีความชัดเจนและเหมาะสม ปรับเป็น องค์กรของท่านมีวัฒนธรรมที่ชัดเจนและเหมาะสม
- ข้อ 8. องค์กรของท่านมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน และท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้้องค์การไปถึงจุดหมายนั้น ปรับเป็น องค์กรของท่านมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน และปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้้องค์การไปถึงจุดหมาย
- ข้อ 11. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นการที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรของท่าน ปรับเป็น งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นการที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร
- ข้อ 15. ผลตอบแทนในการทำงานล่วงเวลามีความเหมาะสม ปรับเป็น ค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลามีความเหมาะสม
- ข้อ 18. ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเต็มใจ ไม่รู้สึกว่าเป็นปัญหา กับชีวิตส่วนตัวปรับเป็น ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเต็มใจ หรือไม่รู้สึกว่าเป็นปัญหากับชีวิตส่วนตัว
- ข้อ 19. ท่านมีเวลาให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างสมดุลและมีความสุข ปรับเป็น ท่านมีเวลาให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างสมดุล

ข้อ 27. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ปรับเป็น องค์การของท่าน
มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

ข้อ 28. หน่วยงานท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสทำงานร่วมกัน
ปรับเป็น องค์การของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสทำงานร่วมกัน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ

ข้อ 2. ท่านมีความภูมิใจและมักกล่าวโฆษณาสิ่งดี ๆ ขององค์การกับผู้อื่นอยู่เสมอ
ปรับเป็น ท่านมีความภูมิใจและมักกล่าวนำเสนอหรือแนะนำสิ่งดี ๆ
ขององค์การกับผู้อื่นอยู่เสมอ

นางสาวกฤษศราภรณ์ ศรีสุข

นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มสธ.





ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สุโขทัยวิทยาเขตราชภัฏวชิรเวศน์

แบบสอบถาม

เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้ศึกษาได้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลและผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเพื่อพัฒนาการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้ผลการศึกษาเป็นไปตามสภาพความเป็นจริง ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง โดยคำตอบของแบบสอบถามนี้ จักเป็นความลับและใช้เป็นข้อมูลเพื่อการศึกษาเท่านั้น การวิเคราะห์และนำเสนอผลการศึกษาจะเป็นไปในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้น การตอบแบบสอบถามจึงไม่มีผลกระทบต่อหน่วยงานและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาคมีความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 3 เป็นการแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้ศึกษาขอขอบคุณที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวกฤษศราภรณ์ ศรีสุข

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หรือกรอกข้อความลงในช่องว่าง

1. เพศ

() ชาย () หญิง () LGBTQA+

2. อายุ

() ต่ำกว่า 21 ปี () 21 - 30 ปี () 31 - 40 ปี

() 41 - 50 ปี () มากกว่า 50 ปี

3. อายุการปฏิบัติราชการ

() น้อยกว่า 1 ปี () 1 - 5 ปี () 6 - 10 ปี

() 11 - 15 ปี () 16 - 20 ปี () มากกว่า 20 ปี

4. สถานภาพสมรส

() โสด () สมรส () หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย

5. วุฒิการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี

() ปริญญาโท () ปริญญาเอก

6. ประเภทบุคลากร

() ข้าราชการ

() พนักงานราชการ

() ลูกจ้างประจำ

7. เงินเดือนและค่าตอบแทน

() 15,000 บาท ลงมา () 15,001 - 25,000 บาท

() 25,001 - 35,000 บาท () 35,001 - 45,000 บาท

() 45,001 - 55,000 บาท () 55,001 บาท ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาคมีความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด สำหรับคำถามต่อไปนี้

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ด้านภาวะผู้นำ						
1.	ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาจะนำพาองค์กรให้ก้าวหน้า และพัฒนาให้ดีขึ้นได้					
2.	ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่ดีเมื่อบุคลากรประสบปัญหาในการปฏิบัติงานและสามารถเข้าปรึกษาหารือได้					
3.	ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร					
4.	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอดความรู้					
5.	ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนให้บุคลากรได้รับรู้					
ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร						
6.	องค์กรของท่านมีสมาชิกในองค์กรร่วมกันกำหนดวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมาย					
7.	องค์กรของท่านมีวัฒนธรรมที่ชัดเจนและเหมาะสม					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
8.	องค์การของท่านมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน และปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้องค์การไปถึงจุดหมาย					
ด้านลักษณะงาน						
9.	งานที่ท่านรับผิดชอบมีขั้นตอนและ วิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน					
10.	ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมาย แผนการทำงาน วิธีการทำงานในหน้าที่ ของตนเองได้					
11.	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นการที่น่าไปสู่ การพัฒนาองค์การ					
12.	งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ งานที่ท่านรับผิดชอบผู้บังคับบัญชา ให้ความสนใจและให้ความสำคัญ					
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน						
13.	เงินเดือนและค่าตอบแทนของท่าน มีความเหมาะสมกับความสามารถ และปริมาณงานที่ทำ					
14.	สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่นๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษา พยาบาล เป็นต้น					
15.	ค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา มีความเหมาะสม					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
16.	หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรม					
ด้านคุณภาพชีวิต						
17.	ภาระงานของท่านไม่ส่งผลกับปัญหาสุขภาพร่างกายและจิตใจ					
18.	ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเต็มใจหรือไม่รู้สึกว่าเป็นปัญหากับชีวิตส่วนตัว					
19.	ท่านมีเวลาให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างสมดุล					
ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่						
20.	องค์กรของท่านมีการประเมิน เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ มีความเป็นธรรมและเหมาะสม					
21.	องค์กรของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
22.	ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการศึกษา/สัมมนา อย่างสม่ำเสมอ					
23.	ท่านได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
24.	บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนา ความรู้อย่างเท่าเทียมกัน					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
25.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดี กับผู้บังคับบัญชา					
26.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ร่วมงาน					
27.	องค์การของท่านมีการส่งเสริมการ ทำงานเป็นทีม					
28.	องค์การของท่านสนับสนุนและส่งเสริม ให้บุคลากรมีโอกาสทำงานร่วมกัน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด สำหรับคำถาม
ต่อไปนี้

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ด้านการกล่าวถึงองค์การเชิงบวก						
1.	ท่านกล่าวปกป้ององค์การเสมอ เมื่อมีความเห็นด้านลบกับองค์การ					
2.	ท่านมีความภูมิใจและมักกล่าวนำเสนอ หรือแนะนำสิ่งดี ๆ ขององค์การกับ ผู้อื่นอยู่เสมอ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
3.	ท่านพร้อมสนับสนุนหรือยอมรับ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร					
ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร						
4.	ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่เป็นบุคลากร ขององค์กร					
5.	ท่านพอใจในสัมพันธภาพที่มีต่อ บุคลากรในองค์กร					
6.	ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร					
7.	ท่านรู้สึกต้องการทำงานเพื่อพัฒนา องค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น					
ด้านความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร						
8.	ท่านนึกถึงประโยชน์ของหน่วยงาน มากกว่าประโยชน์ส่วนตัวอยู่เสมอ					
9.	ท่านมุ่งมั่น ทดมเท ปฏิบัติงานอย่าง เต็มที่ เพื่อเป้าหมายขององค์กร					
10.	ท่านสามารถใช้เวลาเพื่อทำงานอย่าง เต็มที่ โดยไม่หวังค่าตอบแทนล่วงหน้า					
11.	ท่านรู้สึกว่าองค์กรของท่านเป็น องค์กรที่ดีที่สุดในแง่หนึ่ง ในการ ทำงาน					

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

1. ปัญหาและอุปสรรคที่ท่านคิดว่าทำให้บุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรของท่าน คืออะไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะที่ท่านคิดว่าทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรของท่าน คืออะไร

.....

.....

.....

.....

.....



ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวกฤษศราภรณ์ ศรีสุข
วัน เดือน ปี เกิด	20 เมษายน 2530
สถานที่เกิด	จังหวัดนนทบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บธ.บ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์สุพรรณบุรี พ.ศ. 2552
ประวัติการทำงาน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

