

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(ส่วนกลาง)

นิชานันท์ ณ เชียงใหม่

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Nichana Na chiangmai

Email: yiyingnichanan@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(ส่วนกลาง) จำนวน 330 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 มีอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 มีสถานภาพโสด จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 72.4 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 และมีเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(ส่วนกลาง) โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(ส่วนกลาง) โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 และยังพบอีกว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ปัจจัยด้าน โอกาสก้าวหน้า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และอันดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน สามารถร่วมกันทำนายความ

ผู้ปกครองของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ได้ร้อยละ 75.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน, ความผูกพันต่อองค์กร, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(ส่วนกลาง)

ABSTRACT

The objectives of research study were: 1) to study the factors affecting organizational commitment of personnel at the Office of the Basic Education Commission (Central). 2) to study the relationship between motivational factors organizational commitment among personnel at the Office of the Basic Education Commission (Central). The populations used in the study personnels from the Office of the Basic Education Commission, 330 people. Statistics used in data analysis are Frequency Distribution, Percentage, Mean and Standard Deviation. The results of hypothesis testing used Pearson product-moment correlation coefficient and Multiple regression analysis.

The research results can be found out that most respondents were female, 202 people amounts to 61.2%, 20 - 30 years of age, 145 people amounts to 43.9%, single, 239 people amounts to 72.4%, graduated with bachelor's degree, 232 people amounts to 70.3%, salary 15,001 – 20,000 Baht, 144 people amounts to 43.6%. the factors affecting organizational commitment among personnel at the Office of the Basic Education Commission (Central). found that the overall was high level. Organizational commitment among personnel at the Office of the Basic Education Commission (Central). found that the overall was high level.

Hypothesis testing revealed that the all factors affecting organizational commitment had positive correlation with organizational commitment of personnel at the Office of the Basic Education Commission (Central) with the statistical significance at the level of 0.01. Most factors affecting organizational commitment had positive correlation with organizational commitment of personnel at the Office of the Basic Education Commission (Central) was job security. Next ranking was opportunities for advancement, relationships with colleagues, work environment, respectively. Least factor influencing was job characteristics. The factors affecting organizational commitment had positive correlation with organizational commitment of personnel at the Office of the Basic Education Commission (Central) predict about 75.2 percent with the statistical significance at the level of 0.05

Keyword : Factors affecting commitment, Organizational Commitment, Office of the Basic Education Commission (Central)

บทนำ

การพัฒนาประเทศเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและต้องการการวางแผนที่ดี ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับทิศทางของประเทศ เช่น การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา หรือสิ่งแวดล้อม สำหรับประเทศไทยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ คือ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งเป็นแผนยาวนานที่มุ่งเน้นการพัฒนาทั้งด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจ แต่หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยมีขนาดใหญ่และมี โครงสร้างที่ซับซ้อน การปรับเปลี่ยน โครงสร้างเพื่อให้

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี อาจเป็นเรื่องที่ทำหายเนื่องจากการทำงานในหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่อาจจะช้าและซับซ้อนเมื่อต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้มีศักยภาพทางการแข่งขันในระดับสากล เนื่องจากมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของชาติ โดยเฉพาะในด้านการศึกษา ซึ่งมีหน่วยงานสำคัญคือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติ ซึ่งความสามารถและความรู้ของบุคลากรมีความสำคัญอย่างมากในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมพร้อมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ย่อมเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการใช้ทรัพยากรทั้งหมดที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งความสำเร็จนั้นมิด้วยการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรให้สูงสุด เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมุ่งมั่นในการทำงานอย่างยั่งยืน จึงควรมีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร เพื่อให้มีความมั่นใจและความเชื่อมั่นในองค์กร โดยนโยบายเหล่านี้จะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความรู้สึกรักของบุคลากรที่มีความผูกพันและความพึงพอใจ

จากความสำคัญของปัญหาข้างต้นจะเห็นว่าความผูกพันขององค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ซึ่งผลที่ได้จากวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) เพื่อนำไปเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)
3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านโอกาสก้าวหน้ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

4. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)
5. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้าน โอกาสก้าวหน้า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(ส่วนกลาง) ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานให้องค์กร ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

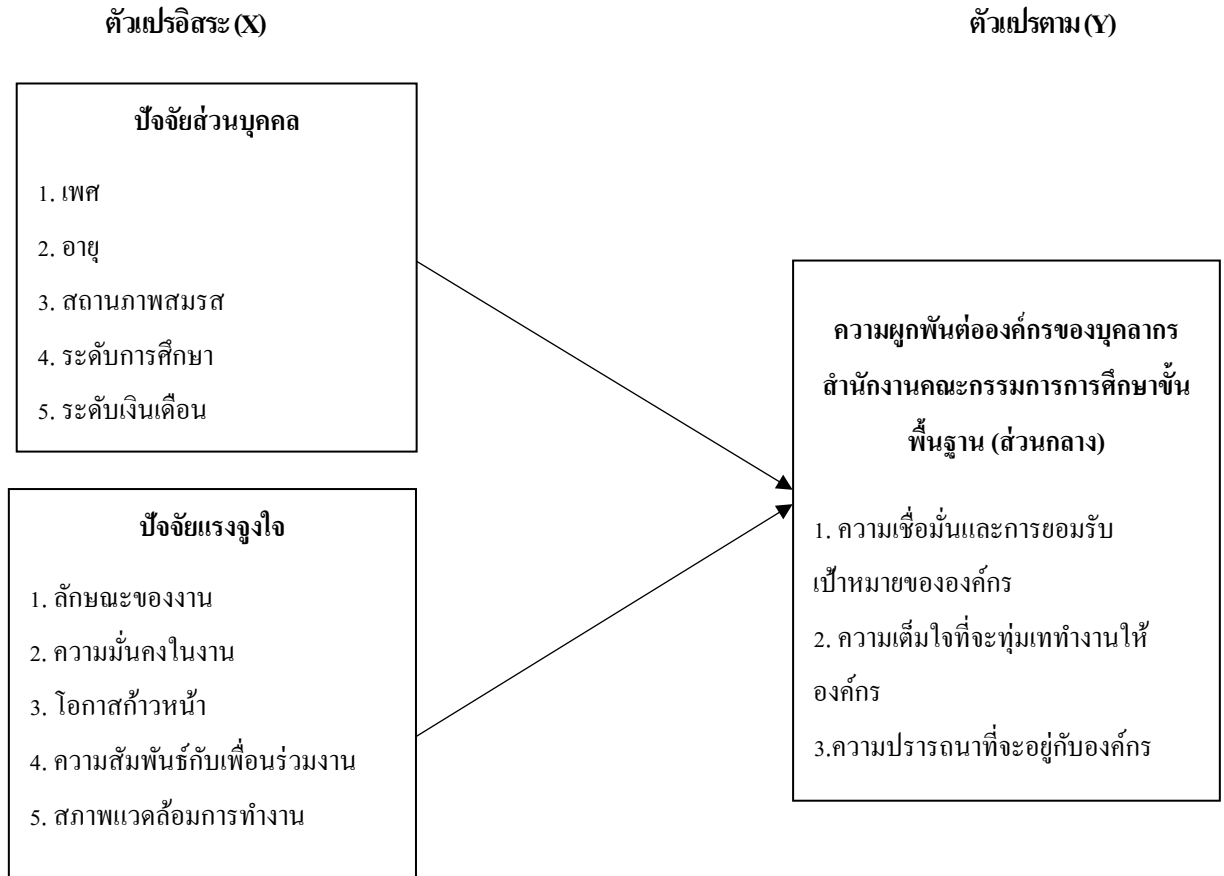
ประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ทั้งหมด 1,347 คน (ที่มา: สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2566)

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 308 คน จากประชากรทั้งหมด ผู้วิจัยขอกำหนดใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 330 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้นและสะดวกต่อการประมวลผล โดยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนในแต่ละหน่วยงานภายในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือน เมษายน ถึง มิถุนายน พ.ศ.2567

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารบุคลากร
2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ได้ข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงการทำงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่อไป เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวบุคคลและองค์กร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1986 อ้างถึงใน ศิริรักษ์ นพธนาวิสัย, 2562) ปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล คือ 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานรู้สึก

พอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า 2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) เป็นสิ่งที่ถ้าขาดไปอาจทำให้เกิดความไม่พอใจ ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Mowday, Porter and Steers (1982 อ้างถึงใน สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์, 2550) ได้เสนอแนวความคิดด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึก ของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือความต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กร บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันในองค์กรเชิงทัศนคติในรูปของ 1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. มีความเต็มใจและยินดีจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร 3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้

ข้อมูลสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ สพฐ. เป็นสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหัวหน้าส่วนราชการและขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในระดับพื้นฐานตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

ประวัติความเป็นมา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดตั้งขึ้นตั้งแต่ปี พุทธศักราช 2546 ซึ่งเป็นผลจากการที่กระทรวงศึกษาธิการได้ปรับโครงสร้างการบริหารราชการเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานประจำภูมิภาคทั่วประเทศ 245 เขต เพื่อจัดระบบและกระจายอำนาจการจัดการศึกษาในประเทศไทยให้ครอบคลุมมากขึ้น แบ่งเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 183 เขต บริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 62 เขต บริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกวลี พ่วงศรี (2557) ได้ศึกษา การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท วินสัน กรุ๊ป ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ (2557) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้

ศุภลักษณ์ สักดานุวัฒน์วงศ์, วิชัย อธิวิชัยกุลชล และพรชัย สักดานุวัฒน์วงศ์ (2557) ได้ศึกษาศึกษาแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยมีการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) ความมั่นคงในการทำงาน (2) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (3) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (4) นโยบายการบริหาร (5) โอกาสความก้าวหน้าและการเติบโตในการทำงาน (6) สภาพการทำงาน (7) การได้รับการยอมรับและนับถือ และ (8) เงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

ปิยะณัฐ เตียวสันติกุล (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการ ตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานที่ทำท่าย ลักษณะงานที่หลากหลาย ความมีอิสระในงาน ความประจักษ์ในงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน และลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กรของข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชนิน ทองประเสริฐ (2562) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านโรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ครู โรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความผูกพันต่อโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความทุ่มเทเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้โรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน

นภัสสร พรหมเจียว (2565) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

ศิริรัตน์ ฆ้องวงศ์ (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานล่ามภาษาอาหรับ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานล่ามภาษาอาหรับ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสองปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านการพัฒนาตนเอง และระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และระดับคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 6 ด้าน อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน

ด้านการปกครองผู้ได้บังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2. พนักงานล่ามภาษาอาหรับ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคะแนนเฉลี่ยความผูกพัน ประกอบด้วย 3 ด้าน อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรู้สึกรัก ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานทางสังคม 3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ผู้วิจัยทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 308 คน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 0.05 เพื่อความแม่นยำของข้อมูลผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 330 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหาตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยนำแบบสอบถามจัดทำในรูปแบบ Google forms และจัดส่งให้กับบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 330 คน เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามทั้งหมด กลับคืนมาเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งจัดรูปแบบและหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequencies)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
5. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
6. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมดจำนวน 330 คน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 มีอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 145 คน คิดร้อยละ 43.9 มีสถานภาพโสด จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 72.4 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 และมีเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(ส่วนกลาง) โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(ส่วนกลาง) โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านความเต็มใจที่

จะทุ่มเททำงานให้องค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกับความผูกพันองค์กรของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยใช้สถิติการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

อภิปรายผล

จากการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า สามารถร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีกันและทำงานเป็นทีมได้ สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ มีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน และสามารถร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันท์เพ็ญ (2557) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ ส่วนด้านที่มึความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน พบว่า รู้สึกภูมิใจเมื่อบอกได้ว่าทำงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ การทำงานในองค์กรนี้ทำให้รู้สึกมั่นคงและยั่งยืน ตำแหน่งงานมีความมั่นคง การทำงานในองค์กรนี้ทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมาย สามารถสร้างรายได้ได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ ษ์อวงค์ (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานล่ามภาษา

อาหรับโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสองปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านการพัฒนาตนเอง และระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และระดับคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 6 ด้าน อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2. พนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคะแนนเฉลี่ยความผูกพัน ประกอบด้วย 3 ด้าน อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรู้สึกระหว่างคนกับองค์กร ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานทางสังคม 3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย ทำให้รู้สึกสนใจและกระตือรือร้น งานมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสสร พรหมเจริญ (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน การได้รับโอกาสและการยอมรับในการแสดงความคิดเห็น ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะการทำงาน ผลงานได้รับการยอมรับและยกย่องชื่นชม มีช่องทางการทำงานให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ มีเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะฉัฐ เดียวสันติกุล (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะ ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ ความหลากหลาย ความมีอิสระในงาน ความประจักษ์ในงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน และลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กรของข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า แสง เสียง อากาศที่มีความเหมาะสมส่งเสริมการทำงาน การดูแลเรื่องความปลอดภัยอย่างเหมาะสม บริเวณองค์กรมีความสะอาดบรรยากาศน่าทำงาน ระบบอินเทอร์เน็ตมีเสถียรภาพ สิ่งอำนวยความสะดวกมีเพียงพอและเอื้อต่อการทำงาน อุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอคอมพิวเตอร์มีประสิทธิภาพ มีการจัดสัดส่วนสถานที่ทำงานไม่แออัด ซึ่งสอดคล้องกับ เภาวดี พวงศรี (2557) ได้ทำการศึกษาการศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท วินสัน กรุ๊ป ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อ

ความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(ส่วนกลาง) ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานให้องค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ผลการวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานให้องค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ชนิน ทองประเสริฐ (2562) ได้ทำการศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านโรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความผูกพันต่อโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความทุ่มเทเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้โรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ศิริรัตน์ ฆ้องวงศ์ (2565) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานล่ามภาษาอาหรับ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสองปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านการพัฒนาตนเอง และระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และระดับคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 6 ด้าน อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2. พนักงานล่ามภาษาอาหรับ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคะแนนเฉลี่ยความผูกพัน ประกอบด้วย 3 ด้าน อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรู้สึกลึกซึ้งด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานทางสังคม 3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานล่ามภาษาอาหรับ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สุกฤษณ์ ศักดานุวัฒน์วงศ์, วิชัย อธิษชัยกุลทล และพรชัย ศักดานุวัฒน์วงศ์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยมีการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ (1) ความมั่นคงในการทำงาน (2) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (3) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (4) นโยบายการบริหาร (5) โอกาสความก้าวหน้าและการเติบโตในการทำงาน (6) สภาพการทำงาน (7) การได้รับการยอมรับและนับถือ และ (8) เงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

1. ด้านความมั่นคงในงาน ข้อเสนอแนะคือ บุคลากรรู้สึกภูมิใจเมื่อบอกว่าทำงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานสำคัญที่เกี่ยวกับการศึกษา รู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและขับเคลื่อนการศึกษาไทยซึ่งมีความสำคัญกับอนาคตของเด็ก การทำงานในองค์กรนี้รู้สึกมั่นคงและยั่งยืน เช่น มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษาและองค์กรมีโครงสร้างที่มั่นคงช่วยให้รู้สึกไม่มีความกังวลเกี่ยวกับความไม่แน่นอนในอนาคตและในระยะยาว และมีตำแหน่งงานที่มั่นคง เช่น ตำแหน่งการเงิน มีความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการทางการเงินสำหรับการดำเนินงาน วางแผนและควบคุมงบประมาณ ติดตามงบประมาณขององค์กร และช่วยให้การใช้จ่ายเป็นไปตามแผนที่วางไว้

2. ด้านโอกาสก้าวหน้า ข้อเสนอแนะคือ บุคลากรได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน เช่น การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของบุคลากรทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งให้โอกาสและการยอมรับในการแสดงความคิดเห็น เช่น การเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางแก้ไข ปัญหา พร้อมทั้งรับฟังข้อกังวลและปัญหาของบุคลากร รวมถึงส่งเสริมและจัดการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะการทำงาน เช่น จัดหาการฝึกอบรมที่ช่วยเพิ่มทักษะการทำงานที่จะช่วยให้ได้รับประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากงานเพิ่มขึ้น จะถือได้ว่าเป็นการให้โอกาสก้าวหน้าในงานกับบุคลากรในองค์กร

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ข้อเสนอแนะคือ บุคลากรสามารถร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี เช่น สื่อสารแบบเปิดเผยและตรงไปตรงมาเพื่อให้ทุกคนรู้สึกสบายใจ เคารพในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน การได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เช่น การสร้างความไว้วางใจเป็นพื้นฐานของความร่วมมือแสดงความรับผิดชอบในงานที่ทำ รายงานความก้าวหน้าให้เพื่อนร่วมงานสามารถให้ความช่วยเหลือได้ มีความสามัคคีกันและทำงานเป็นทีมได้

เช่น ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะร่วมกันในทีมเพื่อเพิ่มความร่วมมือนำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน เพื่อให้ทุกคนสามารถรู้จักหน้าที่ของตนเองและการทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

4. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานข้อเสนอแนะคือ เรื่อง แสง เสียง อากาศ ให้มีความเหมาะสม ส่งเสริมการทำงาน เช่น การจัดแสงที่เพียงพอ ช่วยลดอาการเมื่อยล้าตา ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเสียงรบกวน โดยการใช้พาร์ทิชัน หรือผนังกันเสียง เพื่อเพิ่มสมาธิในการทำงาน อากาศที่ดีและการควบคุมอุณหภูมิ โดยการใช้เครื่องกรองอากาศเพื่อลดฝุ่นและสารปนเปื้อนในอากาศ มีการดูแลเรื่องความปลอดภัยอย่างเหมาะสม เช่น สร้างแผนความปลอดภัยที่ครอบคลุมการป้องกันอุบัติเหตุและการจัดการเหตุฉุกเฉิน ตรวจสอบ บำรุงรักษาอุปกรณ์ดับเพลิง เครื่องตรวจจับควัน และชุดปฐมพยาบาล บริเวณองค์กรมีความสะอาดบรรยากาศน่าทำงาน เช่น จัดระเบียบพื้นที่ทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย วางแผนการทำความสะอาดพื้นที่ทำงานทุกวัน โดยรวมถึงการทำความสะอาดพื้น โต๊ะทำงาน และอุปกรณ์สำนักงานต่างๆ

5. ด้านลักษณะงาน ข้อเสนอแนะคือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย ซึ่งเป็นโอกาสที่ดีในการพัฒนาทักษะและเพิ่มความรู้ เช่น ความซับซ้อนของงานหรือทรัพยากรที่จำกัด งานที่ได้รับมอบหมายทำให้รู้สึกสนใจและกระตือรือร้น เช่น การทำงานที่มีความหมายและมีความท้าทายที่ตรงกับความสนใจและความชำนาญของบุคลากร ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและยังสามารถส่งเสริมพัฒนาในอาชีพของบุคลากรได้อย่างดี งานมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบชัดเจน เช่น มีกรอบการทำงานที่ช่วยให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่หลากหลายที่อาจมีผลต่อความผูกพันเพิ่มเติม โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรเพื่อเข้าใจความรู้สึกและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการลดการลาออก และเพิ่มความพึงพอใจ
3. ศึกษาแนวทางที่จะทำให้บุคลากรอยู่กับองค์กรนานที่สุดเพื่อช่วยให้องค์กรสามารถรักษาความเชี่ยวชาญและความรู้ภายในไว้ได้

เอกสารอ้างอิง

- เกวลี พ่วงศรี. (2557). การศึกษาปัจจัยคุณสมบัตินิสัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท วินสัน กรุ๊ป. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชนิน ทองประเสริฐ. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน โรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

นภัสสร พรหมเขียว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาคสังกัดกระทรวงมหาดไทย

จังหวัดกระบี่. ปรินฤรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปิยะณัฐ เต๋ยวสันติกุล. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 5

จังหวัดลำปาง. (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

ศิริรักษ์ นพธนาวัฒน์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่

บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. ปรินฤรัฐการจัดการมหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศิริรัตน์ ษ์อวงวงศ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินฤรัฐศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย

รามคำแหง.

สมจิตร จันทรพีญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน).

ปรินฤรัฐศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์. (2550). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร(Employee Engagement) กรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียวริ

ฟายเออร์ จำกัด (มหาชน). ปรินฤรัฐวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุภลักษณ์ สักดานุวัฒน์วงศ์, วิชัย อธิธิชัยกุลชวล และพรชัย สักดานุวัฒน์วงศ์. (2557). แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของ

วิสัญญีพยาบาลโรงพยาบาลรามธิบดี. วารสารรามธิบดีเวชสาร, 37, 9-18.