

การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

Personnel Management Affecting Organizational Commitment in School under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Ratchasima

กฤษติรา ฤทธิมนตร์¹ และ บรรจบ บุญจันทร์²

Kritsira Rittimontri¹ and Banjob Boonchan²

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Graduate School Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: kritsira@http.ac.th

Received October 29, 2024; Revised December 5, 2024; Accepted January 20, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และ 3) เพื่อพยากรณ์การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 346 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ระหว่าง 0.80 – 1.00 และความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.967 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย

3. การบริหารงานบุคคลในด้านวินัยและการรักษาวินัย (X6) และด้านเงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน (X4) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยด้านวินัยและการรักษาวินัย (X6) มีอิทธิพลสูงสุด ขณะที่ด้าน

เงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน (X4) อยู่ในลำดับรองลงมา ด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ถึง 37.70% สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้แก่ $\hat{Y} = 2.030 + 0.291X_6 + 0.227X_4$ และ $\hat{Z}_y = 0.367X_6 + 0.342X_4$

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร; การบริหารงานบุคคล; สถานศึกษา; มัธยมศึกษา

Abstract

This article aims to 1) study organizational commitment in educational institutions, 2) examine human resource management within these institutions, and 3) forecast the aspects of human resource management that impact organizational commitment in educational institutions under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Secondary Educational Service Area. The sample consisted of 346 school administrators and teachers, selected through stratified sampling based on school size. The research instrument used was a questionnaire with content validity ranging from 0.80 to 1.00 and an overall reliability of 0.967. The statistical methods employed for analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation, and stepwise multiple regression. The research findings revealed that

1. The overall organizational commitment in educational institutions is at a high level, with the highest average observed in the aspect of normative commitment.

2. The overall human resource management in educational institutions is also at a high level, with the highest average found in the area of discipline and discipline maintenance.

3. The management of human resources in the areas of discipline and discipline maintenance (X6) and salary and salary increments (X4) significantly affects organizational commitment in educational institutions under the Office of Secondary Education in Nakhon Ratchasima at a significance level of .05. The aspect of discipline and discipline maintenance (X6) has the highest influence, while salary and salary increments (X4) rank second. These factors can explain 37.70% of the variance in organizational commitment. The prediction equations can be formulated in terms of raw scores and standardized scores as follows. $\hat{Y} = 2.030 + 0.291X_6 + 0.227X_4$ and $\hat{Z}_y = 0.367X_6 + 0.342X_4$

Keywords: Organizational Commitment; Personnel Management; Educational Institutions; Secondary Education

บทนำ

บทความวิจัยนี้นำเสนอการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา อ้างอิงรูปแบบการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาตามสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการมีกลยุทธ์การดำเนินงาน ประกอบด้วย 1) ด้านบุคคล 2) ด้านองค์กร 3) ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร 4) ด้านการจัดการ เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา ทั้งที่เป็นเงิน และไม่ใช้เงิน ให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาด้วยความเสมอภาค มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ (Office of the Education Council, 2019a) ดังนั้นหนึ่งปัจจัยที่จัดได้ว่ามีอิทธิพลสำคัญต่อองค์การในการพัฒนาองค์การเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร เพราะความผูกพันในองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กรเพื่อนำองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Steers, 1997)

การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรช่วยให้องค์กรสามารถไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีความรู้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในด้านการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครู และบุคลากรในสถานศึกษา จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมองเห็นถึงความสำคัญในเรื่องของการบริหารงานบุคคล เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นเครื่องมือในการบริหารงานทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร (Aonprasop, 2020) ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Buddhahun et al., 2019) จึงถือเป็นตัวชี้วัดของการมีประสิทธิภาพขององค์กรอย่างหนึ่งซึ่งหากบุคคลในองค์กรมีความผูกพันที่ดีต่อองค์กรแล้วก็จะมีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย (Suaykred, 2010) ความผูกพันจึงเป็นสิ่งที่มีความค่าและควรสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เป็นการดำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป (Poempoon, 2011) ด้วยเหตุนี้หลาย ๆ องค์กรจึงมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรในหน่วยงานมีความผูกพันกับองค์กร เพื่อประสิทธิภาพและความมั่นคงขององค์กรนั่นเอง รวมถึงสถาบันการศึกษาด้วย (Pachanavon & lapcharoen, 2021)

จากการศึกษาข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา พบว่า ปัจจุบันมีการเกษียณอายุราชการ การลาออก และการย้ายถิ่นถิ่นของครูเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนครูในโรงเรียน ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนและความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรใหม่ก็มีคุณวุฒิไม่ตรงกับความต้องการ ส่งผลให้ต้องใช้เวลาในการปรับตัวและซึมซับวัฒนธรรมองค์กร

(The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Ratchasima, 2024) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) พบจุดอ่อนที่สำคัญ ได้แก่ ขาดแคลนครูในบางกลุ่มสาระ และบางส่วนสอนไม่ตรงตาม วุฒิบุคลากรไม่ครบตามกรอบอัตราที่กำหนด ขาดทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ขาดการพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Ratchasima, 2024)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนนโยบายและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษามีคุณภาพยิ่งขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา
3. เพื่อพยากรณ์การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารงานบุคคลอย่างน้อย 1 องค์ประกอบ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Wongyal (2020) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมและทัศนคติ ความรู้สึกของบุคคลต่อองค์กรที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน โดยการทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กรเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ อีกทั้งยังมีความเชื่อมั่น ศรัทธาจงรักภักดีและรักในองค์กรโดยมีความใฝ่ฝัน ความหวัง ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

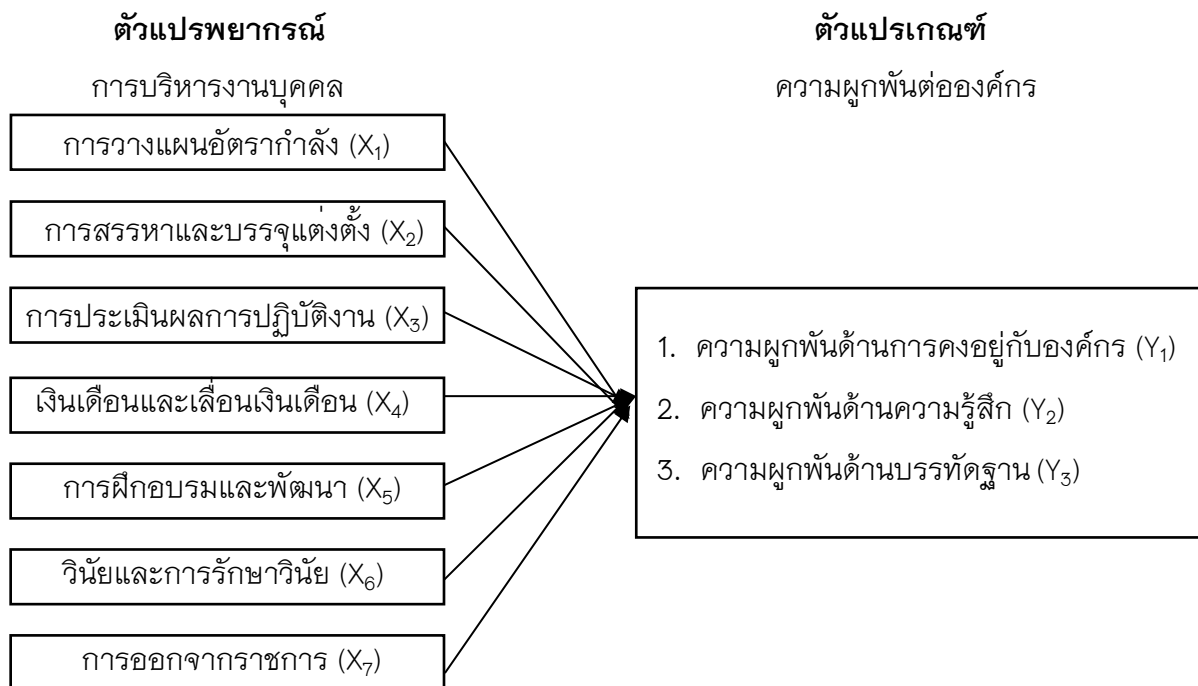
Anutato (2021) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กรเพราะจะมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่งเป็นตัวกระตุ้นทำให้สมาชิกปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสียหายขององค์กร ทำให้องค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของ Senpadung (2020) ให้ทัศนะว่า องค์ประกอบของความผูกพันขององค์กรโดยส่วนใหญ่แล้วจะประกอบไปด้วย 1) ความผูกพันทางด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน Sondee (2021) ให้ทัศนะว่า องค์ประกอบความผูกพันขององค์กรสรุปได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านการคงอยู่ 3) ด้านบรรทัดฐาน ได้องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรต้องการทำงานอยู่กับองค์กร และรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้นานเนื่องมาจากการได้รับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่น่าพอใจในการคงอยู่จากองค์กร และเขาจะต้องสูญเสียไปเมื่อเขาลาออกจากองค์กรยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมาส่งผลให้บุคคลจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป 2) ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ความรู้สึกอยากมีส่วนร่วมในองค์กร เนื่องมาจากเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรนั้น ทำให้ต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง การที่องค์กรตอบแทนบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกหรือความสำนึกโดยมองว่าการคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสม ควรกระทำ จะแสดงออกด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กร และบุคลากรเกิดความรู้สึกหรือความสำนึกในภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบต่อองค์กร ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าควรจะต้องอยู่กับองค์กรต่อไป ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล จากการสังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล พบว่าแบ่งออกเป็น 7 ด้านหลัก ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลังการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กระบวนการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้และคุณสมบัติตรงตามตำแหน่ง รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลงานบุคลากรโดยใช้มาตรฐานเดียวกัน พร้อมการให้รางวัลและการปรับปรุงพัฒนา 4) เงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน การจ่ายค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมและโปร่งใส รวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาดตนเอง 5) การฝึกอบรมและพัฒนา การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากร 6) วินัยและการรักษาวินัย การส่งเสริมให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบและควบคุมความประพฤติ 7) การออกจากราชการ การพ้นจากตำแหน่งในกรณีต่าง ๆ ตามกฎระเบียบที่กำหนด การบริหารงานบุคคลเหล่านี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขององค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจากการสังเคราะห์ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน เงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน การฝึกอบรมและพัฒนา วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ นอกจากนี้ ยังได้สังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรจากแนวคิดของนักวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน กรอบแนวคิดเหล่านี้จะใช้ในการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของการบริหารงานบุคคลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีประชากรศึกษาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ปีการศึกษา 2566 รวมทั้งสิ้น 3,260 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร 157 คน และครู 3,103 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 346 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหาร 17 คน และครู 329 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) และทำ

การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ส่วน ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ความผูกพันต่อองค์กร

การบริหารงานบุคคล แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน และมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 นอกจากนี้ ยังตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.967 การเก็บข้อมูลดำเนินการระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึงสิงหาคม 2567 โดยใช้ Google Forms ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม IBM SPSS Statistics 23 แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยค่าความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรด้วย Pearson และสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise-multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ภาพรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.97	0.73	มาก
2. ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	4.33	0.58	มาก
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.47	0.54	มาก
รวม	4.26	0.50	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน รองลงมาคือ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

วัตถุประสงค์ที่ 2 การศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การวางแผนอัตรากำลัง	4.44	0.57	มาก
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.38	0.58	มาก
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.42	0.61	มาก
4. เงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน	4.09	0.76	มาก
5. การฝึกอบรมและพัฒนา	4.41	0.58	มาก
6. วินัยและการรักษาวินัย	4.47	0.63	มาก
7. การออกจากราชการ	4.04	0.88	มาก
รวม	4.32	0.52	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย รองลงมาคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการออกจากราชการ

วัตถุประสงค์ที่ 3 การพยากรณ์การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (R_{xy}) และการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยปรากฏตามรายละเอียด ดังแสดงในตารางที่ 3 – 4

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

ตัวแปร	การวางแผน อัตรากำลัง	การสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง	การประเมินผล การปฏิบัติงาน	เงินเดือน และเลื่อน เงินเดือน	การฝึก อบรมและ พัฒนา	วินัยและ การรักษา วินัย	การออก จากราชการ
การวางแผน อัตรากำลัง	–						
การสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง	.726**	–					
การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	.680**	.684**	–				
เงินเดือนและเลื่อน เงินเดือน	.490**	.545**	.616**	–			
การฝึกอบรมและ พัฒนา	.641**	.669**	.744**	.652**	–		
วินัยและการรักษา วินัย	.526**	.576**	.700**	.501**	.718**	–	
การออกจากราชการ	.311**	.414**	.425**	.524**	.491**	.444**	–

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกปัจจัยอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยด้านที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ถึง ค่อนข้างสูง ซึ่งมี
ค่า $r < .80$ ดังนั้นจึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอยจาก คะแนนดิบไม่ปรับมาตรฐาน (b)	สัมประสิทธิ์การถดถอย จากคะแนนมาตรฐาน (β)	t	p
ค่าคงที่	2.030		12.71*	.000
ด้านวินัยและการ รักษาวินัย (X ₆)	0.291	0.367	7.45*	.000
ด้านเงินเดือนและ เลื่อนเงินเดือน (X ₄)	0.227	0.342	6.93*	.000
R = 0.614, R ² = 0.377, p = .000				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านวินัยและการรักษาวินัย (X₆) และเงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน (X₄) มีอิทธิพลร่วมต่อความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ วินัยและการรักษาวินัย (X₆) และเงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน (X₄) ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัย เหล่านี้กับความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เป็น 0.614 และปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ได้ร้อยละ 37.70

จากตารางที่ 4 สามารถสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ได้ดังภาพที่ 2

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.030 + .291X_6 + .227X_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .367X_6 + .342X_4$$

ภาพที่ 2 สมการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 แสดงให้เห็นว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าทุกด้านมีระดับความผูกพันสูง โดยเฉพาะด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สาเหตุอาจมาจากการตอบแทนที่เหมาะสมจากสำนักงานเขตฯ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่า การคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม นอกจากนี้ บุคลากรยังรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อองค์กร ส่งผลให้มีความจงรักภักดีและต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Neelapisit (2019) ที่ระบุว่าความผูกพันด้านบรรทัดฐานคือการมองว่าความผูกพันเป็นสิ่งที่ถูกต้องและสมควรกระทำ จนกลายเป็นบรรทัดฐานที่บุคลากรต้องปฏิบัติตาม

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีระดับสูง โดยเฉพาะด้านวินัยและการรักษาวินัย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สาเหตุอาจเกิดจากการที่สำนักงานเขตฯ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมวินัยให้ข้าราชการครูและบุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่กำหนด รวมถึงการควบคุมความประพฤติและการป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำผิดทั้งความผิดวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรง ด้วยเหตุนี้ ด้านวินัยและการรักษาวินัยจึงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Takun et al. (2021) ที่เน้นว่าการบริหารวินัยเกี่ยวข้องกับการจัดการกรณีความผิดและการเสริมสร้างวินัยในองค์กร

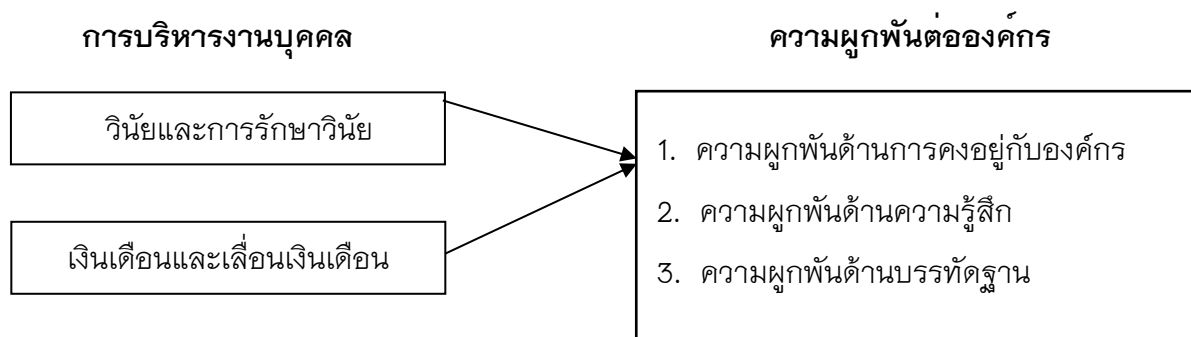
ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่าการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ได้แก่ ด้านวินัยและการรักษาวินัย รวมถึงด้านเงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน โดยด้านวินัยและการรักษาวินัยมีอิทธิพลสูงสุดต่อความผูกพัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาคู่เท่ากับ 0.614 ซึ่งแสดงว่า ทั้งสองด้านสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 37.70 สาเหตุที่ด้านวินัยมีผลกระทบสูง อาจเป็นเพราะการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบและคุณธรรม ส่งผลให้เกิดการควบคุมความประพฤติในองค์กร และป้องกันการกระทำผิดทั้งความผิดวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรง สอดคล้องกับแนวคิดของ Konsangium et al. (2021) ที่เน้นว่าการบริหารวินัยมีบทบาทในการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีและมีความใส่ใจในการตรวจสอบดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อป้องกันปัญหาวินัยในองค์กร

ด้านเงินเดือนและการเลื่อนเงินเดือนมีบทบาทสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการจ่าย

คำตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เงินเดือน โบนัส และสวัสดิการอื่น ๆ เป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร โดยการมีหลักเกณฑ์ที่ยุติธรรมและโปร่งใสในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ซึ่งรวมถึงการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาและการประชุมเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ นอกจากนี้ ยังมีการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนให้ชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและถูกใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Chimpalee (2023) ที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการมีระบบประเมินที่ยุติธรรมและโปร่งใสในการส่งเสริมขวัญกำลังใจของครูและบุคลากรในสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การบริหารงานบุคคลมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความผูกพันของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร สิ่งเหล่านี้ส่งผลดีต่อกระบวนการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา พบว่า ด้านวินัยและการรักษา วินัย รวมถึงด้านเงินเดือนและการเลื่อนเงินเดือน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรอย่างชัดเจน การสร้างมาตรฐานและให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและสถานศึกษา นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาวอย่างยั่งยืน



ภาพที่ 3 การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

สรุป

การบริหารงานบุคคลที่ศึกษาได้แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) เงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน 5) การฝึกอบรมและพัฒนา 6) วินัยและการรักษาวินัย 7) การออกจากราชการ ขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย

3 ด้าน คือ 1) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร 2) ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จากการวิเคราะห์การพยากรณ์ พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย รวมถึงด้านเงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยเรียงตามลำดับความสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา มีสูงที่สุดในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ดังนั้น โรงเรียนควรส่งเสริมการให้ผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่น่าพอใจแก่บุคลากร โดยการกำหนดระบบรางวัลที่ชัดเจน และยุติธรรม เช่น การขึ้นเงินเดือน โบนัส หรือสวัสดิการพิเศษ เช่น การพัฒนาทักษะวิชาชีพเพิ่มเติม และการจัดสรรเวลาพักที่ยืดหยุ่น เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลดีต่อคุณภาพการเรียนการสอนและบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน พร้อมช่วยเพิ่มความผูกพันกับโรงเรียนในระยะยาว

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา มีด้านวินัยและการรักษาวินัยสูงที่สุด ดังนั้น โรงเรียนควรใช้วิธีการที่หลากหลายในการกำกับดูแลความประพฤติของบุคลากร โดยเริ่มจากการจัดอบรมเพื่อสร้างวัฒนธรรมที่ถูกต้องเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและพฤติกรรมที่เหมาะสม รวมถึงการใช้มาตรการทางวินัยที่ชัดเจนและเป็นธรรมเมื่อเกิดปัญหา และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนพฤติกรรมเชิงบวก เช่น การยกย่องบุคคลที่มีความประพฤติดี เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า การบริหารงานบุคคลในด้านวินัยและการรักษาวินัย รวมถึงด้านเงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ดังนั้น โรงเรียนควรส่งเสริมการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ชัดเจนและโปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับประสิทธิภาพ ความสามารถ และผลงานของบุคลากร รวมถึงการพิจารณาปรับเพิ่มค่าตอบแทนตามความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อสร้างความมั่นใจและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความผูกพันกับโรงเรียนในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างในระดับอื่น ๆ และเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโอกาสต่อไป

2.2 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษา เช่น ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นต้น

2.3 ควรหาแนวทางการพัฒนาในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา และเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

References

- Anutato, D. (2021). *Accounting professional skills and organizational commitment affecting the work efficiency of financial officers at Army District 12 of Chakrabongse Camp in Prachinburi Province* [Master's thesis, Rajamangala University of Technology Thanyaburi].
- Aonprasop, W. (2020). *Personnel administration affecting the teachers' commitments in the schools under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2* [Master's thesis, Mahamakut Buddhist University].
- Buddhahun, S., Buddhahun, P., & Sornmanee, J. (2019). Organizational Alienation of the University Staff: A Case Study of the Staff (Hired from University's Income) Working at Ramkhamhaeng University's Regional Campuses. *Journal of MCU Peace Studies*, 7(3), 659–660.
- Chimpalee, P. (2023). *Personnel administration of school administrators affecting the quality of education for Thai stateless children in schools under Trat Primary Educational Service Area Office* [Master's thesis, Rambhai Barni Rajabhat University].
- Konsangium, S. & Phetsombut, P. (2021). Personnel Administration of School Administrators Nakhonnayok Primary Educational Service Area Office. *Journal of MCU Nakhondhat*, 8(5), 205–216.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Neelapisit, K. (2019). *The relationship between satisfaction with compensation and welfare satisfaction about internal communication to the commitment of employees who are Generation Y in organizations* [Master's thesis, Thammasat University].

- Office of the Education Council. (2019a). *Model for mobilizing resources for education* (1st Ed.). Prikwarn Graphic.
- Pachanavon, A. & Iapcharoen, S. (2021). *The organizational commitment of private school teachers in Saraburi Province* [Master's thesis, Ramkhamhaeng University].
- Poempoon, T. (2011). *Organizational commitment of personnel in the Department of Juvenile Observation and Protection* [Master's thesis, Sukhothai Thammathirat Open University].
- Senpadung, T. (2020). *Factors affecting organizational commitment of personnel at Rice Department* [Master's thesis, Chulalongkorn University].
- Sondee, J. (2021). *Quality of work life and organizational commitment of academic staff at Srinakharinwirot University* [Master's thesis, Rajamangala University of Technology Thanyaburi].
- Srisa-ard, B. (2010). *Preliminary research*. Suwiriyan.
- Steers, R.M. (1997). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56.
- Suaykred, W. (2010). *Relationship between staff's job satisfaction and organizational commitment the Research Institute for Languages and Cultures of Asia Mahidol University* [Master's thesis, Silpakorn University].
- Takun, T., Dungchatom, S., & Vonganusith, V. (2021). Organizational Culture Factors Affecting the Effectiveness of Personnel Administration in Schools under the Office of Secondary Educational Service Area 23. *Journal of Educational Administration and Leadership Sakon Nakhon Rajabhat University*, 8(30), 43–52.
- The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Ratchasima. (2024). *Educational Development plan 5-year baseline 2023–2027 (revised edition) for fiscal year 2024*. The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Ratchasima.
- Wongyal, S. (2020). *Organizational development and job involvement associate with commitment and work efficiency of private employees in Bangkok Metropolitan Areas* [Master's thesis, Srinakharinwirot University].