**ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

**ศิริรัตน์ ชูกรณ์ และ วิลาสินี จินตลิขิตดี**

วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

email: s62563809004@ssru.ac.th

**บทคัดย่อ**

 องค์กรทั้งภาครัฐหรือภาคเอกชน ต่างต้องประสบปัญหาบุคลากร ลาออก หรือขอโอนย้ายหน่วยงาน เหตุผลหลักมักเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์กรหนึ่งที่ประสบกับปัญหานี้ การวิจัยนี้ศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนกลาง จำนวน 299 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.41) ด้านความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.74) ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับสูง (r=0.758) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ โดยใช้เป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ พิจารณานำไปใช้ประโยชน์ ในการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ดียิ่งขึ้น

**คำสำคัญ:** ความจงรักภักดี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**The relationship between human resource management and organizational loyalty among personnel working for Office of the Basic Education Commission**

**Sirirat Chukon and Vilasinee Jintalikhitdee**

College of Politics and Governance, Suan Sunandha Rajabhat University

email: s62563809004@ssru.ac.th

**Abstract**

Both public and private organizations often encounter with personnel transfer require or resignation's problem. The main reason always relate with human management and the lack of organization loyalty. Office of the Basic Education Commission also face with this problem. The objectives of this research were to: 1) study the level of human resource management and organizational loyalty among personnel working for Office of the Basic Education Commission; and 2) study the relationship between human resource management and organizational loyalty among personnel working for Office of the Basic Education Commission. This research is a quantitative research. The sample group consisted of 299 personnel of Office of the Basic Education Commission were obtained by Simple Random Sampling. The research tool was a questionnaire. The data were analyzed by using statistics of percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient. The research findings were as follows: Human resource management of Office of the Basic Education Commission was in the high level an average was 3.41. Overall organizational loyalty was rated at a high level an average was 3.74. Pearson correlation test results revealed that human resource management was positively related to organizational loyalty of the personnel for Office of the Basic Education Commission, at high level (r=0.758) with the significance at the 0.05 level. The research can also be used as supporting information for those involved in the human resource management system to use in the development organizational loyalty among personnel working for Office of the Basic Education Commission to do better.

**Keywords:** Loyalty, Human resource management, Office of the Basic Education Commission

# บทนำ

 ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุดในการบริหารจัดการและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จที่วางไว้ องค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ(ชัญภร เสริมศรี, 2558) การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญขององค์กรที่จะต้องใส่ใจดำเนินการอย่างรอบคอบและจริงจัง เพราะหากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว บุคคลในองค์กรก็จะมีศักยภาพ สามารถนำความรู้ ความสามารถที่มีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร คิดพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น มีความเต็มใจ ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อเป้าหมายของอองค์กร ส่งผลให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพตามมาด้วย และท้ายที่สุดองค์กรก็จะประสบความสำเร็จ ทั้งยังเพิ่มศักยภาพขององค์กรให้มากยิ่งขึ้น บุคลากรและองค์กรสามารถก้าวหน้าไปพร้อมกันได้ ตรงกันข้ามหากบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ไม่อุทิศทุ่มเทแรงใจในการทำงาน ย่อมเกิดปัญหาในการทำงานตามมา และเป็นอุปสรรคในการที่จะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย (เสาวลักษณ์ ลีฬหกุลชัย, 2554) ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นไม่ใช่เพียงแค่การสรรหาเพื่อให้ได้บุคลากรที่ดี มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ต้องรวมไปถึงการดำเนินการเพื่อที่จะธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากร โดยดึงความสามารถที่มีของบุคลากรนำมาใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์อย่างเหมาะสมแก่องค์กร (กานดา จันทร์แย้ม, 2556) ให้ความสำคัญกับการปลูกฝังทัศนคติ หรือสร้างจิตสำนึกที่ดีให้บุคลากรมีต่อองค์กร เกิดความรัก ความซื่อสัตย์ ความเชื่อมั่น ความพึงพอใจ ความผูกพัน และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรยินดีอยู่ร่วมดำเนินงานให้กับองค์กรไปในระยะยาว (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2549) หากองค์กรมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ปัญหาการสรรหา คัดเลือกบุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน บุคลากรไม่ตั้งใจทำงาน อัตราการลาออก การขอโอนย้าย ย่อมลดน้อยลง (จิรประภา อัครบวร, 2549, น. 338) ซึ่งปัญหาดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นองค์กรทั้งภาครัฐหรือภาคเอกชน ต่างต้องประสบปัญหาบุคลากร ลาออก หรือขอโอนย้ายหน่วยงาน เหตุผลหลักมักเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร

 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์กรของรัฐที่มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีบทบาทสำคัญมากในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) ซึ่งการที่จะดำเนินงานตามภารกิจให้มีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ บุคลากรขององค์กรจะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร อุทิศตนเพื่อองค์กร มีความสุข รู้สึกอยากทำงานร่วมกับองค์กร พร้อมพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการดำเนินงานขององค์ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งยังเป็นองค์ประกอบในการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนานขึ้น และพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความทุ่มเท แต่ที่ผ่านมาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องเจอกับปัญหา มีการสรรหา คัดเลือก เรียกบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร เพื่อมาปฏิบัติงานจำนวนมาก เนื่องจากบุคลากรมีการลาออก ขอโอนย้ายหน่วยงานจำนวนมากด้วยเช่นกัน และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง บุคลากรเริ่มงานใหม่ไม่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคลากรรุ่นเก่าเท่าที่ควร เนื่องจากการเกษียณอายุ การลาออก หรือโอนย้ายหน่วยงานออกไปจากองค์กร ทำให้ขาดการติอต่อสื่อสาร ส่งผลต่อความสัมพันธ์ของบุคลากร ซึ่งเป็นพื้นฐานของความจงรักภักดีต่อองค์กร

 จากปัญหาดังกล่าว ถือว่ามีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงจำเป็นต้องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขหรือประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กร รวมทั้งนำไปพัฒนาและเสริมสร้างให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

**วัตถุประสงค์การวิจัย**

 1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลกรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

 2. เพื่อศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**ขอบเขตการวิจัย**

 การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลกรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวแปรที่ศึกษาความสัมพันธ์ ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ 2) ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ และความจงรักภักดี มี 3 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก 2) ด้านความรู้สึก 3) ด้านการรับรู้ โดยมีระยะเวลาการเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2563 ถึง เดือนมกราคม 2564 และสรุปผลการวิจัยตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2564 ถึง เดือนเมษายน 2564

**สมมติฐานการวิจัย**

 การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง**

 1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

 การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง เพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Stone, 2008, p. 2) ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องสามารถบรรลุวัตถุประสงค์สำคัญ 2 ประการ คือ 1) ความต้องการขององค์กร โดยมีส่วนทำให้องค์กรเติบโตก้าวหน้ามีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ องค์กรได้คนที่ดีที่สุดเข้ามาทำงาน 2) ความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องของการดำรงชีวิต การมีความมั่นคง ความรู้สึกปลอดภัย การได้รับการยอมรับ และการประสบความสำเร็จ (วิชัย โถสุวรรณจินดา, 2556, น. 2) โดย Ivancevich (2001, p. 36) ได้แบ่งกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ออกเป็น 4 ด้าน โดยมุ่งเน้นแต่ละกระบวนการด้านคน และผลลัพธ์ ประกอบด้วย 1) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งงานที่มาสมัคร 2) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนเป็นค่าจ้างและเงินปันผล หรือผลประโยชน์ในรูปแบบอื่น ๆ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์กรต้องการเพราะหมายถึงการได้รับการชื่นชม การมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานขององค์กร 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการเพิ่มทักษะ ความรู้ ความชำนาญ และความสามารถให้บุคลากรขององค์กร เป็นการเสริมสร้างบุคลากรให้มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ สำเร็จตามเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด 4) การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ แรงงานสัมพันธ์ และการต่อรอง ความปลอดภัยต่อสุขภาพ และการแก้ไขความไม่ปลอดภัยที่อาจจะเกิดขึ้น เพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความปลอดภัยทั้งทางกายและจิตใจ เกิดความสะดวกสบาย

 2. แนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

 ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ความผูกพันต่อองค์กร หรือเจตคติต่อองค์กรที่จะสะท้อนให้เห็นถึงระบบความเกี่ยวข้องว่าบุคคลมีความเชื่อมั่น ศรัทธา รักและหวงแหนต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งระดับความพึงพอใจในระดับสูงมีส่วนสัมพันธ์กับการอยู่กับองค์กรในปัจจุบัน ประกอบด้วย 1) การยอมรับอย่างสูงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) การเต็มใจที่จะเข้าไปกระทำการใดแทนได้ 3) ความปรารถนาอย่างสูงส่งที่จะคงอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป (Baron, 1986) โดย Hoy & Rees (1974, pp. 274-275) ได้แบ่งองค์ประกอบของความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก คือ ผลจากการที่บุคคลมีความรู้สึกขั้นต้น จึงตอบสนองออกมาโดยการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งในเรื่องพฤติกรรมนั้นทัศนคติอาจเป็นสาเหตุของการแสดงพฤติกรรม หรือทัศนคติอาจเป็นผลของการแสดงพฤติกรรมเมื่อแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว บุคคลนั้นจะมีทัศนคติทางบวกต่อสิ่งที่ตนเองได้กระทำ ถึงแม้ว่าสิ่งที่กระทำไม่สอดคล้องกับทัศนคติในตอนแรก เมื่อกระทำไปแล้วคนเราก็จะทำการเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้เป็นทางที่ดี เพื่อลดความเครียดที่อาจเกิดขึ้นได้ ได้แก่ ความไม่อยากย้ายไปจากองค์กร 2) ด้านความรู้สึก คือ อารมณ์ ความรู้สึกที่เกิดจากการประเมิน ความรู้สึกชอบไม่ชอบต่อบุคคลหรือสถานการณ์ เช่น ความรักที่จะทำงานกับองค์กร ความพึงพอใจในองค์กร 3) ด้านการรับรู้ คือ ค่านิยม ความเชื่อที่บุคคลยึดถือต่อบุคคลหรือสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่บุคคลรับรู้และกระทำ เช่น ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในองค์กร ความเชื่อถือในองค์กร

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

 สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของ Ivancevich (2001, p. 36) เนื่องจากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวจะช่วยทำให้องค์กรสามารถวางแผนโครงสร้างการบริหารจัดการบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และใช้แนวคิดความจงรักภักดีต่อองค์กรของ Hoy & Rees (1974, pp. 274-275) เนื่องจากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก และมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

**ความจงรักภักดีต่อองค์กร**

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

2. ด้านความรู้สึก

3. ด้านการรับรู้

## การบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์

2. ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4. ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

ภาพที่ 1 ภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย

#### การรวบรวมข้อมูล

 ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ศึกษากำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาโดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-609) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากจำนวนประชากร 1,352 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 299 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความจงรักภักดีต่อองค์กร แบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 สร้างแบบสอบถามโดยใช้มาตรฐานวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามหลักของ ลิเคิร์ท สเกล (Likert scale) คำตอบมีให้เลือก 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด แต่ละข้อคำถามให้เลือกตอบได้เพียงระดับเดียว ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามส่งอาจารย์ที่ปรึกษา ทำการปรับแก้ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) ของข้อคำถามทั้งฉบับ ซึ่งผลการวิเคราะห์ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามทุกข้อมากกว่า 0.50 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.966 จึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง และเป็นผู้รวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมา ได้ครบตามจำนวนที่กำหนด 299 ฉบับ และได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

#### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

 การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อใช้ในการวิจัย ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

 1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ค่าร้อยละ (Percentage)

 2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Means) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard De­viation) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัยโดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

 ระดับความคิดเห็น เกณฑ์การให้คะแนน

 เห็นด้วยมากที่สุด 5 คะแนน

 เห็นด้วยมาก 4 คะแนน

 เห็นด้วยปานกลาง 3 คะแนน

 เห็นด้วยน้อย 2 คะแนน

 เห็นด้วยน้อยที่สุด 1 คะแนน

 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อแปลความหมายหาค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย เพื่อแปลผล ดังนี้

 คะแนนเฉลี่ย แปลผล

 4.21 – 5.00 ระดับมากที่สุด

 3.41 – 4.20 ระดับมาก

 2.61 – 3.40 ระดับปานกลาง

 1.81 – 2.60 ระดับน้อย

 1.00 – 1.80 ระดับน้อยที่สุด

 3. การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียรสัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เกณฑ์การพิจารณาความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน มีดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553 น. 314)

 0.91 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

 0.71 – 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

 0.31 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

 0.01 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

**ผลการวิจัย**

 1.ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 299 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.2 มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.1 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 55.2 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.2 มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.4 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.2

 2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลกรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| การบริหารทรัพยากรมนุษย์ | ค่าเฉลี่ย | S.D. | ระดับ | อันดับ |
| 1. ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ | 3.59 | 0.77 | มาก | 1 |
| 2. ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ | 3.44 | 0.75 | มาก | 2 |
| 3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | 3.30 | 0.91 | ปานกลาง | 4 |
| 4. ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ | 3.32 | 0.89 | ปานกลาง | 3 |
| รวม | 3.41 | 0.74 | มาก |  |

 จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.41) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.59) รองลงมา คือ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.44) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.30)

 3. ผลการวิเคราะห์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ความจงรักภักดีต่อองค์กร | ค่าเฉลี่ย | S.D. | ระดับ | อันดับ |
| 1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก | 3.97 | 0.65 | มาก | 1 |
| 2. ด้านความรู้สึก | 3.66 | 0.83 | มาก | 2 |
| 3. ด้านการรับรู้ | 3.60 | 0.83 | มาก | 3 |
| รวม | 3.74 | 0.69 | มาก |  |

 จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.74) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.97) รองลงมา คือ ด้านความรู้สึก (ค่าเฉลี่ย = 3.66) และด้านการรับรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.60)

 4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

|  |  |
| --- | --- |
| การบริหารทรัพยากรมนุษย์ | ความจงรักภักดีต่อองค์กร |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) | Sig | ระดับความสัมพันธ์ |
| 1. ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ | 0.657\* | 0.000 | ปานกลาง |
| 2. ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ | 0.664\* | 0.000 | ปานกลาง |
| 3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | 0.645\* | 0.000 | ปานกลาง |
| 4. ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ | 0.731\* | 0.000 | สูง |
| รวม | 0.758\* | 0.000 | สูง |

 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

 จากตารางที่ 3 พบว่า ในภาพรวมการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ในทางบวก (r = 0.758) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ยิ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีกระบวนการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่าใด ก็ยิ่งทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์มากที่สุด (r = 0.731) รองลงมา คือ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.664) และ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดในระดับปานกลาง (r = 0.645)

สรุปและอภิปรายผล

 1. ระดับความคิดเห็นของบุคลกรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

 จากการศึกษา พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ และน้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนัฎฐา ทองหอม (2556) ได้ศึกษาเรื่อง**อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมนุมสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด ผลการวิจัย พบว่า** การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงส่งผลให้บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังเช่น นงนุช วงษ์สุวรรณ (2550, น. 8) อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะสามารถช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถพัฒนาตนเอง และนำศักยภาพที่มีออกมาใช้ในการปฏิบัติงาน ช่วยให้องค์กรเกิดความมั่นคง และบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง และ Sims (2007) อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นอะไรที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ซึ่งสิ่งนั้นเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร และความสำเร็จขององค์กรทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในปัจจุบันหรือในอนาคตจะขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น

 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีกระบวนการในการแสวงหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงานในองค์กร ทำให้องค์กรได้บุคลากรที่เหมาะสมกับงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจึงมีความคิดเห็นเกี่ยกับกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด กล่าวคือ วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550, น. 32) อธิบายว่า เมื่อองค์กรมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี จะช่วยส่งผลต่อองค์กรในด้านทำให้เกิดประสิทธิภาพทางการบริหาร เกิดประโยชน์ด้านเวลา ช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงาน และทำให้เกิดคุณค่าทางสังคม

 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอาจมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่อาจจะไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากร จึงทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้เหมาะสม โดยให้การสนับสนุนแก่บุคลากรที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะตามความสมัครใจ ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ ทั้งจากภายในและภายนอก เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ Bowin & Harvey (2001) สะท้อนว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ช่วยส่งเสริมการพัฒนา จูงใจ การปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรให้อยู่ในระดับสูง รวมทั้งการหลอมรวมความต้องการของบุคลากรแต่ละคน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้ ซึ่ง Herbert et al. (1980) ได้เสนอกระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรไว้ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย การระบุความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การคัดเลือก ออกแบบ และการดำเนินกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนการประเมินผล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ ธัญญา ผลอนันต์ (2546, น. 17) บรรยายว่า ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่นอกเหนือจากด้านองค์กรแล้วยังมีผลต่อด้านบุคลากรขององค์กร ช่วยให้บุคลากรภายในองค์กรได้ค้นพบศักยภาพ ความสามารถของตนเอง และได้พัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความผาสุกและความพึงพอใจในงาน เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สามารถทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีมีประสิทธิผล

 2. เพื่อศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

 จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.74) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิจชิตา ชัยณรงค์ (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม(กรณีศึกษาโรงแรมวังใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ผลการวิจัย พบว่า พนักงานโรงแรมวังใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์กรของรัฐที่มีความมั่นคง มีการดูแลบุคลากรโดยการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้อยู่ในระดับมาก ดังเช่น Sheldon (1971, p. 22) อธิบายว่า ความจงรักภักดีเป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างความผูกพันของบุคคลแต่ละคนกับองค์กร และมีการประเมินองค์กรไปในทางที่ดี ก่อให้เกิดความพยายาม ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

 3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

 จากผลการศึกษาพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นฤมล ทรัพย์หลาย (2562) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชน (ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดสมุทรสาคร) ผลการวิจัย พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีตามไปด้วย โดยด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรได้ให้ความสำคัญกับการการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ เพราะบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมทุกกิจกรรมขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ และยังเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งที่องค์กรจะต้องรักษาไว้ หากองค์กรไม่มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถมาดำเนินงาน องค์กรก็จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ยาก ดังนั้น องค์กรจึงควรจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัย ต่อสุขภาพ เกิดความสะดวกสบายสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บังคับบัญชามีการให้คำปรึกษาและคำแนะนำ เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานบกพร่องหรือผิดพลาดโดยไม่ซ้ำเติม การกล่าวชมเชย สร้างขวัญกำลังใจ หรือให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาปรับปรุง และพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น และมีแนวทาง หรือจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ดังเช่น ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2555) ชี้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารจัดการในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กร มีการดูแลปฏิบัติเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น การให้ความก้าวหน้า การพัฒนาและฝึกอบรม การให้ความปลอดภัย สุขภาพอนามัยที่ดี ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ทั้งนี้ก็เพื่อให้สามารถธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพนั้นให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนานขึ้น รวมถึงบุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงาน

 จากผลการศึกษาดังกล่าว สามารถอภิปรายเพิ่มเติมได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรโดยส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาครู นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น องค์กรจึงควรจัดการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง เพราะเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นมาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายหรือการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือบรรลุผลสำเร็จ การพัฒนาบุคลากรในส่วนกลางจะช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาทักษะ ความรู้ ความชำนาญในการทำงาน ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ตัวอย่างเช่น ปิยาพร ห้องแซง (2555, น. 14) บรรยายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการบริหารบุคคลในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549) บรรยายว่า การฝึกอบรมและพัฒนา เป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรมีการเติบโตอย่างมั่นคง และพัฒนาที่ยั่งยืน เพราะทั้งการฝึกอบรมและพัฒนาจะช่วยให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึง Guest (1987) ระบุว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ เพื่อพร้อมที่จะดำเนินการตามเป้าหมายขององค์กร และช่วยให้องค์กรสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จในอนาคต โดยผู้ศึกษาเห็นว่าองค์กรควรพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น โดยการจัดทำโปรแกรมหรือแนวทาง การพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทุกส่วนงานและทุกตำแหน่ง มีการพัฒนา ฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้เลือกพัฒนา ฝึกอบรม ในด้านที่สนใจ นอกเหนือจากที่องค์กรจัดให้ตามสายงาน สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการมอบหมายงานที่มีความท้าทาย หรืองานสำคัญ ๆ ให้โอกาสบุคลากรได้เรียนรู้และทดลองทำ โดยผู้บังคับบัญชาค่อยให้คำแนะนำ ปรึกษา ชี้แนะแนวทาง หรือช่วยเหลือ กรณีผู้ใต้บังคับบัญชามีข้อสงสัย คอยผลักดัน สนับสนุนการทำงาน และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้มีเวลาในการศึกษาหาความรู้ หรือรับการพัฒนา ฝึกอบรมมากขึ้น สามารถนำความรู้ ที่ได้รับมาปรับปรุง คิดค้นวิธีการทำงานใหม่ ๆ ทำให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ ทั้งยังส่งผลให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เกิดรัก ความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อันนำมาซึ่งความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความจงรักภักดีที่บุคลากรมีต่อองค์กร

**ข้อเสนอแนะ**

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีนโยบายหรือแนวทางเพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรด้วยความปลอดภัยทั้งทางกายและจิตใจ เกิดความสะดวกสบาย เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา หรือกิจกรรมที่สร้างขวัญกำลังใจและความผูกพัน การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัยต่อสุขภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม มีการนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น เป็นต้น

 2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีนโยบายส่งเสริม การพัฒนา ฝึกอบรม เพิ่มทักษะให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น เช่น การจัดฝึกอบรม สัมมนา หรือประชุม มีการมอบทุนให้แก่บุคลากร สำหรับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางาน เป็นต้น

 4. ควรมีการศึกษาด้านตัวแปรอื่น เพิ่มเติมเช่น แรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น เพราะผลการทบทวนวรรณกรรมทำให้พบว่า ตัวแปรเหล่านี้สามารถส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและการคงอยู่ของบุคลากรและเพื่อให้องค์กรได้ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

 3. ควรนำเทคนิคอื่น ๆ มาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เพื่อให้ได้รายละเอียดต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เช่น การสัมภาษณ์ หรือการใช้แบบสอบถามปลายเปิด เป็นต้น

**เอกสารอ้างอิง**

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2558). **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.** กรุงเทพฯ: สามลดา.

กานดา จันทร์แย้ม. (2556). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.** กรุงเทพฯ: โอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์.

จิรประภา อัครบวร. (2549). **สร้างคนสร้างผลงาน.** กรุงเทพฯ: ก. พลพิมพ์.

ชัญภร เสริมศรี. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บริษัทแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชูศรี วงศ์รัตนะ.(2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โปรเกรสซิฟ.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2555). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ธนัฎฐา ทองหอม. (2556). **อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ชุมนุมสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ามันกระบี่ จำกัด**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธัญญา ผลอนันต์. (2546). **การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลแนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน.** กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.

นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์.

นฤมล ทรัพย์หลาย. (2562). **ความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและ ความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชน (ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ในจังหวัดสมุทรสาคร).** วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์, 3(1), 89.

นิจชิตา ชัยณรงค์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับควาจงรักภักดี ต่ององค์กรของพนักงานโรงแรม: กรณีศึกษาโรงแรมวังใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

ปิยาพร ห้องแซง. (2555). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน**

 **สาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2556). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: โฟร์เพซ

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์***.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). **หลักการจัดการ**. กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร.

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์: หลักการและแนวคิด**. กรุงเทพฯ: เวิลด์เทรดประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). **อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ.** สืบค้น 10 ธันวาคม 2563, จาก https://www.obec.go.th/about.

เสาวลักษณ์ ลีฬหกุลชัย. (2554). **การศึกษาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยรังสิต.

Baron, R. A. (1986). **Behavior in organizations: understanding and managing the human side of work.** (2 nd ed.). Boston: Allyn & Bacon.

Bowin, R. B., & Harvay, D. (2001). **Human Resource Management: An Experiential Approach.** New Jersey: Upper Saddle River, Prentice – Hall.

Guest, D. (1987). **Human resource management and industrial relations.** Journal of Management Studies, 24(5), 503–521.

Herbert H. I., et. als. (1983). **Personel/Human Resource Management Illinois**: Richard D. Irwin.

Hoy, W. K., & Rees, R. (1974). **Subordinate Loyalty to Immediate Superiors: A Neglected Concept in the study of Educational Administration.** Sociology of Education, 47, 274-275.

Ivancevich, J. (2001). M. **Human Resource Management.** New York: Mc Graw – Hill, Inc.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities.** Education and Psychological Measurement, 30(3), 607-609.

Sheldon, M. E. (1971). **Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization.** Administrative Science Quarterly, 16(2), 143-150.

Sims, R. R. (2007). **Human resource management: Contemporary issues, challenges and opportunities.** NC: Information age publishing.

Stone, J. R. (2008). **Managing Human Resource**. Australia: John Wiley and Suns.