

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี

1. ความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.5 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
2. บริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
 - 2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
 - 2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยในประเทศ

ความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรอาจแตกต่างกันไป ตามความสนใจและทัศนะของนักวิชาการแต่ละท่าน โดยในหัวข้อนี้จะเป็นการอธิบายถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

การสร้างความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่ผูกใจบุคลากรไว้กับองค์กร เพราะการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล (2553 : 29) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคลากรในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป รวมไปถึงทัศนคติที่เป็นไปในทางบวก

ต่อองค์การโดยที่บุคลากรยอมสละความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

วีริช สงวนวงษ์วาน (2553 : 26) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความผูกพันของสมาชิกคนหนึ่งที่มีต่อองค์การ เน้นความผูกพันที่แท้จริง เป็นความผูกพันระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้จัดการหากสมาชิกมีความเคารพ ชอบอัธยาศัยของหัวหน้าหรือผู้จัดการ แม้งานที่ทำจะลำบากยากเข็ญเขาก็จะพยายามทำงานสำเร็จ

ชูชัย สมितिไกร (2554 : 317) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกเชื่อมั่นในองค์การของตน ยอมรับเป้าหมายขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทความอดสาหัสในการทำงานให้แก่องค์การ และปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การต่อไป

พิชิต เทพวรรณ (2554 : 175) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความตั้งใจทุ่มเทหรือการอุทิศตนในงานที่รับผิดชอบของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีความสุขและเกิดความจงรักภักดี และความศรัทธาของพนักงานที่มีต่องาน อาชีพ และองค์การ

รุ่งโรจน์ อรรถานันท์ (2554 : 22) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง กระบวนการค้นหาข้อมูลในเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์การ และนำข้อมูลมาบริหารจัดการการสร้างและพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลในองค์การเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีความสุข มีโอกาสในการพัฒนาตนเองและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์การให้นานที่สุด

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2555 : 9) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ขอบเขตของแต่ละคนที่แสดงให้เห็นถึงว่าเขาและเธอมีความเกี่ยวข้องกับองค์การอย่างไร และยังหมายถึงความตั้งใจที่จะไม่จากองค์การไป

สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2559 : 63) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความผูกพันและความรักที่แสดงออกผ่านความรู้สึกเป็นความผูกพันทางอารมณ์ ความคิดและการกระทำ

สเตียร์ส (Steers. 1977 : 44) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การนั้นตลอดไป

มาวเดย์ และคณะ (Mowday and et al. 1982 : 27) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความสัมพันธ์ที่แนบแน่นที่บุคคลมีต่อองค์การ โดยมีลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ดังนี้

1. มีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

นอร์ธคราฟท์และเนล (Northcraft and Neale. 1990 : 464) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร ไม่ใช่เพียงความจงรักภักดีเท่านั้น แต่ยังหมายถึงกระบวนการหรือวิธีการที่บุคลากรในองค์กร ได้แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องของพวกเขาที่มีต่อองค์กร และยังคงดำเนินงานเพื่อความสำเร็จและสิ่งที่ดีต่อองค์กร

แมทธิวและฟาร์ (Mathieu and Farr. 1991 : 127) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกผูกพันกับงานมากยิ่งขึ้น

กรีนเบิร์กและบารอน (Greenberg and Baron. 1993 : 174 - 175) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ถูกหลอมรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและไม่ปรารถนาที่จะออกจากองค์กรนั้น

เชอร์ริงตัน (Cherrington. 1994 : 296) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงถึงความจงรักภักดีต่อองค์กรและต้องการเป็นสมาชิกต่อไป ผู้ที่ทำงานในองค์กรมานาน ผู้ที่มีตำแหน่งสูงในองค์กร รวมทั้งผู้ที่รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของหรือความสำเร็จขององค์กรจะส่งผลให้บุคคลในกลุ่มนี้มีความผูกพันกับองค์กรสูงตามไปด้วย ความผูกพันกับองค์กร มี 2 แบบ คือ

1. ความผูกพันที่ถูกคาดคะเนผลได้ผลเสียก่อน (Calculative Commitment) เป็นความผูกพันที่องค์กรเกี่ยวเนื่องไว้ด้วยการให้ค่าตอบแทน

2. ความผูกพันที่เกิดจากขวัญ (Morale Commitment) เป็นความผูกพันของบุคลากรกับองค์กรบนพื้นฐานของแนวคิดส่วนบุคคลที่เห็นด้วยคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

ลูทานส์ (Luthans. 1995 : 124) ได้ให้นิยามของ ความผูกพันกับองค์กร ไว้ว่าความรู้สึกศรัทธา เชื่อมั่น และยอมรับต่อเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร โดยปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen. 1997 : 28) ได้ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กรซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจที่จะอยู่ต่อไปหรือลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ๆ

เจนนิเฟอร์และกาเรธ (Jennifer and Gareth. 1999 : 74) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าเป็นรูปแบบของความรู้สึกและความเชื่อทั้งหมด ระดับความผูกพันเริ่มตั้งแต่ระดับต่ำสุดถึงสูงสุด และสมาชิกขององค์กรอาจมีทัศนคติในหลายแง่มุมเกี่ยวกับองค์กรของตนเองได้

จอร์จ และ โจนส์ (George and Jones. 2004 : 96) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากร ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และไม่ยอมออกจากองค์กรไป

โรบินสันและคณะ (Robinson and et al. 2004 : 45) ได้ให้ความหมายของความผูกพันองค์กรไว้ว่า ความเชื่อและความภาคภูมิใจในองค์กรมีความปรารถนาที่จะทำงานให้ดีขึ้น มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน พร้อมทั้งจะทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อองค์กร

روبบินส์ (Robbins. 2005 : 79) ได้ให้ความหมายของความผูกพันองค์กรไว้ว่า สถานะซึ่งพนักงานผูกพันกับองค์กรและเป้าหมายขององค์กรหนึ่ง ๆ และปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิก

กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ถูกหล่อหลอมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรด้วยความรัก ความศรัทธา การเสียสละประโยชน์ส่วนตน ความตั้งใจทุ่มเทการทำงาน ความพอใจในงาน การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมร่วมกันซึ่งจะก่อให้เกิดความจงรักภักดีและสมัครใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่าใด ก็จะยิ่งทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรดีขึ้นและจะช่วยนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนในที่สุด มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

พิชิต เทพวรรณ (2554 : 176) กล่าวว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Commitment) ย่อมก่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่มีต่อองค์กร โดยองค์กรต่าง ๆ ต้องการให้พนักงานมีทั้งความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลอย่างมากต่ออัตราลาออก (Turnover rate) ของพนักงาน ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการลาออกก็จะต่ำ นอกจากนี้ ความผูกพันในงานของพนักงานยังมีความสัมพันธ์ต่ออัตราการขาดงาน หากพนักงานมีความผูกพันในงานสูง อัตราการขาดงานก็จะต่ำ ดังนั้น องค์กรจึงมีความผูกพันใน 2 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันในงานของพนักงาน (Employee Engagements) และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Commitment)

รุ่งโรจน์ อรรถานิติ (2554 : 149) กล่าวว่า การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากรสุดท้ายแล้วองค์กรย่อมได้รับความสำเร็จด้วยเช่นเดียวกัน หากองค์กรไม่ประสบความสำเร็จ แสดงว่าการบริหารความผูกพันภายในองค์กร ไม่เหมาะสม

นิติพล ภูตะโชติ (2557 : 15) กล่าวว่า ความผูกพันองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก และต้องรับผิดชอบต่อการดูแลรักษาบุคลากรที่ตั้งใจทำงานให้กับองค์กร การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องย่อมส่งผลต่อความมี

ประสิทธิภาพขององค์กรและเป็นตัวบ่งชี้ถึงการโยกย้าย การลาออกของบุคลากรในองค์กรได้ชัดเจนกว่าความพึงพอใจในงาน

อร่าม ศิริพันธุ์ (ม.ป.ป. : 34) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรหลายประการดังนี้

1. เป็นตัวชี้วัดที่วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร
2. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้
3. เป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากสมาชิกรู้สึกว่าตนเองได้มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ
4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลจากการที่สมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรมากนั่นเอง
5. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาความพึงพอใจในงาน

กรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg and Baron, 1993 : 193) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพัน ไว้ดังนี้

1. ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงานและอัตราการเข้าออกของพนักงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มักจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนานกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
2. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจ และเสียสละร่างกายแรงใจเพื่อกิจการขององค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและยินดีที่จะให้การช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ มักจะให้ความช่วยเหลือเพียงเล็กน้อยหรือปฏิเสธที่จะให้การช่วยเหลือ

3. ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร สามารถส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงานจากการสำรวจเจตคติคติในการทำงานของพนักงาน โดยทั่วไป พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความชอบในงาน ประสบความสำเร็จในหน้าที่ และดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

เชอร์ริงตัน (Cherrington, 1994 : 164) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรดังนี้

1. ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ระดับการขาดงานหรือเปลี่ยนงานจะมีน้อย
2. ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง บุคลากรจะไม่พยายามหาโอกาสเปลี่ยนงานใหม่
3. ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะพยายามตั้งใจทำงาน อุทิศแรงกาย และสติปัญญาให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่

สตีเยร์ส และพอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1997 : 443) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และมีความเจริญรุ่งเรือง เนื่องจากบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน อุทิศแรงกายแรงใจ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยเฉพาะผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักจะปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งความผูกพันต่อองค์กรยังส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร

เจนนิเฟอร์และกาเรธ (Jennifer and Gareth, 1999 : 75) ได้ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์กร ถ้าให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร เป็นผู้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร ก็จะช่วยให้ลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากสมาชิกมีความรักความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กรย่อมมีส่วนช่วยให้เกิดแรงผลักดันในการทำงานของสมาชิกในฐานะที่เป็นเจ้าของร่วมกัน อีกทั้งยังบ่งบอกถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรลดการควบคุมจากปัจจัยภายนอก และสามารถพยากรณ์อัตราการย้ายเข้าออกจากงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความตั้งใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ องค์กรจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่าง ๆ ที่บุคลากรต้องการ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยตระหนักว่าบุคคลแต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation)

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 36 – 46 อ้างถึงใน กิ่งกาญจน์ เวชทรัพย์, 2557 : 29) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษได้เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนด

เป็นทฤษฎีการจูงใจโดยอธิบายว่า การจูงใจคนก็คือการตอบสนองความต้องการของมนุษย์นั่นเอง ซึ่งมาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

1.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ก็ต่อเมื่อความต้องการของมนุษย์ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

1.2 ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) เป็นเรื่องของการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บปวด และความสูญเสียทางเศรษฐกิจ รวมถึงการรับประกันความมั่นคงของงานเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจมากยิ่งขึ้น

1.3 ความต้องการทางสังคม (Belongingness Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมก็เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์เช่นกันเพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ดังนั้น ความต้องการดังกล่าวจึงเป็นความต้องการในการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากคนอื่น และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมอยู่เสมอ

1.4 ความต้องการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความภาคภูมิใจในตนเองเมื่อได้รับการยกย่องนับถือและสถานะจากสังคม เช่น การได้รับความเคารพนับถือจากบุคคลอื่น เนื่องจากความรู้ความสามารถของตนเอง เป็นต้น

1.5 ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นต้น

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมี 3 ด้านดังนี้

1. ด้านความรู้สึกทางสังคม เป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การได้รับความอบอุ่นจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ

2. ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย เป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์โดยสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน ไม่ปล่อยให้ตกงานหรือไล่ออกโดยไม่มีเหตุผล หรือการได้รับความยุติธรรมเมื่อถูกกีดกันแก่ง

3. ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ เป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์โดยการเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพที่มีอยู่

2. ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory)

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 : 507 – 532 อ้างถึงใน กิ่งกาญจน์ เวชทรัพย์, 2557 : 29) ได้เสนอทฤษฎี ERG โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่มีจุดเด่นแตกต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งความต้องการแต่ละประเภทมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ความต้องการดำรงชีวิต (Existence Needs : E) ความต้องการในกลุ่มนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น สำหรับในชีวิตจริงของการทำงานนั้น มนุษย์ต้องการค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส และผลประโยชน์ตอบแทน รวมทั้งสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดี สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการตอบสนองความต้องการในการดำรงชีวิตแทบทั้งสิ้นเปรียบเสมือนกับความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเอง

2.2 ความต้องการสัมพันธ (Relatedness Needs : R) ประกอบด้วย เรื่องราวที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่าง ๆ ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร ความสัมพันธ์เหล่านี้หมายถึงความต้องการทุกชนิดที่มีความสำคัญในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ สำหรับในองค์กรทั่วไปนั้น บุคคลต้องการที่จะเป็นผู้นำหรือหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตาม และความต้องการอยากมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น เช่น สมาชิกในครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนอยู่ในความต้องการสัมพันธซึ่งเปรียบเสมือนกับความมั่นคงทางใจ การไม่ถูกทอดทิ้ง ความต้องการทางสังคมและความต้องการที่จะได้รับการยกย่องยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าตามทฤษฎีของมาสโลว์

2.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs : G) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องราวของการพัฒนาตนตามศักยภาพสูงสุดและความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน ความต้องการอยากเป็นผู้ริเริ่ม บุกเบิก มีการแผ่ขยายอำนาจอย่างกว้างขวาง รวมทั้งการพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถก็เป็นความต้องการประเภทนี้ สำหรับในองค์กรนั้น ความต้องการที่จะรับผิดชอบเพิ่มขึ้นหรือการได้ลงทำกิจกรรมใหม่ ๆ ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ และสัมผัสกับงานใหม่ในด้านต่าง ๆ ล้วนจัดอยู่ในความต้องการก้าวหน้าและเติบโตทั้งสิ้น ความต้องการประเภทนี้เปรียบเสมือนกับความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จทางใจตามความนึกคิดทุกอย่างสูงสุดแห่งตนและความต้องการยอมรับนับถือในตนเองตามทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเอง

แอลเดอร์เฟอร์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย ความต้องการดำรงชีวิต (Existence : E) ความต้องการสัมพันธ (Relatedness : R) และความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth : G) ซึ่งทฤษฎี ERG นี้มีข้อสันนิษฐาน 3 ประการซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญได้แก่

1. ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง (Need Satisfaction) หากความต้องการระดับใดก็ตามได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้นก็จะสูงมาก

2. ความมั่นคงของความต้องการ (Desire Strength) หากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมากเพียงพอแล้ว ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงขึ้นไปมีมากยิ่งขึ้น

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need Frustration) หากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคขัดขวางและได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่าลงไปมีความสำคัญมากขึ้น

นอกจากนี้ ทฤษฎี ERG ไม่เคร่งครัดกับลำดับขั้นความต้องการมากนักในประเด็นที่ว่าต้องได้รับความพึงพอใจในขั้นแรกก่อนแล้วจึงจะก้าวสูงขึ้นต่อไป ความต้องการทั้งสามด้านนี้สามารถดำเนินการไปพร้อมกันได้

การนำทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มี 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม

2. ด้านความรู้สึกระส่ำระสายความสำเร็จ เป็นความต้องการเจริญก้าวหน้าซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคมและความสำเร็จในชีวิต

3. ทฤษฎีความต้องการของ แมคคลีแลนด์ (McClelland)

แมคคลีแลนด์ (McClelland, 1985 : 124 อ้างถึงใน วรรณิภา นิลวรรณ . 2554 : 26) ในช่วงปี ค.ศ. 1940s นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบสอบถามการรับรู้ของบุคคลเพื่อวัดความต้องการของมนุษย์โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น แมคคลีแลนด์ (McClelland) ได้ระบุถึงแนวความคิดด้านความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าถึงพฤติกรรมของบุคคล ดังนี้

3.1 ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement : Ach) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (Ach) สูง จะมีลักษณะที่ชอบแข่งขัน ชอบทำงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

3.2 ความต้องการความผูกพัน (Needs for Affiliation : Aff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพัน (Aff) สูง จะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3.3 ความต้องการอำนาจ (Needs for Power : Pow) เป็นความต้องการเพื่อมีอิทธิพลเหนือคนอื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจ (Pow) สูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับและยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าคนอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ แมคคลีแลนด์ (McClelland) ได้เสนอว่า ความต้องการ 3 ประการนั้นเป็นผลมาจากประสบการณ์ในชีวิต โดยเป็นการกระตุ้นผู้บริหารให้เรียนรู้ถึงวิธีการที่จะระบุนความต้องการความสำเร็จ (Ach) ความต้องการความผูกพัน (Aff) ความต้องการอำนาจ (Pow) ของบุคคลทั้งหลายที่มีต่อบุคคลอื่น เพื่อให้สามารถสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคล

4. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก

เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 158 อ้างถึงใน วรรณนิภา นิลวรรณ, 2554 : 25) ได้ทำการศึกษาถึงมูลเหตุของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสองลักษณะและก่อกำเนิดทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two - Factor Theory of Motivation) หรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจและทฤษฎีปัจจัยค้ำจุน ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบิร์กนี้ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจ ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนจะเป็นตัวกำหนดความไม่พึงพอใจของบุคคล ซึ่งสามารถอธิบายปัจจัยทั้งสองได้ดังนี้

4.1 ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดความชอบและรักงาน ซึ่งปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับการงานโดยตรง และเป็นตัวสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

4.1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น หากผลงานสำเร็จบุคคลนั้นก็เกิดความรู้สึกพึงพอใจและความปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น

4.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถืออาจอยู่

ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกที่ยอมรับในความสามารถเมื่อได้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งจนบรรลุผลสำเร็จเป็นที่เรียบร้อย

4.1.3 ลักษณะของงานที่ทำ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำเองได้โดยลำพังตั้งแต่ต้นจนจบ

4.1.4 ความรับผิดชอบที่ได้รับ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่ต้องถูกตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

4.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

4.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่เกื้อหนุนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลอยู่เสมอ ถ้าหากไม่มีปัจจัยดังกล่าวหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในองค์กรก็จะนำไปสู่ความไม่พอใจและไม่ชอบงาน ปัจจัยค้ำจุนเหล่านี้ได้แก่

4.2.1 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

4.2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relationship Between Superior Subordinate and Peer) หรือ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นกิริยาท่าทางหรือวาจาที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ รวมทั้งมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4.2.3 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือเสถียรภาพขององค์กร

4.2.4 สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง ลักษณะทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เป็นต้น

4.2.5 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงาน ซึ่งเป็นที่พึงพอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

4.2.6 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

สรุปได้ว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร นั้นเป็นการอธิบายถึงความต้องการโดยทั่วไปของมนุษย์ที่แตกต่างกัน รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ

และไม่พอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

การที่บุคคลจะมีความผูกพันต่อองค์กรได้นั้นจะต้องมีปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 20) กล่าวว่า การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร ต้องอาศัยปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่

- 1.1 ประสบการณ์
- 1.2 เพศ
- 1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ
- 1.4 อายุ
- 1.5 เวลาในการทำงาน
- 1.6 เซวาน์ปัญญา
- 1.7 การศึกษา
- 1.8 บุคลิกภาพ
- 1.9 ระดับเงินเดือน
- 1.10 แรงจูงใจในการทำงาน
- 1.11 ความสนใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่

- 2.1 ทักษะในการทำงาน
- 2.2 ฐานะทางวิชาชีพ
- 2.3 ขนาดของหน่วยงาน
- 2.4 ระยะทางจากบ้านและที่ทำงาน
- 2.5 สภาพทางภูมิศาสตร์
- 2.6 โครงสร้างของงาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่

- 3.1 ความมั่นคงในงาน
- 3.2 รายรับ
- 3.3 ผลประโยชน์
- 3.4 โอกาสความก้าวหน้า
- 3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่
- 3.6 สภาพการทำงาน
- 3.7 เพื่อนร่วมงาน
- 3.8 ความรับผิดชอบงาน
- 3.9 การนิเทศงานสำหรับพนักงาน
- 3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา
- 3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร
- 3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

ชูชัย สมิติไกร (2554 : 41) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน 3 ประเภท ดังต่อไปนี้
คือ

1. สภาพการทำงานและความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง มีผลต่อความผูกพันเชิงอารมณ์ กล่าวคือ บุคคลที่รู้สึกว่าคุณได้รับการตอบสนองจากองค์กรเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นลักษณะงานที่ทำมีความเป็นอิสระงานมีเอกลักษณ์ และงานที่ได้รับนั้นมีความสำคัญมีความหลากหลายในการใช้ทักษะ รวมถึงการได้รับการตอบสนองในเรื่องอื่น ๆ เช่น รู้สึกว่าคุณเป็นที่ยอมรับในองค์กร บุคคลนั้นย่อมมีความพึงพอใจในงานที่ทำและเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

2. ผลประโยชน์ที่ได้สะสมไว้และทางเลือกที่มีอยู่ มีผลต่อความผูกพันเชิงการลงทุน กล่าวคือบุคคลรับรู้ว่าคุณมีผลประโยชน์ที่สะสมไว้ไม่ว่าจะเป็นเงินสะสมต่าง ๆ เงินบำเหน็จบำนาญ กองทุนเงินสวัสดิการ เป็นต้น หากลาออกจากองค์กรจะทำให้เกิดการเสียผลประโยชน์ในส่วนเหล่านั้นไป นอกจากนั้นงานใหม่ที่รองรับอาจไม่ดีกว่างานที่ทำในปัจจุบันจึงไม่คุ้มค่ากับการลาออกจากงานไป จึงทำให้บุคคลนั้นยังคงอยู่และพยายามรักษาสมาชิกภาพในองค์กรต่อไป

3. ค่านิยมส่วนบุคคลและความรู้สึกมีพันธะ มีผลต่อความผูกพันเชิงหน้าที่ กล่าวคือบุคคลรู้สึกว่าเป็นการผิดจริยธรรมที่จะลาออกจากองค์กร เนื่องจากองค์กรได้ให้การสนับสนุนแก่ตนเองมาตลอด มีความรู้สึกว่าคุณต้องคงอยู่เพื่อตอบแทนบุญคุณขององค์กรต่อไป เช่น องค์กรมีการให้ทุนสนับสนุนการศึกษา เป็นต้น

ทองพินิจ พงษ์วารินทร์ (ออนไลน์, 2554) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) มีดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน การศึกษา ตำแหน่งงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นลักษณะส่วนบุคคลในฐานะหัวหน้างาน
2. การตอบสนองความต้องการ ได้แก่ ความรู้สึกว่าผลตอบแทนที่ได้รับเป็นธรรมเนียมหน่วยงานคอยให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ การประสบความสำเร็จในชีวิต ความสมดุลระหว่างการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว
3. โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้แก่ นโยบายการเติบโตในสายงานอาชีพของพนักงาน การได้รับความก้าวหน้าในสายงานของตน การได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงาน
4. การมีส่วนร่วมในงาน ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนในการทำงาน หรือการดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน การให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นต้น
5. ลักษณะของงาน ได้แก่ ลักษณะการบริหารงาน โดยภาพรวมของบริษัท โครงสร้างของสายการบังคับบัญชา งานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมตามหลักอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

สเตียร์ส (Steers, 1977 : 54) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน
2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยังทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอกซึ่งจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

2.2 ความหลากหลายของงาน หมายถึง ระดับความยากง่ายของงานที่ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง ลักษณะงานที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษซึ่งเป็นงานที่ท้าทายและกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงานเพิ่มขึ้น

2.3 ผลป้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้วก็ต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับของตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

2.4 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสดูแลติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสดูแลเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นกับคนอื่นก่อนให้เกิดความคิดที่หลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร และรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับอาจมีทั้งคุณหรือโทษ และมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะได้แก่

3.1 ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร คือความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนมีคุณค่าเป็นเสมือนรางวัลขององค์กรที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.2 ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วก็หวังผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

3.4 ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทัศนคติของกลุ่มภายในองค์กรนั้นทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรัก ความสามัคคี ช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าทัศนคติของกลุ่มดีก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

มาวเดย์และคณะ (Mowday and et al. 1982 : 29 - 31) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 4 ประการด้วยกัน คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ การสมรส

2. ลักษณะงานที่ทำ (Job or Role - Related) ประกอบด้วย ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบงานที่ทำหาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสความก้าวหน้า ความมีอิสระในการทำงาน และความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่

3. ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน (Work Experiences) ได้แก่ ความเชื่อถือต่อองค์การ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ และระบบการพิจารณาความดีความชอบ

4. ลักษณะโครงสร้างขององค์การ (Structural Characteristics) ประกอบด้วย ลักษณะการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

บารอน (Baron, 1986 : 111) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านองค์การ หมายถึง การถ่ายทอดนโยบายกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงาน การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาสและการรับฟังความคิดเห็น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัยในด้านการทำงาน การมีระบบมาตรฐานการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดีและการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์การ

2. ด้านงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือให้พนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์การ

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม การพัฒนาขีดความสามารถขององค์การและพนักงาน พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีโอกาสเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน และมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม

4. ด้านภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้ทราบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen, 1990 : 28) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านความรู้สึก ได้แก่ การพึงพาได้ขององค์การ การได้รับการปฏิบัติจากองค์การอย่างเสมอภาค ผู้บริหารระดับสูงรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ความชัดเจนของบทบาท ความชัดเจนของเป้าหมาย ความท้าทายของงาน ความยากง่ายของเป้าหมายการทำงาน ความสำคัญของตนเองที่มีต่อองค์การ การได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสามารถในการถ่ายโอนทักษะในการทำงานไปสู่การทำงานในองค์การอื่น การลงทุนลงแรงในการทำงานเงินบำนาญ

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านผลประโยชน์ ได้แก่ เงินเดือน เงินบำนาญ เงินรางวัลจากการทำงาน และระยะเวลาที่เป็นสมาชิกขององค์กร

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ การพึงพาได้ขององค์กร การได้รับการปฏิบัติจากองค์กรอย่างเสมอภาค ผู้บริหารระดับสูงรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ความสามารถที่จะเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ความชัดเจนของเป้าหมาย ความยากง่ายของเป้าหมายการทำงาน ความสำคัญของตนเองที่มีต่อองค์กร และบรรทัดฐานในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร

สตีเยร์สและพอร์ทเตอร์ (Steers and Porter, 1997 : 433 - 434) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านโครงสร้างขององค์กร (Structural Characteristic) ต้องมีลักษณะเป็นระเบียบแบบแผน มีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีสิทธิ์ในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของอย่างเป็นทางการ

2. ด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

3. ด้านลักษณะของบทบาท (Role - Related Characteristic) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้ดูแลรับผิดชอบ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ (Feedback) เป็นงานที่มีคุณค่า มีการระบุบทบาทที่ชัดเจน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

4. ด้านประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร เช่น ทัศนคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร การรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ ความสามารถในการพึ่งพาได้ และการปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

สรุปได้ว่า ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญหลายประการ ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน โครงสร้างองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการต่างประเทศได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

บุชานัน (Buchanan, 1974 : 533) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม ขอมรับในคำนิยาม และวัตถุประสงค์ขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน

2. การมีส่วนร่วมโดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร

สตีเยร์ส (Steers, 1977 : 46) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและคำนิยามในองค์กร หมายถึง ความเชื่อและทัศนคติเชิงบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ความผูกพันอย่างแท้จริงต่อคำนิยามและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนภารกิจขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วย และมีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การแสดงออกของบุคลากรในการเสียสละอุทิศตนเอง พยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายและได้รับประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความต้องการปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป หมายถึง การแสดงออกของบุคลากรที่ต้องการปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

มาวเดย์ และคณะ (Mowday and et al. 1982 : 27) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ด้าน ดังนี้

1. ความศรัทธา เป็นความเชื่อถือและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและคำนิยามขององค์กร

2. ความทุ่มเท เป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

3. ความภักดี เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกที่ดีไว้อย่างภาคภูมิใจ

พอร์ทเตอร์และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler, 1987 : 216) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้

3 ลักษณะคือ

1. ความศรัทธา หมายถึง การเชื่อถือ ขอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

2. ความทุ่มเท หมายถึง ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความภักดี หมายถึง ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การอย่างภาคภูมิใจ นอร์ธคราฟและเนล (Northcraft and Neale, 1990 : 465) กล่าวถึง องค์ประกอบทั่วไปของความผูกพันขององค์การ มีอยู่ด้วยกัน 3 ประการคือ

1. มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ
2. มีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
3. มีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

คาห์น (Kahn, 1990 : 121) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. การรับรู้ คือ ความเชื่อของพนักงานที่มีต่อองค์การ หัวหน้างาน หรือปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน

2. อารมณ์ คือ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การ หัวหน้างาน หรือปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน

3. พฤติกรรม คือ การที่พนักงานมีความอดสาหะและพยายามเพื่อองค์การ ซึ่งเป็นการกระทำที่มีผลมาจากทัศนคติ กล่าวได้ว่าเป็นพฤติกรรมของพนักงานที่เกิดความผูกพันทุ่มเทต่อองค์การ

ไมเนอร์ (Miner, 1992 : 71) กล่าวว่า กระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์การแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

1. ระยะเริ่มต้น ปრაภฏขึ้นตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล เช่น ความเชื่อ บุคลิกภาพ และลักษณะของงาน เช่น ความคาดหวังต่องานที่ทำ

2. ความผูกพันต่อองค์การในระยะกลาง ซึ่งมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ การให้คำแนะนำ การทำงานเป็นกลุ่ม ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานมีความรับผิดชอบและรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความหมายต่อองค์การมากขึ้นเพียงใด

3. ความผูกพันในระยะสุดท้าย ขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน การลงทุน ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการอุทิศงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

ลูธานส์ (Luthans, 1995 : 130) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นประเด็นสำคัญในเรื่องการจัดการองค์การและการจัดการ ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การ โดยจำแนกตามพฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละบุคคล ดังต่อไปนี้

1. มีความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ
2. มีความตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างถึงที่สุด เพื่อประโยชน์ขององค์การ

3. การแสดงออกโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร การวิจัยเชิงสำรวจระหว่างประเทศ (International Survey Research (ISR). 2004 : 51) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านความคิด (Cognitive) หมายถึง ความคิดของบุคคลเกี่ยวกับองค์กร การรับรู้ถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
 2. ด้านความรู้สึก (Affective) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
 3. ด้านพฤติกรรม (Behavioral) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกในองค์กรซึ่งมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร
- จากทัศนะของนักวิชาการต่างประเทศ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปและกำหนดเป็นตัวแปรความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษา

องค์ประกอบ ความผูกพันของครูและ บุคลากรทางการศึกษา	บุชานัน (Buchanan)	สตีเวิร์ต (Steers.)	มาวเดย์และคณะ (Mowday, and et al.)	พอร์ทเทอร์และโลว์เลอร์ (Porter & Lawler)	นอร์ธคราฟท์และเนล (Northcraftland Neale)	คาห์น (Kahn)	ไมเนอร์ (Miner)	ลูทธานส์ (Luthans)	International Survey Research	รวม
1. ความศรัทธา เลื่อมใส	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		7
2. ความเต็มใจ ในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		7
3. ความตั้งใจที่จะเป็น สมาชิกที่ดี	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		7
4. ความคิด						✓			✓	2
5. ความรู้สึก						✓			✓	2
6. พฤติกรรม						✓			✓	2

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาจากทัศนะนักวิชาการต่าง ๆ ได้แก่ บุชานัน (Buchanan. 1974 : 533) สตีเวิร์ต (Steers. 1977 : 46) มาวเดย์ และคณะ

(Mowday and et al. 1982 : 27) พอร์เตอร์และลอร์เลอร์ (Porter and Lawler. 1987 : 216) นอร์ธคราฟท์และเนล (Northcraft and Neale. 1990 : 465) คาห์น (Kahn.1990 : 121) ไมเนอร์ (Miner. 1992 : 21) ลูทธานส์ (Luthans. 1995 : 130) สรุปได้ว่า ตัวแปรที่ใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้แก่ ความศรัทธาเลื่อมใส ความเต็มใจในการปฏิบัติงานและความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดี

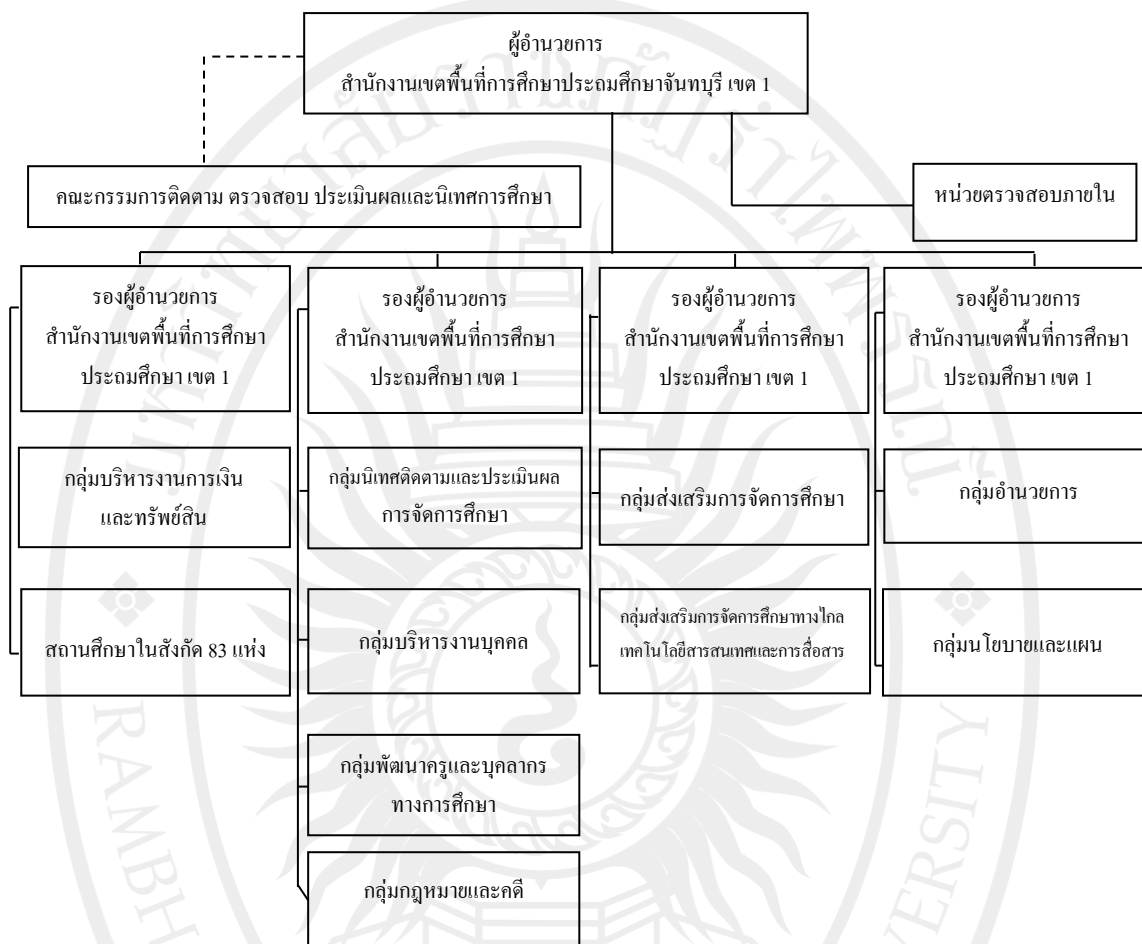
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2544 โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นผู้บริหารสูงสุด ซึ่งมีการแบ่งสายงานออกเป็น 9 กลุ่ม 1 หน่วยงาน ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2560 ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1. ออนไลน์. 2563)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1. ออนไลน์. 2563.

1. กลุ่มอำนาจการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - 1.1 ปฏิบัติงานสารบรรณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านอำนาจการ
 - 1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ
 - 1.4 จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กร
 - 1.5 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการ ผลงาน และบริการข้อมูลข่าวสาร
 - 1.6 ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา
 - 1.7 ดำเนินการเลือกตั้งและสรรหากรรมการและอนุกรรมการ

- 1.8 ประสาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ
- 1.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีโรงงานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ
 - 1.10 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
2. กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - 2.1 จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
 - 2.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณ
 - 2.3 ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน
 - 2.4 ดำเนินการวิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - 3.1 ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการ และส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล
 - 3.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร และการจัดการศึกษา
 - 3.3 ดำเนินงานสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา
 - 3.4 ดำเนินการวิเคราะห์ และปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 - 3.5 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 3.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - 4.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน
 - 4.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี

- 4.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ
- 4.4 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารสินทรัพย์
- 4.5 ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงานบริหารสินทรัพย์
- 4.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
- 5.1 วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 5.2 ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ
- 5.3 วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 5.4 ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 5.5 จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ
- 5.6 จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
- 5.7 ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ การออกบัตรประจำตัว และการขออนุญาตต่าง ๆ
- 5.8 ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ
- 5.9 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
- 6.1 ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง
- 6.2 ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน
- 6.3 ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ
- 6.4 ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 6.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศ หรือต่างประเทศ

6.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

6.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

7. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

7.1 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

7.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

7.3 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการศึกษา

7.4 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

7.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

7.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การนิเทศทางการศึกษา

7.7 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

7.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

8.1 ศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานเกี่ยวกับศาสตร์พระราชา

8.2 ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

8.3 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมข้อมูล การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

8.4 ประสานและส่งเสริมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา

8.5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ

8.6 ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพ อนามัย กีฬา และนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็ก และเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น

8.7 ส่งเสริม สนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

8.8 ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติด ส่งเสริม ป้องกัน แก้ไข และคุ้มครองความปลอดภัยนักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

8.9 ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์

8.10 ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม

8.11 ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

8.12 ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

8.13 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

9. กลุ่มกฎหมายและคดี ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

9.1 ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย

9.2 ดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน

9.3 ดำเนินการสอบสวนเกี่ยวกับวินัยและการตรวจพิจารณาวินัย

9.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์

9.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์

9.6 ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่

9.7 ดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีปกครอง คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่น ๆ ของรัฐ

9.8 ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

9.9 ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูลและติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางานกฎหมายและงานคดีของรัฐ

9.10 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

10. หน่วยตรวจสอบภายใน ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

10.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบระบบการดูแลทรัพย์สิน

10.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด

10.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง

10.4 ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด

10.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 1 ถนนตากสิน ตำบลตลาด อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี บนเนื้อที่ 10 ไร่ 3 งาน

วิสัยทัศน์ (Vision)

จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภาติเครือข่ายมีส่วนร่วมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
2. ส่งเสริมและสนับสนุนนักเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับสากล
3. ส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
4. พัฒนาประสิทธิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมศักยภาพของนักเรียน
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความรับผิดชอบ ต่อคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับ โอกาสในการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาภาคบังคับทุกคนมีการพัฒนาการเหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะที่เหมาะสมและทำงาน มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ โรงเรียนมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาไปสู่มาตรฐานสากล

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำเน้นการทำงานแบบบูรณาการและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

ค่านิยม (Values)

C : Check (โปร่งใส)

H : Hand (แลกเปลี่ยนเรียนรู้)

A : Act (มุ่งสู่คุณภาพ)

N : Network (ขยายฐานความรู้)

E : Excellent (สู่ความเป็นเลิศ)

อัตลักษณ์ (Identity)

“มีจิตบริการ ปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์”

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพนักเรียนทุกระดับทุกประเภท

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาให้ทั่วถึงและได้รับโอกาส

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

พื้นที่รับผิดชอบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุม 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองจันทบุรี อำเภอท่าใหม่ อำเภอนายายอาม และอำเภอแก่งหางแมว มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 83 โรงเรียน ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ออนไลน์. 2563)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 2 ขนาดและประชากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ลำดับ	โรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	ผู้บริหาร (คน)	ครู (คน)	บุคลากร ทางการศึกษา (คน)	นักเรียน (คน)
1	วัดเกาะโตนด	ขนาดเล็ก	1	4	-	92
2	วัดเขาน้อย	ขนาดเล็ก	1	3	4	77
3	วัดคมบาง	ขนาดเล็ก	-	2	2	28
4	วัดเนินยาง	ขนาดเล็ก	1	4	4	69
5	วัดพลับ	ขนาดเล็ก	1	4	1	60
6	บ้านท่าแหลบ	ขนาดเล็ก	1	3	4	60
7	วัดโป่งแรด	ขนาดเล็ก	1	4	6	68
8	บ้านชำโสม	ขนาดเล็ก	1	5	2	76
9	วัดเสม็ดงาม	ขนาดเล็ก	1	2	5	26
10	วัดเนินโพธิ์	ขนาดเล็ก	1	4	5	63
11	บ้านศรีธาตะพง	ขนาดเล็ก	1	3	-	74
12	บ้านวังปลา	ขนาดเล็ก	1	4	3	59
13	บ้านแก่งน้อย	ขนาดเล็ก	1	4	1	70
14	บ้านคลองกะพง	ขนาดเล็ก	1	4	5	92
15	บ้านมาบโอน	ขนาดเล็ก	1	3	4	53
16	วัดเสม็ดโพธิ์ศรี	ขนาดเล็ก	1	3	4	35
17	วัดโขมง	ขนาดเล็ก	-	2	4	33
18	วัดคลองขุด	ขนาดเล็ก	-	1	4	33
19	วัดหมูดุด	ขนาดเล็ก	1	3	4	40
20	บ้านเจ้าหลาว	ขนาดเล็ก	1	2	5	71
21	บ้านเตาหม้อ	ขนาดเล็ก	1	3	3	40
22	บ้านสังข์ทอง	ขนาดเล็ก	-	4	2	45
23	วัดเขมหนู	ขนาดเล็ก	1	1	-	28
24	วัดตะกาดเง้า	ขนาดเล็ก	-	1	4	33

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	ผู้บริหาร (คน)	ครู (คน)	บุคลากร ทางการศึกษา (คน)	นักเรียน (คน)
25	วัดทุ่งเบญจา	ขนาดเล็ก	1	4	3	91
26	บ้านสะพานเหล็ก	ขนาดเล็ก	1	5	-	88
27	วัดท่าศาลา	ขนาดเล็ก	1	3	3	47
28	ไทยรัฐ 14	ขนาดเล็ก	1	3	3	38
29	บ้านโป่งว้าว	ขนาดเล็ก	1	6	2	100
30	บ้านหนองบัวทอง	ขนาดเล็ก	1	5	3	109
31	วัดขุนช่องสาขาโป่งเกตู	ขนาดเล็ก	-	4	5	90
32	บ้านประแกด	ขนาดเล็ก	1	4	4	79
33	วัดโชคหอย	ขนาดเล็ก	1	3	5	40
34	วัดนาซา	ขนาดเล็ก	1	2	4	42
35	บ้านยางระหง	ขนาดเล็ก	1	4	2	72
36	วัดหนองไทร	ขนาดเล็ก	1	5	5	102
37	บ้านเขามะปริง	ขนาดเล็ก	1	2	3	70
38	วัดนายายอาม	ขนาดเล็ก	1	5	3	81
39	วัดวังเวียง	ขนาดเล็ก	-	2	1	13
40	วัดวังหิน	ขนาดเล็ก	1	5	6	86
41	วัดหนองสีงา	ขนาดเล็ก	-	2	-	25
42	วัดท่าแกลง	ขนาดเล็ก	1	4	4	84
43	วัดเกาะขวาง	ขนาดกลาง	1	10	3	133
44	วัดเกาะตะเคียน	ขนาดกลาง	1	10	3	137
45	วัดทองทั่ว	ขนาดกลาง	1	10	3	197
46	วัดเนินสูง	ขนาดกลาง	1	8	2	143
47	บ้านคลองน้ำใส	ขนาดกลาง	1	11	2	221
48	วัดสิงห์	ขนาดกลาง	1	10	1	216
49	วัดดอนตาล	ขนาดกลาง	1	9	4	173

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	ผู้บริหาร (คน)	ครู (คน)	บุคลากร ทางการศึกษา (คน)	นักเรียน (คน)
50	วัดหนองบัว	ขนาดกลาง	1	12	3	176
51	บ้านตาเลียว	ขนาดกลาง	1	8	4	169
52	บ้านเขาแก้ววิทยา	ขนาดกลาง	1	16	7	279
53	บ้านเนินดินแดง	ขนาดกลาง	1	7	5	185
54	วัดบูรพาพิทยาราม	ขนาดกลาง	1	11	4	191
55	วัดหนองคัน	ขนาดกลาง	1	13	6	198
56	วัดรำพัน	ขนาดกลาง	1	13	4	165
57	วัดสามผาน	ขนาดกลาง	1	11	5	144
58	บ้าน โศกวัด	ขนาดกลาง	1	14	3	150
59	วัดเขาวงกต	ขนาดกลาง	1	8	3	140
60	บ้านหนองเจ๊กสร้อย	ขนาดกลาง	1	16	2	214
61	บ้านบ่อไฟไหม้	ขนาดกลาง	1	8	4	141
62	บ้านคลองครก	ขนาดกลาง	1	16	-	257
63	บ้านชอยสอง	ขนาดกลาง	1	8	3	146
64	วัดหนองแหวน	ขนาดกลาง	1	12	6	253
65	วัดช้างข้าม	ขนาดกลาง	1	9	3	152
66	บ้านต้นกระบก	ขนาดกลาง	1	14	4	172
67	บ้านห้วงกระแจะ	ขนาดกลาง	1	16	6	268
68	วัดพลับพลา	ขนาดกลาง	1	29	6	548
69	วัดแสง	ขนาดกลาง	1	10	4	263
70	บ้านช่องกะพัด	ขนาดกลาง	1	23	6	504
71	วัดแก่งหางแมว	ขนาดกลาง	1	12	2	319
72	วัดขุนช่อง	ขนาดกลาง	1	24	2	492
73	บ้านวังอีแอ่น	ขนาดกลาง	1	18	6	344

ตาราง 2 (ต่อ)

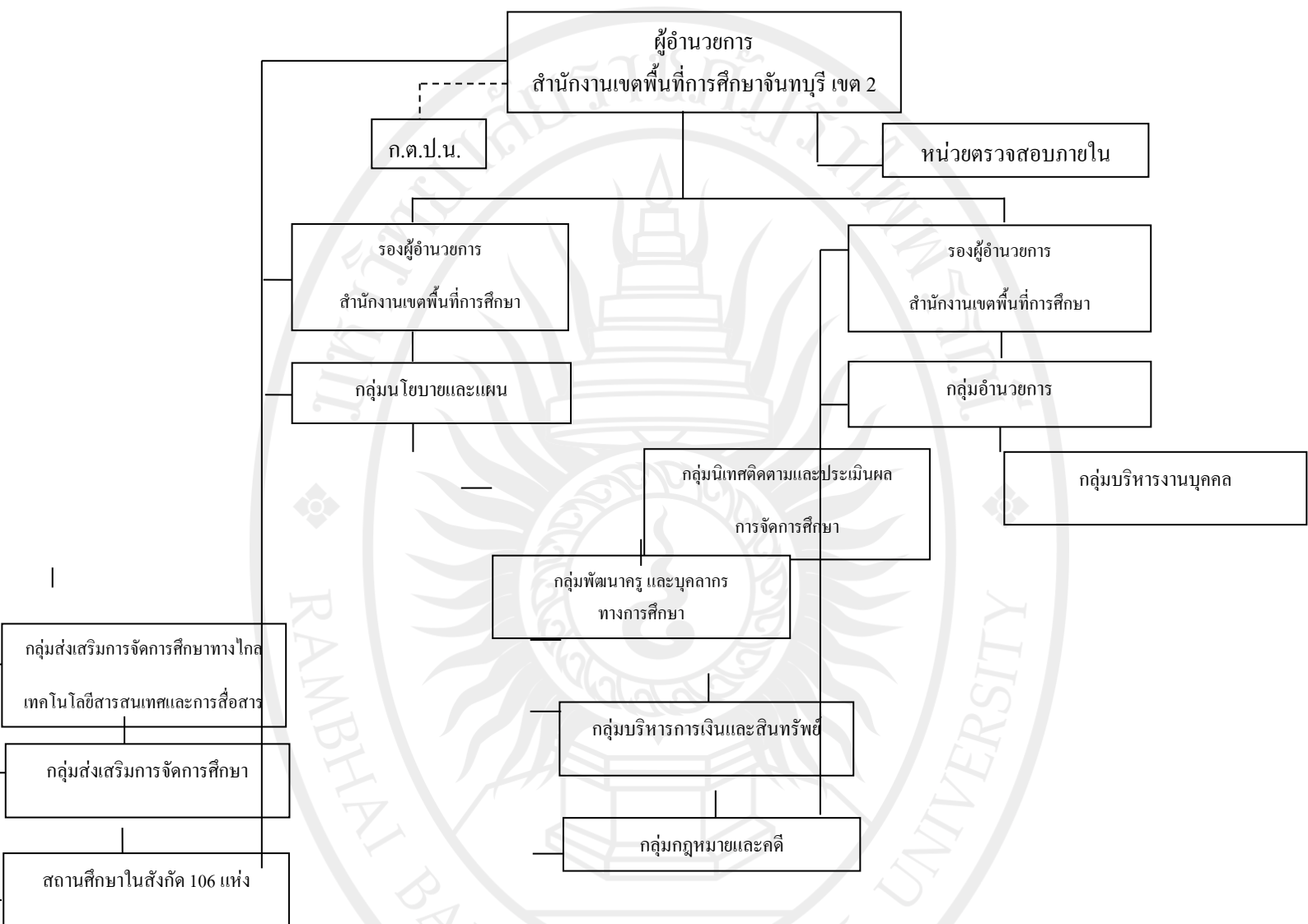
ลำดับ	โรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	ผู้บริหาร (คน)	ครู (คน)	บุคลากร ทางการศึกษา (คน)	นักเรียน (คน)
74	บ้านวังไม้แดง	ขนาดกลาง	1	18	5	331
75	วัดโพธิ์ลังกามิตรภาพที่ 171	ขนาดกลาง	1	21	4	469
76	บ้านคลองลาว	ขนาดกลาง	1	17	6	380
77	วัดจันทนาราม	ขนาดกลาง	1	48	17	475
78	วัดไผ่ล้อม	ขนาดกลาง	1	16	7	316
79	บ้านเนินจำปา	ขนาดใหญ่	1	32	5	605
80	อนุบาลจันทบุรี	ขนาดใหญ่	-	82	-	2,000
81	ศฤงคาริเดช	ขนาดใหญ่	3	143	-	3,353
82	อนุบาลบ้านหนองคล้า	ขนาดใหญ่	1	41	11	898
83	บ้านแก้ว	ขนาดใหญ่	1	39	7	819
รวม			76	994	310	19,318

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1.ออนไลน์. 2563.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นผู้บริหารสูงสุดและมีรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา 2 ท่าน โดยแบ่งสายงานออกเป็น 9 กลุ่ม และ 1 หน่วยงาน ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. ออนไลน์. 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2



ภาพประกอบ 3 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ออนไลน์. 2563.

1. กลุ่มอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - 1.1 ปฏิบัติงานสารบรรณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนาจการ
 - 1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ
 - 1.4 จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กร

- 1.5 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการ ผลงาน และบริการข้อมูลข่าวสาร
- 1.6 ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา
- 1.7 ดำเนินการเลือกตั้งและสรรหากรรมการและอนุกรรมการ
- 1.8 ประสาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ
- 1.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มี
มิใช่งานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ
 - 1.10 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ
ที่ได้รับมอบหมาย
2. กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - 2.1 จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐาน
การศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
 - 2.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และแจ้งการจัดสรร
งบประมาณ
 - 2.3 ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการปฏิบัติ
ตามนโยบายและแผน
 - 2.4 ดำเนินการวิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และโอน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่
ได้รับมอบหมาย
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่
ดังต่อไปนี้
 - 3.1 ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการ และส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล
 - 3.3 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร และการจัด
การศึกษา
 - 3.4 ดำเนินงานสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา
 - 3.5 ดำเนินการวิเคราะห์ และปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์เทคโนโลยีสารสนเทศและ
การสื่อสาร
 - 3.6 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

4.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน

4.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี

4.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ

4.4 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารสินทรัพย์

4.5 ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงานบริหารสินทรัพย์

4.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

5. กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

5.1 วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

5.2 ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

5.3 วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.4 ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.5 จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

5.6 จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

5.7 ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ การออกบัตรประจำตัว และการขออนุญาตต่าง ๆ

5.8 ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ

5.9 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

6.1 ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง

6.2 ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน

6.3 ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

6.4 ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

6.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศหรือต่างประเทศ

6.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

6.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

7. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

7.1 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

7.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

7.3 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการศึกษา

7.4 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

7.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

7.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การนิเทศทางการศึกษา

7.7 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

7.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

8.1 ศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานเกี่ยวกับศาสตร์พระราชา

8.2 ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

8.3 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมข้อมูล การจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ
และสถาบันสังคมอื่น

8.4 ประสานและส่งเสริมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา
สอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา

8.5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ

8.6 ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพ อนามัย กีฬา และนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด
เนตรนารี ผู้นำเพื่อชุมชน โยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็ก
และเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น

8.7 ส่งเสริม สนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

8.8 ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกันแก้ไข
และคุ้มครองความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

8.9 ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์

8.10 ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม

8.11 ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

8.12 ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

8.13 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
หรือที่ได้รับมอบหมาย

9. กลุ่มกฎหมายและคดี ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการ และมีอำนาจ
หน้าที่ดังต่อไปนี้

9.1 ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย

9.2 ดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน

9.3 ดำเนินการสอบสวนเกี่ยวกับวินัยและการตรวจพิจารณาวินัย

9.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์

9.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องทุกข์

9.6 ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่

9.7 ดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีปกครอง คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่น ๆ ของรัฐ

9.8 ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

9.9 ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูลและติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางานกฎหมาย
และงานคดีของรัฐ

9.10 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

10. หน่วยตรวจสอบภายใน ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

10.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบระบบการดูแลทรัพย์สิน

10.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด

10.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง

10.4 ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด

10.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ที่ตั้ง

ตั้งอยู่เลขที่ 1051/3 ถนนท่าแจลบ ตำบลตลาด อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

วิสัยทัศน์

ภายในปี 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นองค์กรที่เข้มแข็งในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียน ได้เข้าเรียนจบตามหลักสูตรอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

2. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน และเป็นกลไกขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่มาตรฐานระดับสากล

3. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ประชากรวัยเรียน ได้เข้าเรียนจบตามหลักสูตรอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

2. สถานศึกษาในสังกัดจัดการศึกษาได้มาตรฐาน

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นกลไกขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากล

4. สถานศึกษาในสังกัดตั้งบนพื้นฐานของความเป็นไทย

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

ค่านิยม (Values)

T : TRUE (เน้นความจริง จริงจัง ของจริง)

T : Time (ทันเหตุการณ์)

R : Reasonable (มีเหตุผล)

U : Unity (มีเอกภาพ)

E : Efficiency (มีประสิทธิภาพ)

อัตลักษณ์ (Identity)

“มีจิตบริการ ปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์”

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคูณภาพมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างความเสมอภาค เพิ่มโอกาสและการพัฒนาผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

เขตพื้นที่รับผิดชอบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุม 6 อำเภอ คือ อำเภอขลุง อำเภอมะขาม อำเภอสอยดาว อำเภอเขาฉกรรจ์ อำเภอแหลมสิงห์ อำเภอโป่งน้ำร้อน มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 106 โรงเรียน ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2. ออนไลน์ : 2563)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 3 ขนาดและประชากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ลำดับ	โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	ผู้บริหาร (คน)	ครู (คน)	บุคลากร ทางการศึกษา (คน)	นักเรียน (คน)
1	วัดเกวียนหัก	ขนาดเล็ก	1	5	3	91
2	วัดซึ่งบน	ขนาดเล็ก	1	3	2	49
3	บ้านช้างข้าม	ขนาดเล็ก	1	4	4	63
4	วัดตะปอนใหญ่	ขนาดเล็ก	1	2	4	61
5	วัดตะตอน้อย	ขนาดเล็ก	1	5	3	110
6	วัดตะปอนน้อย	ขนาดเล็ก	1	13	4	110
7	บ้านหนองเสม็ด	ขนาดเล็ก	1	4	5	85
8	บ้านป้อ	ขนาดเล็ก	1	4	2	108
9	วัดวังสรรพรส	ขนาดเล็ก	1	5	3	81
10	บ้านหนองระหาน	ขนาดเล็ก	1	2	4	66
11	บ้านทรัพย์สินพูน	ขนาดเล็ก	1	3	3	82
12	วัดเกาะจิก	ขนาดเล็ก	1	1	1	7
13	บ้านท่าขาหย่าง	ขนาดเล็ก	-	1	4	25
14	วัดบางชัน	ขนาดเล็ก	1	3	1	67
15	วัดซึ่งล่าง	ขนาดเล็ก	1	3	6	61
16	บ้านหนองบอน	ขนาดเล็ก	1	5	4	112
17	บ้านใหม่	ขนาดเล็ก	-	5	5	99
18	บ้านทุ่งม่วง	ขนาดเล็ก	1	6	4	102
19	บ้านทรัพย์ประเมิน	ขนาดเล็ก	1	8	2	110
20	บ้านวังตัก	ขนาดเล็ก	-	3	2	57
21	บ้านทัพนคร	ขนาดเล็ก	1	3	3	44
22	บ้านทุ่งบอน	ขนาดเล็ก	1	2	2	29
23	วัดบ้านอ่าง	ขนาดเล็ก	1	4	3	92
24	บ้านเกาะเปริด	ขนาดเล็ก	-	3	5	62

25	วัดเขาตาหน่วย	ขนาดเล็ก	1	3	2	82
----	---------------	----------	---	---	---	----

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	ผู้บริหาร (คน)	ครู (คน)	บุคลากร ทางการศึกษา (คน)	นักเรียน (คน)
26	บ้านคลองใหญ่	ขนาดเล็ก	1	3	5	51
27	วัดบางสระเก้า	ขนาดเล็ก	1	11	4	88
28	ปากน้ำแหลมสิงห์	ขนาดเล็ก	1	3	5	66
29	บ้านน้ำตกพลิว	ขนาดเล็ก	1	4	5	83
30	บ้านอิมุย	ขนาดเล็ก	1	5	5	99
31	สังวาลย์วิทย์ 6	ขนาดเล็ก	1	6	5	98
32	บ้านโป่งเจริญชัย	ขนาดเล็ก	1	8	2	114
33	หนองมะค่า	ขนาดเล็ก	-	8	3	112
34	โฆวินทะ	ขนาดเล็ก	-	4	-	99
35	บ้านกระทิงทอง	ขนาดเล็ก	1	4	3	73
36	บ้านชากไทย	ขนาดเล็ก	1	6	2	108
37	บ้านคลองน้ำเป็น	ขนาดเล็ก	1	8	3	134
38	บ้านคลองใหญ่	ขนาดเล็ก	1	3	5	51
39	บ้านเนินมะหาด	ขนาดกลาง	-	19	4	405
40	บ้านตรอกนอง	ขนาดกลาง	1	9	7	179
41	วัดอึ้ง	ขนาดกลาง	1	7	4	131
42	มิตรภาพ ๒๐	ขนาดกลาง	1	8	4	147
43	บ้านบ่อเวฬุ	ขนาดกลาง	1	13	5	251
44	บ้านเขาทอง	ขนาดกลาง	-	14	3	147
45	บ้านโชคดี	ขนาดกลาง	1	8	1	140
46	วัดมาบไฟ	ขนาดกลาง	1	12	4	222
47	วัดวันยาวล่าง	ขนาดกลาง	1	3	6	121
48	วัดผักกาด	ขนาดกลาง	1	9	3	140
49	บ้านป่าวิไล	ขนาดกลาง	-	14	3	200

50	บ้านคงจิก	ขนาดกลาง	1	8	1	157
----	-----------	----------	---	---	---	-----

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	ผู้บริหาร (คน)	ครู (คน)	บุคลากร ทางการศึกษา (คน)	นักเรียน (คน)
51	บ้านทุ่งกว้าง	ขนาดกลาง	1	9	1	143
52	บ้านเนินดินแดง	ขนาดกลาง	1	7	5	128
53	บ้านแหลม	ขนาดกลาง	1	12	4	262
54	บ้านเขาหอม	ขนาดกลาง	1	10	-	179
55	บ้านสามสิบ พัฒนา	ขนาดกลาง	1	9	1	128
56	บ้านคลองตาตง	ขนาดกลาง	1	9	2	136
57	วัดพังอน	ขนาดกลาง	1	13	4	219
58	บ้านคลองคต	ขนาดกลาง	1	9	2	151
59	ราษฎร์พัฒนา สามัคคี	ขนาดกลาง	1	16	1	284
60	บ้านคลองบอน	ขนาดกลาง	1	10	4	195
61	บ้านโพธิ์	ขนาดกลาง	1	9	1	134
62	บ้านแปลง	ขนาดกลาง	1	11	2	223
63	บ้านจางวาง	ขนาดกลาง	1	9	1	145
64	บ้านนาสนาดัก	ขนาดกลาง	1	9	-	131
65	วัดทุ่งเพล	ขนาดกลาง	1	8	3	146
66	วัดน้ำรัก	ขนาดกลาง	1	4	4	125
67	วัดมะทาย	ขนาดกลาง	1	7	3	127
68	วัดโป่ง	ขนาดกลาง	1	8	2	145
69	วัดวังจะฮ้าย	ขนาดกลาง	1	8	5	159
70	วัดขุ่น	ขนาดกลาง	1	8	3	151
71	วัดบางกะไชย	ขนาดกลาง	1	13	3	191
72	บ้านคลองกลอย	ขนาดกลาง	1	7	2	128

73	วัดปากน้ำ	ขนาดกลาง	-	5	2	124
----	-----------	----------	---	---	---	-----

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	ผู้บริหาร (คน)	ครู (คน)	บุคลากร ทางการศึกษา (คน)	นักเรียน (คน)
74	วัดท่าหัวแหวน	ขนาดกลาง	1	13	5	187
75	วัดหนองซิม	ขนาดกลาง	1	13	5	204
76	บ้านสมเด็จ เจ้าพระยา อุปถัมภ์	ขนาดกลาง	-	9	1	149
77	บ้านทับสงฆ์	ขนาดกลาง	1	11	2	242
78	บ้านไทรงาม	ขนาดกลาง	1	10	2	188
79	ส.ไทยเสรี อุตสาหกรรม 2	ขนาดกลาง	1	11	2	229
80	บ้านไผ่ล้อม สามัคคี	ขนาดกลาง	1	9	2	244
81	บ้านเขาแก้ว	ขนาดกลาง	1	9	2	156
82	สตรีวิทยา อุปถัมภ์ 2	ขนาดกลาง	1	8	3	154
83	บ้านสวนส้ม	ขนาดกลาง	1	10	1	257
84	วัดน้ำขุ่น	ขนาดกลาง	1	14	5	268
85	วัดคลองพลู	ขนาดกลาง	1	13	4	266
86	วัดทุ่งกบิล	ขนาดกลาง	1	8	5	139
87	วัดตะเคียนทอง	ขนาดกลาง	1	9	4	143
87	วัดพลวง	ขนาดกลาง	1	9	9	215
89	วัดกะทิง	ขนาดกลาง	1	9	8	178
90	วัดตกพรม	ขนาดกลาง	1	19	3	383
91	วัดเวฬุวัน	ขนาดกลาง	1	16	3	335
92	บ้านปิ่นหม้อ	ขนาดกลาง	1	23	2	534

93	บ้านโป่งน้ำร้อน	ขนาดใหญ่	1	33	4	669
----	-----------------	----------	---	----	---	-----

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	ผู้บริหาร (คน)	ครู (คน)	บุคลากร ทางการศึกษา (คน)	นักเรียน (คน)
94	บ้านหนองสลอด	ขนาดกลาง	1	17	1	386
95	วัดวัดคลองตะเคียน	ขนาดกลาง	1	12	1	283
96	บ้านซำตารี	ขนาดกลาง	1	20	2	344
97	บ้านมะขาม	ขนาดกลาง	1	23	2	536
98	พลั่ว	ขนาดกลาง	1	13	2	328
99	บ้านตามูล	ขนาดกลาง	1	17	3	332
100	วัดสำโรง	ขนาดกลาง	1	22	-	522
101	บ้านประตง	ขนาดใหญ่	1	47	10	1,118
102	บ้านทับช้าง	ขนาดใหญ่	2	33	-	631
103	บ้านตาเรือ	ขนาดใหญ่	1	33	2	670
104	บ้านทรัพย์เจริญ	ขนาดใหญ่	2	31	2	696
105	บ้านจันทเขลม	ขนาดใหญ่	2	35	3	751
106	วัดทับไทร	ขนาดใหญ่	1	30	3	748
รวม			98	1,096	331	21,747

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2. ออนไลน์. 2563.

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 แบ่งออกเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ซึ่งต้องดูแลรับผิดชอบสถานศึกษา 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองจันทบุรี อำเภอท่าใหม่ อำเภอนายายอาม และอำเภอแก่งหางแมว รวมทั้งสิ้น 83 โรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ซึ่งต้องดูแลรับผิดชอบสถานศึกษา 6 อำเภอ ได้แก่

อำเภอขลุง อำเภอมะขาม อำเภอสอยดาว อำเภอโป่งน้ำร้อน อำเภอเขาคิชฌกูฏ และอำเภอแหลมสิงห์ รวมทั้งสิ้น 106 โรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

อดัมส์และคณะ (Adams and et al. 1996 : 121) ได้ศึกษารูปแบบของความผูกพันต่อหน่วยงานของพยาบาลในโรงพยาบาล ภาคตะวันออกเฉียงใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 43 คน โดยศึกษาถึงผลกระทบจากความเครียดของงานบทบาททางเพศ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความพอใจในงาน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อหน่วยงาน ประกอบด้วย ตำแหน่ง และความพอใจในงาน นโยบายของหน่วยงาน และค่าจ้าง

พอร์เตอร์ (Porter. 1994 : 603 - 608) ได้ศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การกับการคงอยู่ของบุคลากร โดยกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่คงอยู่ และกลุ่มลาออก ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การระหว่างกลุ่มที่คงอยู่กับกลุ่มลาออกมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะในระยะที่ 3 และระยะที่ 4 ของการเก็บข้อมูล ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์สูงในทางลบกับการเปลี่ยนงานเช่นเดียวกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งสามารถใช้เป็นตัวแปรพยากรณ์การเปลี่ยนงาน

ปีเตอร์สัน (Peterson. 2004 : 81) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในการเป็นสมาชิกองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ในการเป็นสมาชิกองค์การมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความผูกพันต่อองค์การ โดยเฉพาะพนักงานที่มีความเชื่อและให้ความสำคัญอย่างมากในประเด็นความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้ ความรับผิดชอบต่อสังคมระดับจริยธรรมของพนักงานในองค์การยังเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญต่อระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่าความรับผิดชอบต่อสังคม ระดับเศรษฐกิจ ระดับกฎหมาย และระดับดุลยพินิจ โดยระบุว่าความรับผิดชอบต่อสังคม ระดับดุลยพินิจนั้นมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความผูกพันต่อองค์การในเพศหญิง

งานวิจัยในประเทศ

วรรณิภา นิลวรรณ (2554 : 51) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ลักษณะขององค์การ และประสบการณ์ในการทำงานกับ

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จำนวน 122 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t - test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์กร จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านความรู้สึกแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร และประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ปัจจัยลักษณะงาน

อารี นงค์พรหมมา (2555 : 56) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูใน โรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ขนาดของสถานศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูใน โรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของข้าราชการครูใน โรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร การเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูใน โรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ขนาดสถานศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จารุเนตร ทองจันดี (2556 : 91) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จังหวัดระยอง การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา สถานภาพ ภูมิภาค และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 157 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.25 - 0.94 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีทดสอบของเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา สถานภาพ ภูมิภาค และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามอายุโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิตติชัย ชัยลา (2556 : 63) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในกลุ่มอำเภอหนองบัว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในกลุ่มอำเภอหนองบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพสมรส ภูมิภาค และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้าราชการครูในกลุ่มอำเภอหนองบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.24 - 0.82 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในกลุ่มอำเภอหนองบัว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อโรงเรียนสูงสุด คือ

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัฐิการ ชูยชวง (2556 : 69) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในอำเภอวังสมบูรณ์ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 1 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในอำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 1 จำนวน 137 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.43 - 0.80 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียน ในอำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อโรงเรียนสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในกลุ่มอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมพบว่า ข้าราชการครูที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่าข้าราชการครูโสดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 1 จำแนกตามอายุโดยรวม พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุมากมีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุน้อยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผลการเปรียบเทียบความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในกลุ่มอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

กิ่งกาญจน์ เวชทรัพย์ (2557 : 69) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

และเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับชั้นที่สอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำนวน 125 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 34 ข้อ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.26 - 0.71 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียน สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีความเกี่ยวพัน ด้านความภักดี และด้านการแสดงตน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นในด้านการแสดงตนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการแสดงตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการแสดงตนแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการแสดงตนแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยรวมและด้านการแสดงตน ด้านการมีความเกี่ยวพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความจงรักภักดี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จิระพร จันทร์ภาโส (2558 : 80) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา การศึกษาวิจัย ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิต ปัจจัยสุลักษณะขององค์กรกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิค หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 165 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความรู้สึก และด้านการคงอยู่กับองค์กร ตามลำดับ จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศและสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยด้านสุขลักษณะมีความสัมพันธ์ในระดับมาก โดยปัจจัยสุขลักษณะมีความสัมพันธ์มากที่สุด

พัชรี ติ๊ะสูง (2558 : 50) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ ระดับการสอน และระดับการบริหาร ตลอดจนความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรด้านบริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก รวมทั้งสิ้น 140 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 43 คน และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซีและมอร์แกน จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กรในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กรในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน ส่วนในระดับการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อสถานศึกษาต่ำกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี หากจำแนกตามระดับการสอนพบว่า ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา มีความผูกพันต่อสถานศึกษาสูงกว่าครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษา ส่วนความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก

กัญฐิกา สุรโคตร (2559 : 65) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู จำแนกตามตำแหน่ง และภูมิลำเนาของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนขนาดกลาง อำเภอแก่งหางแมว รวมทั้งสิ้น 123 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.35 ถึง 0.98 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามภูมิลำเนาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านจิตใจและด้านความคงอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริพร พรหมโสภา (2559 : 41) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันของครูต่อ โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันของครูต่อ โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามภูมิลำเนา และสถานภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.32 - 0.91 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การผลการเปรียบเทียบความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดาพระยา จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามภูมิลำเนาและสถานภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัญชนา คำสอด (2559 : 76) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันของครูต่อ โรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 401 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.45 - 0.89 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที่ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของครูต่อ โรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งหากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความผูกพันของครูต่อ โรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ ภูมิลำเนา ขนาดของสถานศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรในสถานศึกษา บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่วนบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อยหรือไม่มีความผูกพันใด ๆ มักมีแนวโน้มที่จะขอย้ายหรือลาออกจางาน ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี