

แบบประเมินบทความ/งานวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ชื่อบทความ (ภาษาไทย) : ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(ภาษาอังกฤษ) : Organizational commitment among personnel working for Office of the Basic Education Commission

หัวข้อการพิจารณา

หัวข้อ	คะแนนประเมิน					ข้อแก้ไข / ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
1. บทคัดย่อ			✓			ด. // คัดลอก/กวดทณ,
2. Abstract		✓				ด. // คัดลอก/กวดทณ
3. บทนำ			✓			ด.
4. วัตถุประสงค์การวิจัย/การศึกษา			✓			ด. // คัดลอก/กวดทณ
5. วิธีการวิจัย/วิธีการศึกษา			✓			ด.
6. ผลการวิจัย/ผลการศึกษา			✓			ด. // คัดลอก/กวดทณ
7. สรุปผลการวิจัย/สรุปผลการศึกษา			✓			ด. // คัดลอก/กวดทณ
8. อภิปรายผล/ข้อเสนอแนะ			✓			ด. // คัดลอก/กวดทณ
9. เอกสารอ้างอิง	✓					ด. // คัดลอก/กวดทณ
10. ความใหม่และคุณค่าทางวิชาการ				✓		ด.

(อาจมีเอกสารแนบหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม - ถ้ามี)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ธัญญ์ สานเมทา และ วิลาสินี จินตลิตติ

วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

email: s62563809006@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สามารถสร้างความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศได้อย่างเท่าเทียม ซึ่งต้องใช้บุคลากรที่มีความชำนาญและปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง แต่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรค่อนข้างบ่อย เนื่องจากมีการย้ายและลาออก ทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่องและขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในงาน การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ระดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 299 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ และวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปของ SPSS ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และระดับการศึกษาของบุคลากรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับสูง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ความผูกพันต่อองค์กร, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Organizational commitment among personnel working for Office of the Basic Education Commission

Thayanee Sarnmetha and Vilasinee Jintalikhitdee

College of Politics and Governance, Suan Sunandha Rajabhat University
email: s62563809006@ssru.ac.th

Abstract

The Office of the Basic Education Commission, an organization with the mission of providing basic education, has imposed a policy to develop basic education management to be able to complete with other countries which requires personnel with expertise and continuous work. However, there has been frequent change of personnel in the organization. This caused the lack of continuity of work and lack of personnel with expertise in the work performed. This research aims to study 1) the level of organizational commitment of the personnel, 2) compare the organizational commitment of the personnel, commission by personal factors, 3) the relationship between leadership factor and the organization commitment of each personnel. This research is a quantitative research with samples consist of 299 personnel working in the Office of the Basic Education Commission by random sampling. We use the PSPP to analyze the data according to the statistical method. The results of this research are as follows: 1) the supervisors of the Office of the Basic Education Commission have a moderate level of leadership, 2) personnel in the Office of the Education Commission have a moderate level of organizational commitment, 3) personal factors of gender and education level are different, there was no different organizational commitment. Personal factors of age, marital status, work experience and average monthly income different, there was different organization commitment. The leadership of the supervisor was positively related to the organizational commitment of the personnel in the Office of the Basic Education Commission at a high level. The Office of the Basic Education Commission can use the results of this research for efficient planning and development of human resource management.

Keywords: Leadership Styles, Organizational commitment, Office of the Basic Education Commission

man

บทนำ

ปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร เนื่องจากบุคลากรที่มีประสิทธิภาพย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ซึ่งกลยุทธ์สำหรับการพัฒนาบุคลากรในองค์กรก็คือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) เป็นกลยุทธ์และกระบวนการจัดการบุคลากรขององค์กรในมิติต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยด้านความรู้สึกของบุคลากรที่ต้องการจะคงอยู่ในองค์กร บุคลากรจะมีการแสดงออกในรูปแบบของความต้องการที่จะอยู่ในองค์กร, ความตั้งใจจะอยู่ในองค์กร, ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้, การมาทำงานเสมอ และการมีความพยายามในการทำงาน (Mowday et al, 1982) ในการที่องค์กรจะดำเนินการได้สำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ขึ้นอยู่กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็จะแสดงพฤติกรรมในการทุ่มเทความรู้ ความสามารถเพื่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความจงรักภักดี และยอมรับค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นตัวประสานระหว่างความต้องการของบุคลากรในองค์กรและเป้าหมายขององค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และช่วยลดการควบคุมจากภายนอก (Steers, 1991)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาประเทศให้สามารถสร้างความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศได้อย่างเท่าเทียม ซึ่งต้องใช้บุคลากรที่มีความชำนาญและปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามนโยบาย แต่เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรค่อนข้างบ่อย มีการโอน ย้ายและลาออกเพื่อไปทำงานในองค์กรอื่น จึงต้องมีการเปลี่ยนบุคลากรที่ปฏิบัติงานทำให้ปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่องและขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ดังนั้น การศึกษาระดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำข้อมูลไปใช้สำหรับการวางแผนและพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Bass & Avolio (1993; 1994) นำเสนอแนวคิดภาวะผู้นำแบบ Full Range (Full Range Leadership) ซึ่งได้แบ่งภาวะผู้นำเป็น 3 ระบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (laissez-faire leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) โดยนำมาจัดระบบเป็นแนวพิสัยของภาวะผู้นำ โดยเริ่มจากภาวะผู้นำที่ไม่มีภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่มีพิสัยต่ำไปสูงตามลำดับ ซึ่งผู้นำที่มีภาวะผู้นำพิสัยต่ำจะเป็นผู้นำที่ขาดประสิทธิผล และผู้นำที่มีภาวะผู้นำพิสัยสูงจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง

Allen & Meyer (1997) จำแนกองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ประการ คือ แนวคิดทางด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความรู้สึกภายในว่าตนมีส่วนรวมในองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคคลที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง แนวคิดทางด้านพฤติกรรม เป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมซึ่งเป็นผลมาจากการเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับและผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไปหากทิ้งสภาพสมาชิกหรือลาออกไป โดยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน แนวคิดที่เกี่ยวกับบรรทัดฐานทางสังคม เป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม เป็นวัฒนธรรมและค่านิยมที่หล่อหลอมมาในองค์กรที่บุคลากรจะต้องมีความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่คิดว่าควรจะต้องผูกพันและอยู่กับองค์กรและเป็นความรู้สึกด้านคุณธรรมว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน
2. ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดส่วนกลาง จำนวน 1,352 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 299 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลโดยยึดกรอบแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แล้วสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับคำนิยามที่ค้นคว้าไว้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำ และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า $IOC \geq .50$ ส่วนข้อคำถามที่มีค่า $IOC < .50$ ให้ตัดทิ้งหรือปรับปรุงใหม่ จากผลจากการตรวจสอบ พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC มากกว่า 0.5 จากนั้นนำไปทดลองใช้เพื่อหาความเชื่อมั่นภาคสนามกับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรของการศึกษา ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค จากการวิเคราะห์ พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการกำหนดห้องสมุดบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากนั้นจึงส่งแบบสอบถามไปยังสำนักต่าง ๆ ทั้ง 10 สำนัก เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูลในช่วง 4 - 26 มกราคม 2564 และนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาแล้วตรวจสอบความสมบูรณ์และนำข้อมูลแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปของ PSPP (Public/Social/Private Partnership) ในการประมวลผล ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละใช้สำหรับอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้สำหรับอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และภาวะผู้นำ ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 299 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 76.3 มีอายุอยู่ระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 มีสถานภาพโสด จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 67.2 มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 6 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 25,000 บาท จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำ

จากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.49	.79	ปานกลาง	1
2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	2.91	.65	ปานกลาง	2
3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	2.90	1.04	ปานกลาง	3
รวม	3.11	.56	ปานกลาง	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = .56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = .79) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ($\bar{X} = 2.91$, S.D. = .65) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 1.04) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ	3.83	.77	ปานกลาง	1
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม	2.88	.70	ปานกลาง	3
3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.25	.54	ปานกลาง	2
รวม	3.32	.49	ปานกลาง	

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = .49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .77) รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = .54) และความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม ($\bar{X} = 2.88$, S.D. = .70) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ T-test (Independent t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ

กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า

บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\text{sig} = .94$)

บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\text{sig} = .00$) เมื่อพิจารณาตามช่วงอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี, อายุระหว่าง 36-45 ปี, อายุระหว่าง 46-55 ปี และอายุมากกว่า 55 ปี จำนวน .44, .23, .26 และ .37 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติและด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\text{sig} = .00$ และ .00 ตามลำดับ) โดยบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี, อายุระหว่าง 36-45 ปี, อายุระหว่าง 46-55 ปี และอายุมากกว่า 55 ปี จำนวน .63, .36, .31 และ .58 ตามลำดับ บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 46-55 ปี และอายุมากกว่า 55 ปี จำนวน .28 และ .44 ตามลำดับ และบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 55 ปี จำนวน .32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\text{sig} = .07$) แต่ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติและด้านบรรทัดฐานทางสังคมนั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\text{Sig} = .01$ และ .01 ตามลำดับ) โดยบุคลากรที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติและด้านบรรทัดฐานทางสังคมน้อยกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส จำนวน .26 และ .21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\text{sig} = .08$)

บุคลากรที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ($\text{sig} = .05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\text{sig} = .00$) โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 6 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและด้านบรรทัดฐานทางสังคมน้อยกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน .21 และ .23 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\text{sig} = .01$) โดย บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 25,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 35,001-45,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท จำนวน .25 และ .24 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติและด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\text{sig} = .00$ และ .00 ตามลำดับ) โดยบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 25,000 บาท, รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,000-35,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 35,001-45,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท จำนวน .40, .41 และ .48 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 25,000 บาท, รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,000-35,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 35,001-45,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท จำนวน .32, .31 และ .26 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กร

	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ความผูกพันต่อองค์กร		
		Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	.74**	.00	สูง	ทางบวก

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ตามลำดับ
2. บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม และความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม ตามลำดับ
3. การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปได้ดังนี้
 - 3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรด้าน เพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้
 - 3.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรด้านอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้
4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับสูง ($r = .74$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อภิปรายผลของการศึกษาดังกล่าวโดยแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

1. จากการศึกษาระดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติสูงสุด รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม และความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร รับรู้ถึงความสำคัญของเป้าหมายขององค์กร และต้องการที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ แต่บุคลากรกลับมีความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมต่ำที่สุด คือ มีการแสดงออกของพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่สม่ำเสมอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเลือกที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไปอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้สึกรักในองค์กร ต้องการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และอยากพัฒนาตนเอง เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จ แต่เนื่องจากเป็นองค์กรภาครัฐที่มีข้อจำกัดในการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก

มีความยุ่งยากซับซ้อนของเอกสาร และมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงอยู่บ่อยครั้ง ทำให้การดำเนินนโยบายขาดความต่อเนื่อง และการจัดการองค์กรที่มีสายการบังคับบัญชาแบบแนวดิ่ง ทำให้การตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาตามสายงาน ซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่แม้บุคลากรจะมีความรู้สึกรู้สึกต้องการทำเพื่อองค์กร แต่ในทางปฏิบัติกลับมีข้อจำกัดค่อนข้างมากและไม่สามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง จึงอาจเป็นสาเหตุของการแสดงออกในด้านพฤติกรรมของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan (1974) ที่กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นสิ่งที่ใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกของบุคลากร ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่เพราะมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน และตนเองมีส่วนในการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่บ่งชี้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

2. จากผลการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขออภิปรายผลการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติและด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1967) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุเป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีอายุต่างกันเป็นผลมาจากพฤติกรรม ลักษณะนิสัย และประสบการณ์ในชีวิตที่ผ่านมาของบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันที่แตกต่างกัน รวมถึงสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและความเชื่อของแต่ช่วงเวลามีความแตกต่างกัน ทำให้ความรู้สึกผูกพันหรือความรู้สึกว่าต้องคงอยู่ในองค์กรเดิมเป็นสิ่งที่ควรทำ หรือทำให้เกิดความสำเร็จและได้รับผลประโยชน์มากกว่านั้นแตกต่างกัน

2.2 บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1967) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสเป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงแนวคิดของ Buchanan (1974) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติและด้านบรรทัดฐานทางสังคมของบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน เป็นผลมาจากผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรที่ส่งผลต่อครอบครัว เนื่องจากบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีภาระผูกพันที่ต้องดูแลบุคคลในครอบครัว ดังนั้น สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับย่อมส่งผลต่อครอบครัว และการตัดสินใจย้ายหรือลาออกจากองค์กรจะน้อยกว่าเพราะการตัดสินใจจะต้องคำนึงถึงบุคคลในครอบครัว ซึ่งต่างจากบุคลากรที่มีสถานภาพโสดที่อาจจะไม่ภาระผูกพันน้อยกว่า

2.3 บุคลากรที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan (1974) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงแนวคิดของ Mowday et al. (1982) พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน เป็นผลมาจากการที่บุคลากรปฏิบัติงานในองค์กรมานานกว่าย่อมมีความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และมีความเคยชินในการปฏิบัติงานที่องค์กรเดิมมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ไม่นาน และไม่ต้องการที่จะปรับตัวใหม่ในองค์กรใหม่ ทำให้ความรู้สึกที่อยากลาออกหรือย้ายไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่นมีน้อยกว่าผู้ที่มิประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า

2.4 บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติและด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับแนวคิดของ Hewitt Associates (2003) (as cited in Madhura & Deepika, 2014) ที่มีมุมมองว่าคำตอบแทนโดยรวมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่าย่อมต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไปเนื่องจากได้รับผลประโยชน์จากองค์กรมากกว่า ในขณะที่บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยย่อมต้องการปฏิบัติงานในองค์กรที่ให้ผลประโยชน์มากกว่าจึงมีโอกาสที่จะย้ายไปปฏิบัติงานในองค์กรอื่นมากกว่าหากได้รับผลประโยชน์จากองค์กรใหม่ที่มีมากกว่าองค์กรเดิม

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hewitt Associates (2003) ที่พบว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจาก องค์กรภาครัฐมีการบริหารงานแนวดิ่งซึ่งอำนาจการตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาตามสายงาน หากผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำสูงก็จะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน มีการให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน วงตัวให้เป็นที่เคารพนับถือ รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในงาน

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ทำให้บุคลากรต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป
2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีการประเมินผู้บังคับบัญชาอย่างรอบด้าน โดยให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อให้มีการรับทราบปัญหาร่วมกัน แสดงถึงการให้ความสำคัญกับบุคลากร และนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกันได้
3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรจัดให้มีสวัสดิการและรางวัลสำหรับบุคลากรในองค์กร โดยมีการประเมินที่เป็นธรรมและพิจารณาจากการปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรต้องการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 1 ควรดำเนินการการวิจัยด้วยการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกเหนือจากปัจจัยส่วนบุคคลและภาวะผู้นำ เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอีกหรือไม่
- 2 ควรดำเนินการวิจัยโดยใช้เครื่องมืออื่นเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลให้ละเอียดมากขึ้น
- 3 ควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่งผลอย่างไรต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กิติ ตันคณานนท์. (2543). **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 7)**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บัตเตอร์ฟลาย.
- ณัฐณิธ อกธนราจินดาวรณ. (ม.ป.ป.). **ภาวะผู้นำทางการบริหารพัฒนา**. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม, 2563, จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา http://www.elgrad.ssu.ac.th/natnaporn_ae/.
- บุญทัน ดอกโสง. (2535). **การจัดการองค์กร**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเทคโนโลยีชนบท.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). **นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- Allen, N & Meyer, J. (1997). **Commitment in the workplace**. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). **Transformation leadership and organizational culture**. Public Administration Quarterly, 17(1), 112-122.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). **Improving organization effectiveness through transformational leadership**. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Buchanan, H. B. (1974). **Building organization commitment the socialization of managers in work organization**. Administrative Science Quarterly, 19, pp. 533 - 546.
- Madhura, B. & Deepika, P. (2014). **A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance**. Procedia-Social and Behavioral Sciences. 133 (2014). pp. 106-115.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. W. (1982). **Employee - Organizational Linkage: The psychology of Commitment Absenteeism and Turnover**. New York: Academic Press.

Steer, R. M. (1967). **Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment.** Administrative Science Quarterly, 22, pp. 45 - 56.