**ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

**ธญานี สานเมทา และ วิลาสินี จินตลิขิตดี**

วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

email: s62563809006@ssru.ac.th

**บทคัดย่อ**

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งต้องใช้บุคลากรที่มีความชำนาญและปฏิบัติงานต่อเนื่อง แต่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่องและขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในงาน การวิจัยนี้มีเพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 299 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย และวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ พบว่า 1) ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม  
อยู่ในระดับปานกลาง 3) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และระดับการศึกษาของบุคลากรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร  
ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน  
มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และ 4) ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในระดับสูง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

**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, 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 to study 1) the level of leadership of the supervisors, 2) the level of organizational commitment of the personnel, 3) compare the organizational commitment of the personnel, commission by personal factors and 4) the relationship between leadership factor and the organization commitment of each personnel in the Office of the Basic Education Commission. This research is a quantitative research with samples consist of 299 personnel working in the Office of the Basic Education Commission by simple random sampling. We use the statistic program to analyze the data according to the statistical method. The results of this research are as follows: 1) the supervisors have a moderate level of leadership, 2) personnel 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. and 4) the leadership of the supervisors was positively related to the organizational commitment of the personnel at a high level. The Office of the Basic Education Commission can use the results of this research for planning and development of human resource management to increase the efficiency of the organization.

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

**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)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาประเทศให้สามารถสร้างความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศ  
ได้อย่างเท่าเทียม ซึ่งต้องใช้บุคลากรที่มีความชำนาญและปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามนโยบาย   
แต่เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรค่อนข้างบ่อย มีการโอน ย้ายและลาออกเพื่อไปทำงานในองค์กรอื่น จึงต้องมีการเปลี่ยนบุคลากรที่ปฏิบัติงานทำให้ปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่องและขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ดังนั้น การศึกษาระดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำข้อมูลไปใช้สำหรับการวางแผนและพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง**

**1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ**

Kuhnert and Lewis (1987) และ Kuhnert (1994) กล่าวถึงผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นผู้นำประเภทที่ให้ความสนใจและ  
ใส่ใจต่อการทำงานของผู้ตามและพัฒนาผู้ตามให้เต็มศักยภาพไปพร้อมกัน ผู้นำที่มีลักษณะการเปลี่ยนแปลงนั้นมีระบบค่านิยมและอุดมการณ์ที่เข้มแข็ง สามารถส่งผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจของผู้ตามให้ปฏิบัติไปในแนวทางที่เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่า  
เพื่อประโยชน์ของตนเอง

Burns (1978) เห็นว่าผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือ ผู้นำที่ใช้การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งผู้นำนั้นจะยอมรับความต้องการของผู้ตามด้วยการให้วัตถุหรือสิ่งของมีค่าตามที่ผู้ตามต้องการโดยมีเงื่อนไขแลกเปลี่ยน คือ ผู้ตามต้องปฏิบัติหน้าที่สำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ตามข้อตกลงจึงจะได้รางวัลตอบแทน

Bass (1999) กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายว่า เป็นภาวะที่ผู้นำไม่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ ขาดการมีส่วนร่วม จะไม่อยู่เมื่อผู้ตามต้องการ ไม่มีวิสัยทัศน์ในภารกิจขององค์กรและไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย

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

**2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร**

Allen & Meyer (1997) จำแนกองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ประการ คือ แนวคิดทางด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความรู้สึกภายในว่าตนมีส่วนร่วมในองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคคลที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง แนวคิดทางด้านพฤติกรรม เป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมซึ่งเป็นผลมาจากการเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับและผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไปหากทิ้งสภาพสมาชิกหรือลาออกไป โดยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน แนวคิดที่เกี่ยวกับบรรทัดฐานทางสังคม เป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม เป็นวัฒนธรรมและค่านิยมที่หล่อหลอมมาในองค์กรที่บุคลากรจะต้องมีความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่คิดว่าควรจะผูกพันและอยู่กับองค์กรและเป็นความรู้สึกด้านคุณธรรมว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

**1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

**2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

**3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

**4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

สมมติฐานการวิจัย

**1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันจะมีความผูกพัน  
ต่อองค์กรที่แตกต่างกัน**

**2. ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

**ระเบียบวิธีวิจัย**

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดส่วนกลาง จำนวน 1,352 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณของเครซี่และ  
มอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 299 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลโดยยึดกรอบแนวคิด และทฤษฎี  
ที่เกี่ยวข้อง 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 ≥ .50 ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC < .50 ให้ตัดทิ้ง  
หรือปรับปรุงใหม่ จากผลจากการตรวจสอบ พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC มากกว่า 0.5 จากนั้นนำไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นภาคสนามกับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรของการศึกษา ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค จากการวิเคราะห์ พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .849

**ตารางที่ 1** แสดงการแปลผลคะแนนตามเกณฑ์ของ Best (1977)

|  |  |
| --- | --- |
| **ระดับภาะผู้นำ/ความผูกพันต่อองค์กร** | **ระดับคะแนน** |
| ระดับสูง  ระดับปานกลาง  ระดับต่ำ | 3.68-5.00  2.34-3.67  1.00-2.33 |

(อ้างถึงใน เพชรัตน์ ศิริสุวรรณ, 2561, น.50)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขออนุญาตเก็บข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากนั้นจึงส่งแบบสอบถามไปยังสำนักต่าง ๆ ทั้ง 10 สำนัก เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูลในช่วง 4 - 26 มกราคม 2564 และนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาแล้ว ตรวจสอบความสมบูรณ์และนำข้อมูลแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละใช้สำหรับอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย และ  
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้สำหรับอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และภาวะผู้นำ ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ระดับนัยสําคัญทางสถิติ .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

**1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำ**

จากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ระดับภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ภาวะผู้นำ | |  | 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 |  |

**2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร**

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ  
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3**  ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ความผูกพันต่อองค์กร | |  | 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 |  |

**3. ผลการทดสอบสมมติฐาน**

3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ t-test (Independent t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับนัยสําคัญทางสถิติ .05 ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

| ปัจจัยส่วนบุคคล | | ความผูกพันต่อองค์กร | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ด้านทัศนคติ | | ด้านพฤติกรรม | | ด้านบรรทัดฐานทางสังคม | | รวม | |
|  | |  | S.D. |  | S.D. |  | S.D. |  | S.D. |
| 1. เพศ | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1.1 ชาย | 3.80 | .90 | 2.84 | .70 | 3.31 | .61 | 3.32 | .56 |
|  | 1.2 หญิง | 3.84 | .73 | 2.89 | .71 | 3.23 | .51 | 3.32 | .47 |
|  | t | -.34 | | -.61 | | 1.12 | | -.08 | |
|  | P-value | .73 | | .54 | | .27 | | .94 | |

**ตารางที่ 4** ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล | | ความผูกพันต่อองค์กร | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ด้านทัศนคติ | | ด้านพฤติกรรม | | ด้านบรรทัดฐานทางสังคม | | รวม | |
|  | |  | S.D. |  | S.D. |  | S.D. |  | S.D. |
| 2. อายุ | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 2.1 ต่ำกว่า 25 ปี | 4.21 | .64 | 3.23 | .86 | 3.31 | .67 | 3.59 | .42 |
|  | 2.2 25-35 ปี | 3.58 | .86 | 2.76 | .73 | 3.10 | .53 | 3.15 | .50 |
|  | 2.3 36-45 ปี | 3.94 | .60 | 2.97 | .68 | 3.21 | .41 | 3.38 | .42 |
|  | 2.4 46-55 ปี | 3.89 | .70 | 2.96 | .69 | 3.38 | .53 | 3.41 | .49 |
|  | 2.5 56 ปีขึ้นไป | 4.16 | .67 | 2.84 | .60 | 3.54 | .56 | 3.51 | .41 |
|  | F | 6.88\* | | 2.26 | | 6.70\* | | 7.68\* | |
|  | P-value | .00 | | .06 | | .00 | | .00 | |
| 3. สถานภาพสมรส | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 3.1 โสด | 3.71 | .78 | 2.91 | .73 | 3.15 | .52 | 3.26 | .48 |
|  | 3.2 สมรส | 3.96 | .75 | 2.84 | .68 | 3.36 | .55 | 3.39 | .51 |
|  | 3.3 หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ | 4.01 | .53 | 2.79 | .64 | 3.24 | .36 | 3.34 | .24 |
|  | F | 4.42\* | | .41 | | 5.46\* | | 2.70 | |
|  | P-value | .01 | | .67 | | .01 | | .07 | |
| 4. ระดับการศึกษา | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี | 4.06 | .64 | 2.91 | .84 | 3.48 | .53 | 3.48 | .58 |
|  | 4.2 ปริญญาตรี | 3.85 | .75 | 2.92 | .72 | 3.25 | .53 | 3.33 | .48 |
|  | 4.3 สูงกว่าปริญญาตรี | 3.74 | .85 | 2.77 | .61 | 3.18 | .54 | 3.23 | .49 |
|  | F | 1.43 | | 1.34 | | 2.45 | | 2.60 | |
|  | P-value | .24 | | .26 | | .89 | | .08 | |
| 5. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 5.1 น้อยกว่า 6 ปี | 3.75 | .86 | 2.80 | .79 | 3.15 | .57 | 3.23 | .53 |
|  | 5.2 6-10 ปี | 3.82 | .83 | 2.97 | .70 | 3.21 | .14 | 3.33 | .50 |
|  | 5.3 11-15 ปี | 3.77 | .67 | 3.08 | .53 | 3.21 | .39 | 3.35 | .36 |
|  | 5.4 16-20 ปี | 3.79 | .54 | 2.58 | .61 | 3.18 | .31 | 3.27 | .31 |
|  | 5.5 21 ปีขึ้นไป | 3.98 | .70 | 2.91 | .66 | 3.43 | .57 | 3.44 | .48 |
|  | F | 1.30 | | 1.11 | | 3.91\* | | 2.47\* | |
|  | P-value | .27 | | .35 | | .00 | | .05 | |

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 4** ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล | | ความผูกพันต่อองค์กร | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ด้านทัศนคติ | | ด้านพฤติกรรม | | ด้านบรรทัดฐานทางสังคม | | รวม | |
|  | |  | S.D. |  | S.D. |  | S.D. |  | S.D. |
| 6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 6.1 น้อยกว่า 25,000 บาท | 3.77 | .83 | 2.84 | .75 | 3.18 | .55 | 3.26 | .53 |
|  | 6.2 25,000-35,000 บาท | 3.76 | .70 | 3.02 | .60 | 3.18 | .34 | 3.32 | .37 |
|  | 6.3 35,001-45,000 บาท | 1.69 | .62 | 2.91 | .64 | 3.23 | .53 | 3.27 | .44 |
|  | 6.4 มากกว่า 45,000 บาท | 4.17 | .66 | 2.87 | .68 | 3.50 | .55 | 3.51 | .45 |
|  | F | 4.94\* | | .72 | | .45\* | | 4.03\* | |
|  | P-value | .00 | | .54 | | .00 | | 0.1 | |

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน  
ต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 5

**ตารางที่ 5** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กร

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

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**สรุปและอภิปรายผล**

**สรุปผลการวิจัย**

จาการศึกษา พบว่า ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ตามลำดับ และบุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กร  
ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง  
ทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม และความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม ตามลำดับ

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรด้านเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในด้านของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรด้านอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา  
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในระดับสูง

**อภิปรายผลการวิจัย**

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อภิปรายผลของการศึกษาดังกล่าวโดยแบ่งออกเป็น 4 ประเด็น ดังนี้

**1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

จากการศึกษา พบว่า ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงที่สุด รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้นำที่มีการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่น่ายกย่อง น่าเคารพนับถือ ทำให้ผู้ตาม  
เกิดความภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานและต้องการเลียนแบบ สามารถสร้างแรงบันดาลใจกับผู้ตาม ทำให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาที่เกิดในหน่วยงานและต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และเกิดความสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล เพื่อสร้างความรู้สึกมีคุณค่าให้กับบุคลากร มีการสร้างความต้องการชัดเจนต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่าเป้าหมาย แต่มีผู้บังคับบัญชาบางส่วนที่เป็นผู้นำที่ไม่มี  
ความพยายาม ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจและขาดการมีส่วนรวม ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์กร และไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย ซึ่งเป็นผู้นำที่ขาดประสิทธิผลจะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ต่ำกว่าเป้าหมาย ดังเช่นแนวคิดภาวะผู้นำแบบ Full Range ของ Bass & Avolio (1993; 1994) ซึ่งแบ่งภาวะผู้นำเป็น 3 ระบบ โดยจัดระบบเป็นแนวพิสัยจากพิสัยต่ำไปสูงตาม เริ่มจากภาวะผู้นำที่ไม่มีภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำที่มีภาวะผู้นำพิสัยต่ำจะเป็นผู้นำที่ขาดประสิทธิผล และผู้นำที่มีภาวะผู้นำพิสัยสูงจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลและผู้นำที่ขาดประสิทธิผล พบว่า ถ้ามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายก็จะเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงผู้ตามจะสามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่าที่คาดหวัง

**2. ระดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

จากการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติสูงที่สุด รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม และความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านพฤติกรรม ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร รับรู้ถึงความสำคัญของเป้าหมายขององค์กร และต้องการที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ แต่บุคลากรกลับมีความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมต่ำที่สุด คือ มีการแสดงออกของพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่สม่ำเสมอเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเลือกที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไปอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้สึกรักในองค์กร ต้องการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และอยากพัฒนาตนเองเพื่อทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จ แต่เนื่องจากเป็นองค์กรภาครัฐที่มีข้อจำกัดในการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก มีความยุ่งยากซับซ้อนของเอกสาร และมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูง  
อยู่บ่อยครั้ง ทำให้การดำเนินนโยบายขาดความต่อเนื่อง และการจัดการองค์กรที่มีสายการบังคับบัญชาแบบแนวดิ่ง ทำให้การตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาตามสายงาน ซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่แม้บุคลากรจะมีความรู้สึกต้องการทำเพื่อองค์กร แต่ในทางปฏิบัติกลับมีข้อจำกัดค่อนข้างมากและไม่สามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง จึงอาจเป็นสาเหตุของการแสดงออกในด้านพฤติกรรมของบุคลากร ดังเช่น Buchanan (1974) บรรยายว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นสิ่งที่ใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกของบุคลากร ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่เพราะมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน และตนเองมีส่วนในการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งบ่งชี้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

**3. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขออภิปรายผลการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติและด้านบรรทัดฐานทางสังคแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ที่พบว่า ปัจจัยด้านอายุของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับ Steers (1967) ชี้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุเป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีอายุต่างกัน  
เป็นผลมาจากพฤติกรรม ลักษณะนิสัย และประสบการณ์ในชีวิตที่ผ่านมาของบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันที่แตกต่างกัน รวมถึงสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและความเชื่อของแต่ช่วงเวลามีความแตกต่างกัน ทำให้ความรู้สึกผูกพันหรือความรู้สึกว่าต้องคงอยู่ในองค์กรเดิมเป็นสิ่งที่ควรทำ หรือทำให้เกิดความสำเร็จและได้รับผลประโยชน์มากกว่านั้นแตกต่างกัน

3.2 บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณา  
เป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของวิวัฒน์ แสงเพ็ชร. (2558) พบว่า กลุ่มตัวอย่างของพนักงานธุรกิจโรงแรมพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เช่นเดียวกับ Steers (1967) บรรยายว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสเป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงแนวคิดของ Buchanan (1974) อธิบายว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติและด้านบรรทัดฐานทางสังคมของบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน เป็นผลมาจากผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรที่ส่งผลต่อครอบครัว เนื่องจากบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีภาระผูกพันที่ต้องดูแลบุคคลในครอบครัว ดังนั้น สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับย่อมส่งผลต่อครอบครัว และการตัดสินใจย้ายหรือลาออกจากองค์กรจะน้อยกว่าเพราะการตัดสินใจก็จะต้องคำนึงถึงบุคคลในครอบครัว ซึ่งต่างจากบุคลากรที่มีสถานภาพโสดที่อาจจะมีภาระผูกพันน้อยกว่า

3.3 บุคลากรที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของปาริชาติ ขําเรือง และกระมล ทองธรรมชาติ (2555) ที่พบว่า ปัจจัยด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับ Buchanan (1974) สะท้อนว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงแนวคิดของ Mowday et al. (1982) พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน เป็นผลมาจากการที่บุคลากรปฏิบัติงานในองค์กรมานานกว่าย่อมมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และมีความเคยชินในการปฏิบัติงานที่องค์กรเดิมมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ไม่นาน และไม่ต้องการที่จะปรับตัวใหม่ในองค์องค์กรใหม่ ทำให้ความรู้สึกที่อยากลาออกหรือย้ายไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่นมีน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า

3.4 บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติและด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ที่พบว่า ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับ   
Hewitt Associates (2003) (as cited in Madhura & Deepika, 2014) ที่มีมุมมองว่าค่าตอบแทนโดยรวมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่าย่อมต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไปเนื่องจากได้รับผลประโยชน์จากองค์กรมากกว่า ในขณะที่บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยย่อมต้องการปฏิบัติงานในองค์กรที่ให้ผลประโยชน์มากกว่าจึงมีโอกาสที่จะย้ายไปปฏิบัติงานในองค์กรอื่นมากกว่าหากได้รับผลประโยชน์จากองค์กรใหม่ที่มากกว่าองค์กรเดิม

**4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน  
ที่ตั้งไว้ (Hewitt Associates, 2003) โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชานั้น เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ หลายด้าน เช่น ด้านลักษณะของงานและด้านลักษณะขององค์กร ถึงแม้องค์กรภาครัฐจะมีลักษณะการบริหารงานในแนวดิ่ง  
ซึ่งอำนาจการตัดสินใจจะขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาตามสายงาน แต่หากผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำสูงก็จะเปิดโอกาสให้บุคลากร  
ได้มีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ เสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน รวมถึงให้อิสระในการทำงานไม่เข้าไปควบคุมทุกขั้นตอนแต่จะให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ สามารถฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถนำไปใช้เพื่อ  
สร้างความก้าวหน้าให้แก่ตนเองได้ รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับชาก็เป็นหนึ่งในปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์การปฏิบัติงานของบุคลากร ถ้าผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำสูงจะสามารถวางตัวให้เป็นที่เคารพนับถือของบุคลากร รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดี  
ให้บุคลากรต้องการทำตาม สามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถโดยไม่ใช้การบังคับหรือควบคุม และมีการ  
ให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกบุคคล จะทำให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่ดีในการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์กร ซึ่งจากที่กล่าวมาข้างต้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น

**ข้อเสนอแนะ**

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในงาน

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีนโยบายในการให้ความสำคัญและเสริมสร้างภาวะผู้นำ  
การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เนื่องจาก จะเป็นผู้นำที่สามารถ  
นำวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์กรสู่การปฏิบัติ และส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ด้านผลงาน ผลิตภัณฑ์  
และเทคโนโลยี

2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอาจมีนโยบายพัฒนาให้ผู้บังคับบัญชาเกิดภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในแง่ของลักษณะการปล่อยให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นและคงอยู่ตามสบาย เน้นการดำเนินการขององค์กรในปัจจุบันเป็นไป  
อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยว ซึ่งเป็นลักษณะของการบริหารแบบแนวนอนที่ให้ความสำคัญ  
กับเป้าหมายที่สนองความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นหลัก และมีการปรับงานให้ง่าย กระชับมากขึ้น ซึ่งจะสร้างความรวดเร็วให้การปฏิบัติงานมากขึ้น

3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรจัดให้มีสวัสดิการและรางวัลสำหรับบุคลากรในองค์กร โดยมี  
การประเมินที่เป็นธรรมและพิจารณาจากการปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรต้องการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่

4. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีการประเมินผู้บังคับบัญชาอย่างรอบด้าน โดยให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อให้มีการรับทราบปัญหาร่วมกัน แสดงถึงการให้ความสำคัญกับบุคลากร และนำไปพัฒนา  
การปฏิบัติงานร่วมกันได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1 ควรดำเนินการการวิจัยด้วยการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกเหนือจากปัจจัยส่วนบุคคล  
และภาวะผู้นำ เพื่อให้ทราบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอีกหรือไม่ เช่น ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ควรดำเนินการวิจัยโดยเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา โดยอาจเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นรายสำนัก/แผนก หรือองค์กรอื่น เพื่อสามารถนำผลการวิจัยมาใช้สำหรับการฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร รวมถึงการจัดการองค์กร

3. ควรศึกษาเพิ่มเติมว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่งผลอย่างไรต่อองค์กร เช่น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากร ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร เป็นต้น

**เอกสารอ้างอิง**

กิติ ตนัคคานนท์. (2543). **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 7).** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บัตเตอร์ฟลาย.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2554). **ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธรรกมลการพิมพ์.

ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์. (ม.ป.ป.), **ภาวะผู้นำทางการบริหารพัฒนา**. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม, 2563, จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ชื่อเว็บไซต์. http://www.elgrad.ssru.ac.th/natnaporn\_ae/.

บุญทัน ดอกไธสง. (2535). **การจัดการองค์กร.** กรุงเทพฯ: มูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเทคโนโลยีชนบท.

ปาริชาติ ขำเรือง และกระมล ทองธรรมชาติ. (2555). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ.** วารสารสมาคมนักวิจัย. ปีที่ 17 ฉบับที่ 1. 90-101.

เพชรัตน์ ศิริสุวรรณ. (2561). **ผลของโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพเพื่อป้องกันการเกิดโรคเบาหวานรายใหม่ ตำบลสิงห์โคก อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด.** ราชาวดีสาร. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์. ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2561. 45-58.

วิวัฒน์ แสงเพ็ชร. (2558). **ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.** (ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). **ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน). (ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).** กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). **นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ. (2560). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุค Thailand 4.0.** วารสาร มจร. สังคมศาสตร์บริทรรศน์. ปีที่ 6 ฉบับที่ 22 (ฉบับพิเศษ) เมษายน-มิถุนายน 2560. 219 – 232.

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.

Bass, B. M. (1999). **Two decades of research and development in transformational leadership.** European Journal of Work and Organizational Psychology, 8(1), 9-32.

Buchanan, H. B. (1974). **Building organization commitment the socialization of managers in work organization.** Administrative Science Quarterly, 19, pp. 533 - 546.

Burns, J. M. (1978). **Leadership.** New York: Harper and Row

Kuhnert, Karl W. and Lewis, Phillip. (1987). **Transactional and Transformational Leadership**: A Constructive/  
Developmental Acadamy of Management Review.12(4). pp. 648-657.

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.