

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขต  
ตรวจราชการที่ 18

**Loyalty to the organization of officials under the educational service area office  
in Government inspection area 18**

ฐิตาวรรณ พियोค<sup>1</sup>  
Thitawan Piyok

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 18 จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงานและประเภทของกลุ่มเจ้าหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ เจ้าหน้าที่ จำนวน 178 คน เครื่องมือแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และตอนที่ 2 แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert's rating scale มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .95 ถึง .96 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

**คำสำคัญ :** ความจงรักภักดีต่อองค์กร, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, เขตตรวจราชการที่ 18

**ABSTRACT**

The purpose of this research is To study and compare the loyalty and loyalty to the organization of officials under the Educational Service Area Office in the 18th Administrative Inspectorate Region classified by sex, age, marital status, working age and category of officers. The sample group used in the study consisted of 178 officers. The tool was divided into 2 parts, consisting of part 1 a questionnaire on general information of the respondents, a check list type ( check list ) and part 2 a questionnaire on a valuation scale ( Rating scale ) about the loyalty to the organization in all 3 aspects, namely the behavior that is expressed feeling and perception It is a rating scale ( Rating scale ) of Likert's rating scale .

---

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

There are 5 levels: extreme, very, moderate, less and least. The discriminant power of each item ranged from .95 to .96 and the reliability was .94. The statistics used in the analysis were frequency, percentage ( Percentage), mean score ( $\bar{x}$ ), standard deviation (  $SD$  ), quantitative analysis. t-test (  $t$ - test ) and one-way analysis of variance ( One-way ANOVA ).

**Keywords :** Loyalty to the organization, Educational Service Area Office, Government Inspectorate Area 18

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 18
2. เพื่อเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 18

### สมมติฐานของการวิจัย

1. การเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 18 จำแนกตามเพศแตกต่างกัน
2. การเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 18 จำแนกตามอายุแตกต่างกัน
3. การเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 18 จำแนกตามสถานภาพสมรสแตกต่างกัน
4. การเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 18 จำแนกตามอายุการทำงานแตกต่างกัน
5. การเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 18 จำแนกตามประเภทของกลุ่มเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร คือ เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 18
2. ขอบเขตด้านตัวแปร
  - 2.1 ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล
    - 2.1.1 เพศ
    - 2.1.2 อายุ
    - 2.1.3 สถานภาพสมรส
    - 2.1.4 อายุการทำงาน

## 2.2.5 ประเภทของกลุ่มเจ้าหน้าที่

### 2.2 ตัวแปรความจงรักภักดีต่อองค์กร

#### 2.2.1 ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

#### 2.2.2 ด้านความรู้สึก

#### 2.2.3 ด้านการรับรู้

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 18 ได้แก่ กำแพงเพชร พิจิตร นครสวรรค์

4. ขอบเขตด้านเวลา ทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือน ตุลาคม-พฤศจิกายน 2565 เท่านั้น

## แนวคิดและวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดี คือ การแสดงออกถึงการให้ความรัก ความเคารพ ความนับถือต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ทำให้เกิดความรู้สึกเลื่อมใสหรือความภาคภูมิใจ และเกิดความสุข

ถวัลย์ เอื้อวิศาลรวงศ์ (2547) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกที่จะอยู่และไม่อยากไปจากองค์กร มีความรู้สึกรักใคร่ ซึ่งอาจเป็นเพราะองค์กรนั้นมีสิ่งจูงใจบางอย่างที่ทำให้สมาชิกรู้สึกเสียตายเป็นต้องจากองค์กรไป นอกจากนี้สมาชิกจะผูกพันมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับหน่วยงานและภาระงานที่สมาชิกทำงานอยู่ กล่าวคือพึงพอใจที่จะทำและต้องการให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ขององค์กร

ธีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์ (2552) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความภักดีต่อองค์กร คือ ความจงรัก ความซื่อสัตย์ ความผูกพัน ความเลื่อมใส ไม่ทอดทิ้งองค์กรเมื่อองค์กรประสบกับภัยพิบัติ ทุ่มเทความสามารถ เพื่อสร้างองค์กรให้เข้มแข็งและก้าวหน้า

กรองกาญจน์ ทองสุข (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร สถานที่ที่คนปฏิบัติงานอยู่ ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน พื่อใจในผลงาน วัฒนธรรม ตลอดจนรู้สึกรักและมีความอบอุ่นผูกพันต่อองค์กร และจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจ

Peter M. Blau; & W. Reichard Scotts (1962) ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดี หมายถึง การแสดงออกของความรู้สึก ซึ่งรู้สึกเคารพต่อผู้บังคับบัญชา โดยชี้ให้เห็นว่าผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากต่อความจงรักภักดีจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้บังคับบัญชาสั่งการและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

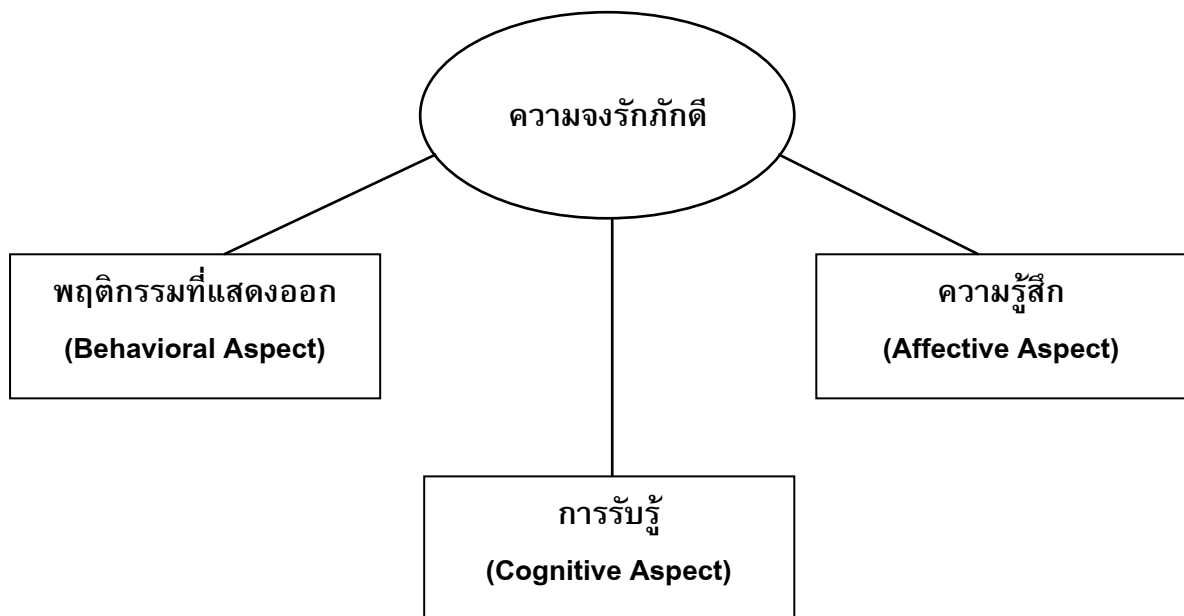
Hoy & Rees (อ้างถึงใน จีรภัคร อเนกวิถิ 2557) กล่าวว่า ความจงรักภักดีนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าบุคคลนั้นยังมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงมากเท่าไรแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรจะยิ่งน้อยลงเท่านั้น

ความจงรักภักดี มีองค์ประกอบ 3 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect) มีการกระทำ การแสดงออก ความคิด โดยแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใด อาจจะมาจกทัศนคติของบุคคล ซึ่งบุคคลนั้นจะมีเจตคติเชิงบวกต่อการกระทำของตน แม้จะไม่สอดคล้องกับเจตคติในตอนแรกก็ตาม เมื่อได้กระทำลงไปแล้วคนเราก็จะทำการเปลี่ยนแปลงเจตคติให้ไปในเชิงบวกหรือทางที่ดีขึ้นเพื่อคลายความเครียดที่อาจเกิดขึ้น

2. ความรู้สึก (Affective Aspect) หมายถึง ภาวะทางจิตใจที่ทำให้กระทบหรือกระตุ้นให้เกิดมีการแสดงออกต่อสิ่งที่มีกระตุ้น ความรู้สึกที่เกิดจากความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบต่อบุคคล สถานการณ์ หรือสิ่งแวดล้อม

3. การรับรู้ (Cognitive Aspect) หมายถึง ความนึกคิด ความเชื่อ ทัศนคติที่บุคคลได้ยึดถือ หรือสถานการณ์ที่ส่งผลต่อสิ่งทีบุคคลรับรู้และกระทำ



ภาพประกอบที่ 1 ความจงรักภักดีประกอบไปด้วย 3 ด้าน Hoy & Rees

ที่มา : จีระภัทร อเนกวิถิ (2557 : 12)

กล่าวโดยสรุป ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายความว่า การแสดงออกถึงความรู้สึกรัก ความเคารพ ความนับถือ ต่อผู้บังคับบัญชาและองค์กรซึ่งเป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคล จึงจะทำให้เกิดความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มใจ และส่งผลให้องค์กรเข้มแข็ง พัฒนาและก้าวหน้าอย่างยั่งยืนทำให้ตัวบุคคลและองค์กรมีความผูกพัน จึงทำให้สมาชิกไม่ยากออกจากองค์กรนั้น ๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ถลันนันท์ บุตรขุนทอง (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สรุปว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความจงรักภักดีไม่แตกต่างกัน และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

วิภา จันทร์หล้า (2559) การศึกษาความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัท โตโยต้า โทโยต้า โทโยต้า เอเซีย จำกัด จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับมาก พนักงานมักจะแก้ต่างให้บริษัทเมื่อมีคนกล่าวหาว่าบริษัทในทางที่ไม่ดี ส่งผลให้ความจงรักภักดีของพนักงานอยู่ในระดับมาก ด้านความรู้สึก อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการดำเนินงานหลายอย่างในบริษัท ประกอบกับหัวหน้างานและผู้จัดการให้เสรีภาพในการปฏิบัติงานแก่พนักงานรวมถึงให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างดี ด้านการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีความเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานและผู้จัดการปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างให้เกียรติ

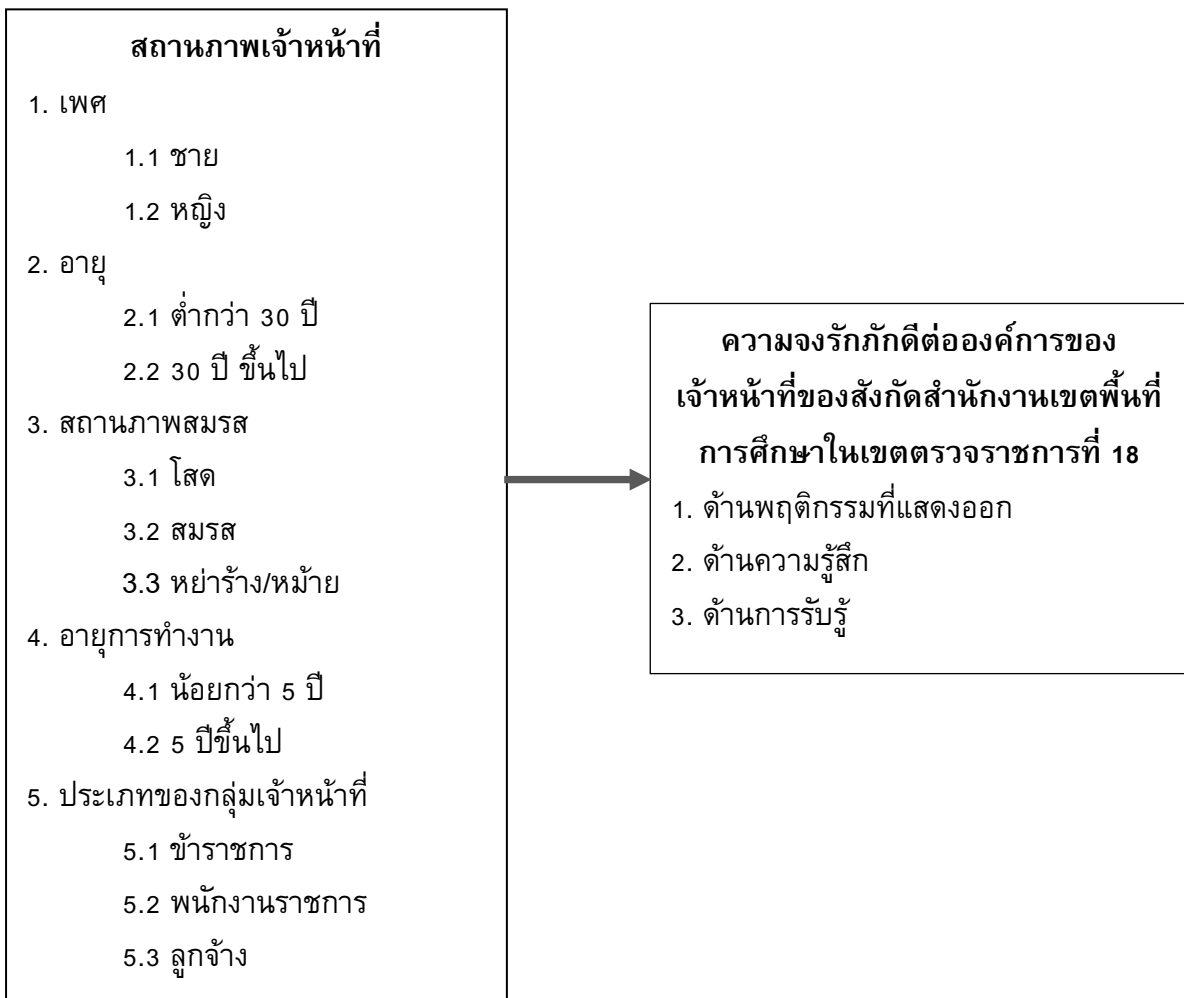
เจนจิรา ช่างเย็บ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ช่วงอายุกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสำนักปลัดกระทรวงยุติธรรม สรุปว่า กลุ่มอายุงานที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายลาออก ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 18 โดยพิจารณาใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของฮอย และรีส์ (Hoy&Rees, 1974,pp.274-275) ที่กล่าวถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรม ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้

#### ตัวแปรอิสระ

#### ตัวแปรตาม



ภาพประกอบที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ดำเนินการวิจัยนี้ คือแบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 18 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert, 1993) แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คือแบบสอบถามเกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 5 ข้อ คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงาน และกลุ่มประเภทของเจ้าหน้าที่ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 คือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 18 ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านการรับรู้

### ผลการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 18 โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ตารางที่ 1 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 18 โดยรวมและรายด้าน

ความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่	n = 178		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	4.52	0.52	เห็นด้วยมากที่สุด	1
2. ด้านความรู้สึกรู้สึก	4.40	0.59	เห็นด้วยมาก	3
3. ด้านการรับรู้	4.44	0.62	เห็นด้วยมาก	2
รวม	4.45	0.52	เห็นด้วยมาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 18 โดยรวมและแต่ละด้าน โดยด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านการรับรู้ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ยกเว้นด้านพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และจากการเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านการรับรู้

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 18 จำแนกตามเพศ

ความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่	เพศ				ค่าสถิติ	p
	ชาย		หญิง			
	$n = 49$		$n = 129$			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	4.28	0.57	4.61	0.47	F=2.21	.13
2. ด้านความรู้สึกรัก	4.29	0.59	4.44	0.58	F=0.14	.70
3. ด้านการรับรู้	4.30	0.60	4.49	0.61	F=0.69	.40
รวม	<b>4.29</b>	<b>0.51</b>	<b>4.51</b>	<b>0.50</b>	<b>F=0.01</b>	<b>.90</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 18 ที่จำแนกตามเพศ โดยรวมและแต่ละด้าน พบว่าในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรักและด้านการรับรู้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 18 จำแนกตามอายุการทำงาน

ความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่	อายุการทำงาน				ค่าสถิติ	p
	น้อยกว่า 5 ปี		5 ปี ขึ้นไป			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	4.36	0.55	4.63	0.47	F=1.27	.26
2. ด้านความรู้สึก	4.28	0.63	4.48	0.54	F=1.12	.29
3. ด้านการรับรู้	4.33	0.59	4.51	0.62	F=0.25	.61
รวม	<b>4.32</b>	<b>0.53</b>	<b>4.54</b>	<b>0.49</b>	<b>F=0.00</b>	<b>.99</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า การเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 18 ที่จำแนกตามอายุการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปีและ 5 ปีขึ้นไป โดยรวมและแต่ละด้าน พบว่าในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 18 จำแนกตามประเภทของเจ้าหน้าที่

ความจงรักภักดีของ เจ้าหน้าที่	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	2	6.05	3.02	12.43	.00*
	ภายในกลุ่ม	175	42.61	0.24		
	รวม	177	48.66			
2. ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	2	7.67	3.83	12.37	.00*
	ภายในกลุ่ม	175	54.23	0.31		
	รวม	177	61.91			
3. ด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	2.92	1.46	3.98	.20
	ภายในกลุ่ม	175	64.30	0.36		
	รวม	177	67.23			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	5.32	2.66	11.08	.00*
	ภายในกลุ่ม	175	42.02	0.24		
	รวม	177	47.35			

\* $p < .05$

จากตารางที่ 6 พบว่า การเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 18 ที่จำแนกตามประเภทของเจ้าหน้าที่ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง โดยรวมและแต่ละด้าน พบว่า ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านการรับรู้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## การอภิปรายผล

การศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 18 ผู้วิจัยจะอธิบายตามสมมติฐานดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 18 จำแนกตามเพศ โดยรวมและแต่ละด้าน พบว่า ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกและด้านการรับรู้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของทุกคนซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับเพศ จึงส่งผลให้ผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 18 จำแนกตามเพศโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 18 จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกและด้านการรับรู้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับความรู้ ความสามารถของเจ้าหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงอายุการทำงานที่มากหรือน้อย และยังทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และยังมีอายุงานมากขึ้นก็จะยังมีความไม่ย่อถลาออก หรือย้ายงาน

3. ผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 18 จำแนกตามประเภทของกลุ่มเจ้าหน้าที่ พบว่า ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านการรับรู้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องจากประเภทข้าราชการมีความมั่นคงและสวัสดิการที่ดีกว่า ไม่อยากย้าย หรือลาออกเพราะรู้สึกพึงพอใจในตำแหน่งงานของตน ต่างจากพนักงานราชการ และลูกจ้างที่มีความคิดที่จะหาหนทางก้าวหน้าเพื่อไปบรรจุข้าราชการเพราะสวัสดิการที่ดีขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 18 ควรมีการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ผู้บังคับบัญชาไม่ควรมองข้ามความสามารถของลูกจ้างและเปรียบเทียบกับข้าราชการ

2. ด้านความรู้สึก ผู้บังคับบัญชาควรหาวิธีสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ให้เจ้าหน้าที่รู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรนี้

3. ด้านการรับรู้ ผู้บังคับบัญชาควรมีการจัดระบบงานให้มีประสิทธิภาพ และร่วมกันรับผิดชอบในงานที่มอบหมายให้แก่เจ้าหน้าที่

