

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
โรงเรียนในเครือสาธิต

ปรีณาพรรณ ทัพมาดี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาคาร

พ.ศ. 2563

**Factors Affecting Organizational Loyalty of Teachers and Educational  
Personnel Sarasas Affiliated Schools**

**Preenapun Thabmali**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Education Department of  
Education Management  
College of Education Science, Dhurakij Pundit University**

**2020**



## ใบรับรองวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
โรงเรียนในเครือสารสาสน์

เสนอ โดย นางสาวปรีณาพรรณ ทัทมาลี

สาขาวิชา การจัดการการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

ลงชื่อ ..... ประธานกรรมการ  
(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์)

ลงชื่อ ..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว)

ลงชื่อ ..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ เนาวบุตร)

ลงชื่อ ..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย มนุเสวต)

วิทยาลัยครุศาสตร์รับรองแล้ว

..... คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์  
(อาจารย์ ดร.พงษ์กัญญา โฉม โสภณ)

วันที่ 11 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2563

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์
ชื่อผู้เขียน	ปริณาพรรณ ทัทมาลี
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว
สาขาวิชา	การจัดการการศึกษา
ปีการศึกษา	2562

### บทคัดย่อ

การวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของครูและบุคลากร โรงเรียนในเครือสารสาสน์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ระดับของปัจจัยที่เกี่ยวพันต่อความจงรักภักดี ชุดปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ สามารถพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กร และแนวทางในการส่งเสริมความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนในเครือสารสาสน์ ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ โรงเรียนในเครือสารสาสน์จำนวน 39 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญคือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ซึ่งได้มาโดยวิธีแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 390 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบ stepwise และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการศึกษา พบว่า

ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกรักและศรัทธาต่อองค์กร

ระดับของปัจจัยที่เกี่ยวพันต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและรองลงมา ได้แก่ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่าย พบว่า ตัวแปรต้นทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์จากมากที่สุดเรียงลำดับตามนี้ (1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (2) การปกครองบังคับบัญชา (3) การยอมรับเป้าหมายขององค์กร (4) ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก (5) การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น (6) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (7) โอกาสความก้าวหน้า ตามลำดับ

ชุดตัวปัจจัยที่ประกอบด้วย (1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (2) การปกครองบังคับบัญชา (3) ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก (4) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (5) การยอมรับเป้าหมายขององค์กร (6) การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เป็นชุดปัจจัยที่ดีที่สุดที่สามารถพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนในเครือสารสาสน์ ได้ร้อยละ 67.4 ( $R^2=0.674$ )

แนวทางในการส่งเสริมความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนในเครือสารสาสน์ ควรสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกันตามเป้าหมาย ให้มีความสำคัญกับความคิดเห็นของครู มีแนวทางแก้ไขปัญหาในรูปแบบที่ยอมรับได้ สร้างเจตคติที่ดีให้ครูเห็นถึงประโยชน์ และยอมรับในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เห็นคุณค่าในตนเองจนเกิดความภูมิใจในความเป็นสารสาสน์ มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหาร เพื่อให้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไว้วางใจกัน ให้รู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน มีกำลังใจในการทำงาน และมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรจะให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตได้โดยไม่เป็นภาระของสังคม

**คำสำคัญ** ความจงรักภักดีต่อองค์กร แนวทางในการส่งเสริมความจงรักภักดี โรงเรียนในเครือสารสาสน์

Thesis Title        Factors Affecting Organizational Loyalty of Teachers and Educational  
                                 Personnel Sarasas Affiliated Schools

Author                Preenapun Thabmali

Thesis Advisor     Associate Professor Dr. Kla Tongkow

Department        Education Management

Academic year     2019

### ABSTRACT

The current research endeavor aimed to study organizational loyalty level, the level of contributing factors to the loyalty, a correlational set of factors that can be used to predict organizational loyalty, and approaches to enhance organizational loyalty of teachers and educational personnel in Sarasas affiliated schools. The sample consisted of 39 Sarasas affiliated schools. The data was collected from 390 executives, teachers, and educational personnel in Sarasas affiliated schools, by means of purposive sampling. The tools for collecting data included a set of questionnaires and interviews. The statistics used included a frequency distribution, a percentage, an average, a standard deviation, the Pearson product moment correlation, a stepwise multiple linear regression, and content analysis.

The research results revealed as follows:

The organizational loyalty level of teachers and educational personnel in Sarasas affiliated schools was categorized as high. After further considering each aspect of loyalty, we discovered that they presented a high level of loyalty in 2 aspects, including behaviors followed by love and confidence in the organization.

The over level of contributing factors to the loyalty among teachers and educational personnel in Sarasas affiliated schools was considered high. Taking each aspect into account, we discovered the aspects that obtained the highest average and the second highest average were career stability, remuneration and welfare, and organizational pride. On the contrary, the lowest average belonged to acceptance from the public.

The results of correlational analysis revealed that all independent variables had a positive correlation with organizational loyalty with statistical significance of .01. The factors

that had the highest to the lowest correlation coefficient values ranged from remuneration and welfare, administrative controls, acceptance of the organization's mission, organizational pride, acceptance from the public, career stability, and advancement opportunity, respectively.

The set of factors comprised remuneration and welfare, administrative controls, organizational pride, career stability, the acceptance of the organization's mission, and acceptance from the public. These are the most effective set of factors that can most accurately predict teachers and educational personnel in Sarasas affiliated schools (67.4%) ( $R^2=.674$ ).

Approaches to enhance organizational loyalty of teachers and educational personnel in Sarasas affiliated schools include raising awareness concerning mission achievement, giving importance to teachers' opinions, offering agreeable solutions, encouraging teachers' positive attitudes, and acceptance for changes in order to have a sufficient level of self-worth giving rise to the organizational pride of being Sarasas school personnel. Moreover, there should be activities between teachers and executives in order to build good relationships among each other, trust, and unity. This could further motivate the personnel to work and contribute to the organization and they would have confidence in receiving fair remuneration enough for maintaining their livelihood without being a burden in society.

**Key words:** organizational loyalty, approaches to enhance loyalty, Sarasas affiliated schools

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยการสนับสนุนและการให้ความอนุเคราะห์จากบุคคลและสถานศึกษาต่างๆ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอขอบพระคุณทุกท่าน อาทิเช่น รองศาสตราจารย์ ดร.กล้าทองขาว อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งเป็นผู้จุดประกายความคิด ให้คำแนะนำด้านเนื้อหาสาระ ตลอดจนการตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ไพฑูรย์สินลาร์ตัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์เนาวบุตร อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย มนุษเสวต ประธานและกรรมการวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์เป็นอย่างมาก ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ช่วยประสิทธิ์ประสาทวิทยาการความรู้ทั้งหลายทั้งปวงให้กับผู้วิจัย ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่วิทยาลัยครุศาสตร์ทุกท่านที่ให้ ความอนุเคราะห์ในระหว่างการเรียนรู้ระดับปริญญาโทตลอดมา

ขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ที่มีส่วนอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล ขอขอบคุณ คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัว ที่อยู่เบื้องหลังในความสำเร็จที่ได้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ให้กำลังใจในการศึกษาระดับปริญญาโทเสมอมา

ปรีณาพรรณ ทัทมาลี



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๖
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
สารบัญตาราง.....	๘
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.4 สมมุติฐานการวิจัย.....	4
1.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย.....	4
1.6 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดและหลักการบริหารจัดการสถานศึกษา.....	10
2.2 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร.....	14
2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร.....	26
2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและความจงรักภักดีต่อองค์กร.....	33
2.5 บริบทของโรงเรียนในเครือสารสาสน์.....	36
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
3. วิธีการดำเนินงานวิจัย.....	41
3.1 ประชากรและตัวอย่าง.....	41
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	42
3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44

สารบัญ (ต่อ)

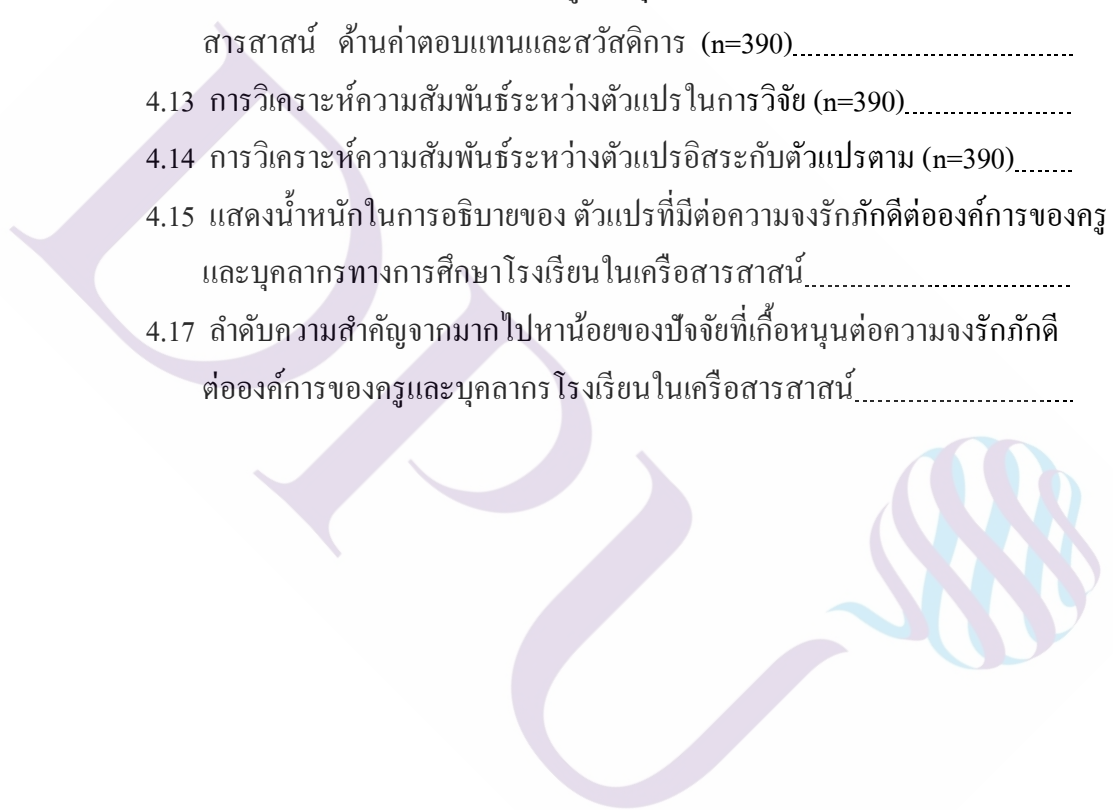
ตารางที่	หน้า
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	45
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	46
4.2 ผลการวิเคราะห์ความจงรักภักดี.....	49
4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือข่าย.....	51
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	59
4.5 ข้อเสนอแนะ.....	62
5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	65
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	65
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	70
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	75
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก.....	82
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	83
ข แบบสอบถามประกอบการวิจัย.....	84
ค แสดงค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC).....	94
ง แสดงความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม.....	100
ประวัติผู้เขียน.....	103

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในความจงรักภักดีของครูและบุคลากร โรงเรียนในเครือสารสาสน์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	46
4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ (n=390).....	49
4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้านพฤติกรรมที่แสดง ออก (n=390).....	49
4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้านความรู้สึกรักและศรัทธา ต่อองค์กร (n=390).....	50
4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อ องค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ (n=390)	51
4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติที่มีต่อปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือ สารสาสน์ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (n=390).....	52
4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติที่มีต่อปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือ สารสาสน์ด้านความภูมิใจในการเป็นสมาชิก (n=390).....	53
4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติที่มีต่อปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือ สารสาสน์ ด้านการปกครองบังคับบัญชา (n=390).....	54
4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติที่มีต่อปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือ สารสาสน์ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (n=390).....	55
4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติที่มีต่อปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือ สารสาสน์ ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น (n=390).....	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติที่มีต่อปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือข่าย สารสาสน์ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน (n=390).....	57
4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติที่มีต่อปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือข่าย สารสาสน์ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (n=390).....	58
4.13 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย (n=390).....	59
4.14 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (n=390).....	60
4.15 แสดงน้ำหนักในการอธิบายของ ตัวแปรที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือข่าย สารสาสน์.....	61
4.17 ลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยของปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนในเครือข่าย สารสาสน์.....	62



## สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่

หน้า

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 5



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาและเป็นเครื่องชี้นำสังคม ผู้ที่ได้รับการศึกษาจึงเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ความสำคัญของการศึกษาดังกล่าว รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของรัฐ ให้จัดการศึกษาแก่ประชาชนไม่น้อยกว่า 12 ปี โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในมาตรา 80 (3) ได้กล่าวถึงการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา ในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมาย เพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, น. 5)

แม้ว่าการศึกษาของไทยได้ดำเนินการมานานแล้วก็ตามและได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขมาตลอด แต่ยังมีปัญหาอุปสรรคในการจัดการศึกษา และการบริหารการศึกษาหลายประการ กล่าวคือ คุณภาพการจัดการศึกษายังไม่เป็นที่น่าพอใจ โดยคุณภาพการศึกษาของประชาชนไทยโดยเฉลี่ยต่ำลงและมีมาตรฐานค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับอีกหลายประเทศในระดับเดียวกัน จึงไม่สามารถที่จะแข่งขันกับประเทศอื่นในเวทีโลกได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, น. 3)

การพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ให้ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจเพื่อสร้างสรรค์งาน มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน องค์กรต้องให้ความสนใจ เอาใจใส่บุคลากรควบคู่ไปกับการปรับปรุงการบริหารงานให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งบุคลากรในองค์กรเปรียบได้กับ “ต้นทุน” ที่มีค่าและยังเป็นต้นทุนที่องค์กรต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอด้วย เพื่อให้บุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสมกับองค์กรให้ยาวนาน การให้ความรักความจริงใจแก่บุคลากรนับเป็นแรงผลักดันในการขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารที่ชาญฉลาดต้องทำให้บุคลากรของตนนั้น เกิดความรักภักดีต่อองค์กร อันจะนำไปสู่ความพยายาม

ทุ่มเท เต็มใจและเต็มที่ที่จะปฏิบัติงาน โดยองค์การต้องไม่ละเลยถึงความต้องการขั้นพื้นฐานรวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น ไม่ว่าจะโดยการส่งไปอบรม ดูงาน ฝึกอบรมพิเศษ รวมถึงตลอดถึงส่งไปศึกษาต่อเพื่อให้เขามีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ความรักหรือความภักดีที่บุคลากรมีต่อองค์การนับเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าไปในทิศทางที่ต้องการ เพราะบุคลากรนับเป็นฟันเฟืองสำคัญที่ทำให้งานต่างๆ ในองค์การสำเร็จได้ และความเจริญก้าวหน้าขององค์การจะเกิดขึ้นได้นั้นต่างต้องอาศัยทั้งตัวขององค์การเองรวมถึงบุคลากรด้วย เพราะทั้งสองส่วนนับเป็นสิ่งซึ่งเอื้อกันและกัน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการที่จะทำให้บุคลากรเกิดความรักภักดีต่อองค์การ อันจะนำไปสู่ความทุ่มเทในการทำงาน เพื่อผลสำเร็จขององค์การนั้น องค์การควรต้องมีความรัก ความจริงใจต่อบุคลากรเป็นสำคัญ (กอแก้ว แสงสีดา, 2546, น. 1-3)

ความภักดีต่อองค์การ (Organizational Loyalty) นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เมื่อบุคคลใดรู้สึกว่าคุณไม่ได้ได้รับความสนใจ หรือไม่มีความสำคัญสำหรับองค์การต่อไป ก็อาจจะทำงานในหน้าที่อย่างไม่เต็มใจ หรือลาออกจากองค์การนั้น ไป กรณีที่พนักงานไม่มีความจงรักภักดีต่อองค์การ แต่ไม่ลาออกและเลือกที่จะอยู่ต่อไปในองค์การโดยไม่ทำงาน หรือไม่ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ก็จะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์การเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรที่องค์การจะต้องนำมาใช้เพื่อสร้างความพอใจให้กับพนักงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ หรือการสูญเสียเวลาที่จะต้องฝึกหัดพนักงานที่เข้ามาใหม่เพื่อทดแทน เกิดการสูญเสียคุณค่าของเป้าหมายที่องค์การตั้งเอาไว้ ซึ่งองค์การนั้น ๆ ไม่อาจจะบรรลุถึงเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงาน (อุซุมพร แก้วขุนทด, 2550, น. 1)

โรงเรียนในเครือสารสาสน์ จัดเป็นสถานศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ และเป็นองค์การทางสังคมองค์การหนึ่งที่มีภาระหน้าที่ในการบริหารจัดการทางการศึกษาซึ่งจะต้องรับผิดชอบทั้งทางด้านคุณภาพและประสิทธิภาพ เพราะการศึกษาถือว่าเป็นให้บริการและเป็นสินค้าสาธารณะ (Public Goods) ดังนั้น โรงเรียนในเครือสารสาสน์จึงเป็นโรงเรียนเอกชนที่สามารถให้บริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยคุณภาพของโรงเรียนในเครือสารสาสน์จะครอบคลุมภาวะการบริหารงานของโรงเรียนในทุกด้านที่สามารถทำให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะหรือคุณสมบัติตามที่หลักสูตรการศึกษากำหนดไว้ รวมทั้งมีความสอดคล้องกับการบริหารจัดการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ในปัจจุบันโรงเรียนในเครือสารสาสน์มีรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่าย จำนวน 40 โรงเรียน มีครูผู้สอนทั้งครูไทย 5,500 คน และครูชาวต่างชาติ 2,300 คน และมีนักเรียนมากกว่า 88,030 คน โรงเรียนมีนโยบายในด้านการบริหารจัดการ

การศึกษาในรูปแบบเครือข่ายสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จเด่นชัดในหลายประการ เช่น 1) การฝึกกำลังทางการศึกษาในรูปแบบความร่วมมือและช่วยเหลือกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาภายในสถานศึกษาที่เชื่อมกับเครือข่ายได้อย่างรวดเร็ว และทันเหตุการณ์ 2) สร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นแก่โรงเรียนเครือข่ายด้วยการฝึกกำลังร่วมคิดร่วมทำ และร่วมแก้ปัญหาคุณภาพทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในลักษณะโรงเรียนเครือข่าย เป็นต้น แต่ในการบริหารจัดการย่อมมีปัญหาและอุปสรรคต่างๆ มากมาย และปัญหาที่ถือเป็นปัญหาสำคัญ คือ ปัญหาเกี่ยวกับการสูญเสียบุคลากรในสังกัดออกไปซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ปัญหาเกี่ยวกับครูลาออก มีหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น ปัญหาเรื่องภาระเบียด ปัญหาความยุติธรรม การพิจารณาความดีความชอบ การไปสอบบรรจุ จากปัญหาที่กล่าวมา เป็นเหตุผลที่ทำให้ครูและบุคลากรลาออกแน่นอน เมื่อมีครูลาออกมาก จะให้เกิดผลกระทบต่อสถานศึกษาที่ขาดบุคลากรในการทำงาน ต้องหาครูเข้ามาทำหน้าที่ใหม่ ดังนั้น สถานศึกษาใดที่ทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร บุคลากรก็อยากปฏิบัติหน้าที่ต่อไปโดยไม่คิดที่จะลาออกหรือโยกย้ายไปอยู่ที่อื่น อันจะส่งผลให้สถานศึกษานั้นเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญและสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์นั้น มีปัจจัยใดบ้าง เพื่อที่จะได้นำไปเป็นแนวทางให้ทางผู้บริหารนำปัจจัยที่มีความสำคัญมาเป็นแนวทางให้โรงเรียนนำไปพัฒนาในการบริหารบุคลากร เพื่อรักษาให้บุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรนานที่สุดและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

## 1.2 คำถามวิจัยการวิจัย

คำถามในการวิจัยได้กำหนดไว้ดังนี้

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์อยู่ในระดับใด
3. ชุดปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์มีลักษณะอย่างไร
4. ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์มีแนวทางอย่างไร



### 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

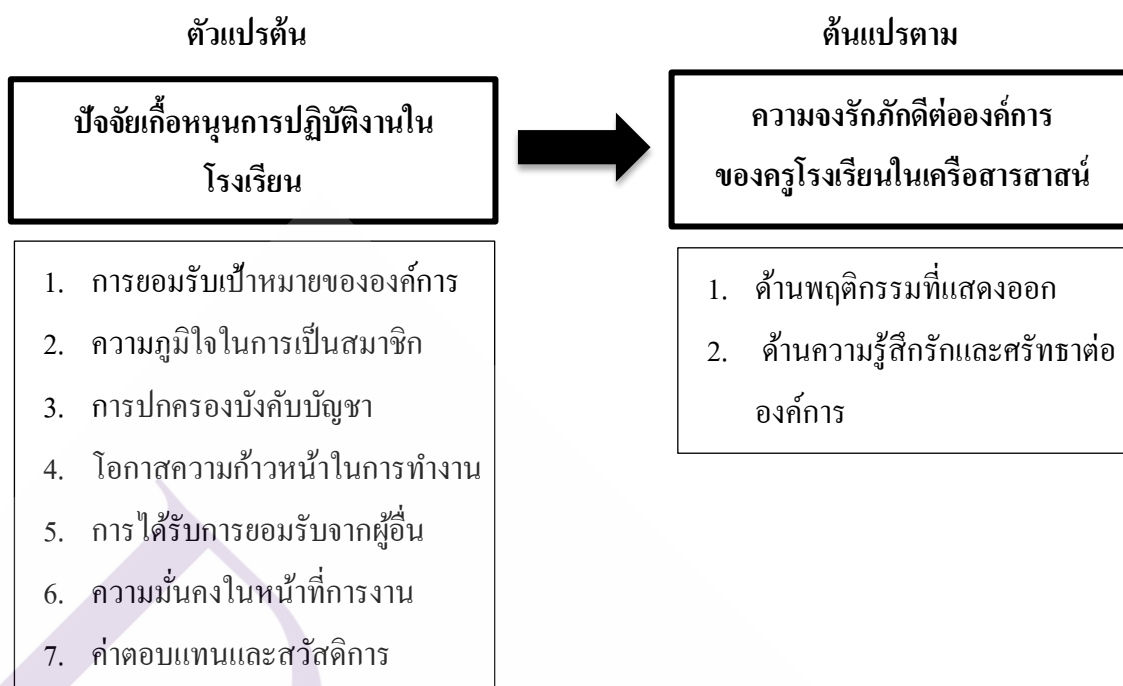
1. เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนในเครือข่าย
2. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยเกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนในเครือข่าย
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กร ของครูและบุคลากร โรงเรียนในเครือข่าย
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความจงรักภักดีต่อองค์กร ของครูและบุคลากร โรงเรียนในเครือข่าย

### 1.4 สมมุติฐานการวิจัย

ชุดปัจจัย 7 ประการ ประกอบด้วย การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก การปกครองบังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนในเครือข่าย ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### 1.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดี โดยได้ศึกษาปัจจัยที่เกื้อหนุนความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี (ตัวแปรต้น) 7 ประการ ประกอบด้วย การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก การปกครองบังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการและความจงรักภักดี (ตัวแปรตาม) 2 ตัว คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรักและศรัทธาต่อองค์กร มาจากการสังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดี และได้พยายามจัดระเบียบใหม่ ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนในเครือข่าย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

##### 1. ขอบเขตของประชากรและตัวอย่าง

1.1 ประชากรประกอบด้วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จำนวน 5,500 คน จาก 40 โรงเรียน

1.2 ตัวอย่างประกอบด้วย ครูและบุคลากรของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ได้มาโดยวิธีเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 400 คน จาก 40 โรงเรียนๆ ละ 10 คน ตามโครงสร้างของโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 3 คน ครู จำนวน 4 คน บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3 คน

##### 2. ขอบเขตระยะเวลาการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างครูและบุคลากรของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยเกื้อหนุนการปฏิบัติงานในโรงเรียน ประกอบด้วย

- 1) การยอมรับเป้าหมายขององค์กร
- 2) ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก
- 3) การปกครองบังคับบัญชา
- 4) โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน
- 5) การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น
- 6) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
- 7) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2. ตัวแปรตาม คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก
- 2) ด้านความรู้สึกรักและศรัทธาต่อองค์กร

#### 1.7 นิยามคำศัพท์

**ปัจจัยเกื้อหนุนการปฏิบัติงานในโรงเรียน** หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย

1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร หมายถึง โรงเรียนมีเป้าหมายในการบริหารงานชัดเจนและมีการกำหนดเป้าหมายส่วนร่วมกัน และมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย มีความเข้าใจในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาโรงเรียน

2. ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก หมายถึง ความรู้สึกยินดีและความภูมิใจ ในการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ตนเองดำรงอยู่ และรู้สึกเสมอว่าตนก็เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จและการพัฒนาองค์กร ตลอดจนมีความเต็มใจที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะในสังคม ในนามขององค์กรที่ปฏิบัติงาน

3. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียน มีทักษะและประสบการณ์ มีเหตุผล รับฟังความคิดเห็น ให้ช่วยเหลือบุคลากรในการแก้ปัญหาด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม

4. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานใช้ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรักและพอใจในงาน และได้รับผิชอบงานที่สำคัญ รวมทั้งได้รับการสนับสนุน ให้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อ

เป็นการส่งเสริม และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญ

5. การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หมายถึง การได้รับการยอมรับไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือจากบุคคลภายในหน่วยงาน ในด้านของความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ มีผลงานเป็นที่ยอมรับและสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

6. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน หมายถึง ความรู้สึกถึงความเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรโดยได้รับความเป็นธรรม มีหลักประกันในการทำงานและให้ความคุ้มครองเมื่อท่านประพฤติและปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนและไม่ถูกไล่ออกจากงาน โดยไม่ได้กระทำความผิด

7. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง โรงเรียนมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ มีสวัสดิการที่ดี สามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ

ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่รู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รักและเต็มใจ ทุ่มเท ตลอดจนปกป้องต่อสู้ ทำประโยชน์ให้กับโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดและทำงานอยู่ในโรงเรียนต่อไปไม่ลาออกจากโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ความจงรักภักดี ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก หมายถึง การแสดงออกของบุคคลโดยการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจปฏิบัติงาน เต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กร ต่อสู้ปกป้ององค์กรจากผู้ที่ต่อต้าน ตระหนักถึงด้านดีขององค์กร ละเว้นการกล่าวร้ายแก่องค์กร รักษาผลประโยชน์ขององค์กร และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2. ด้านความรู้สึกรักและศรัทธาต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นว่าองค์กรแห่งนี้มีความมั่นคง รู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรและเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้กิจการประสบความสำเร็จ ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

โรงเรียนในเครือสารสาสน์ หมายถึง การบริหารจัดการ โรงเรียนในเครือสารสาสน์ จำนวน 40 โรงเรียน ภายใต้อำนาจหน้าที่ การสั่งการ การกำกับติดตามและประเมินผล นโยบายของคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงาน

บุคคล และการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนในเครือสารสาสน์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

**ครูและบุคลากรทางการศึกษา** หมายถึง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเครือสารสาสน์

### 1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหาร โรงเรียนในเครือสารสาสน์สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดนโยบายหรือแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีขวัญในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น

2. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสำหรับวางแผนและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความจงรักภักดีต่อองค์กร



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
โรงเรียนในเครือศาสนา” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการรวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง  
เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งแนวคิด หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 2.1 แนวคิดและหลักการบริหารจัดการสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารการจัดการศึกษา

2.1.2 ขอบข่ายการบริหารจัดการสถานศึกษา

2.1.3 การบริหารจัดการงานบุคคล

#### 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.2.2 ความสำคัญและผลของความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.2.3 ลักษณะของความจงรักภักดี

2.2.4 องค์ประกอบของความภักดีต่อองค์กร

#### 2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.3.1 การยอมรับเป้าหมายขององค์กร

2.3.2 ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก

2.3.3 การปกครองบังคับบัญชา

2.3.4 โอกาสความก้าวหน้า

2.3.5 การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

2.3.6 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

2.3.7 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

#### 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและความจงรักภักดีต่อองค์กร

#### 2.5 บริบทของโรงเรียนในเครือศาสนา

#### 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 2.1 แนวคิดและหลักการบริหารจัดการสถานศึกษา

### 2.1.1 ความหมายของการบริหารการจัดการศึกษา

การบริหารโรงเรียน เป็นการบริหารลักษณะหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ซึ่งจะต้องยึดหลักและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการบริหาร การศึกษาและการบริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

บุญคุ้ม ทูมมู (2537, น. 7) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การ ดำเนินการต่าง ๆ ของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคม ให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่และให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล

นุกูล บุญแข็ง (2537, น. 9) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนหมายถึง การดำเนินการของ ผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษานั้น เพื่อดำเนินการพัฒนาบุคคลที่เข้าศึกษาใน สถานศึกษาแห่งนั้นให้มีความรู้ดี และมีความประพฤติดี

ศรายุทธ นาคต้อย (2539, น. 12) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงาน ต่าง ๆ ของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสมาชิก

วิบูลย์ ไทฉนะบุตร (2541, น. 6) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากรตลอดจน เทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้เป็นระเบียบแบบแผน ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน

กำพล แสงบุญเรือง (2542, น. 17) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน คือการดำเนินงานของ กลุ่มบุคคล เพื่อการบริหารและพัฒนาทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยอาศัยหลักสูตรเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามหลักการของหลักสูตร โดยไม่หวังผลกำไรที่เป็นสิ่งของ แต่มุ่งการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ

ไพโรจน์ สิงห์คำ (2542, น. 19) การบริหารโรงเรียนหมายถึง การใช้เทคนิค การบริหาร ต่างๆ เพื่อให้งานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดเป้าหมายที่วางเอาไว้

สรุปได้ว่าการบริหารโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกัน ดำเนินการเพื่อจัดการศึกษาในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม



### 2.1.2 ขอบข่ายการบริหารจัดการสถานศึกษา

ขอบข่ายภารกิจการบริหารและการจัดการของสถานศึกษา ภารกิจของสถานศึกษา งานวิชาการเป็นภารกิจหลัก โดยมีงานอื่น ๆ สนับสนุนงานวิชาการ เมื่อสถานศึกษาเป็นนิติบุคคล สถานศึกษาจึงเกิดภารกิจในการบริหารงาน 4 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้ โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย จึงจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

2. การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน เป็นสำคัญ

3. การบริหารงานงบประมาณ มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

4. การบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร การบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### 2.1.3 การบริหารจัดการงานบุคคล

#### 2.1.3.1 ความหมายของการบริหารบุคคล

ในทางทฤษฎีมีผู้ให้ความหมายของคำว่า “การบริหาร” ไว้ต่างกันว่าการบริหารเป็น ขบวนการทางสังคม (Social Process) ผู้บริหารจะต้องดำเนินงานให้สอดคล้องกับความต้องการของ สมาชิกของสังคม

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) การบริหารบุคคล แปลมาจากคำว่า “Personnel Administration” บ้างมาจากคำว่า “Management of Human Resources” บ้างมาจาก “personnel Management” และมาจาก “Modern Personnel Management” บ้างก็มีส่วนคำในภาษาไทย นอกจาก จะใช้คำว่า “การบริหารงานบุคคล” แล้วบางทีก็เรียกว่า การบริหารงานเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่” บ้าง “การจัดกรบุคคล” บ้าง “ฝ่ายบุคลากร” บ้าง และ “ฝ่ายจัดการบุคคล” บ้าง

เจริญ ไวรวัจนกุล (2545) ให้ความหมายว่า การบริหารบุคคล เป็นกระบวนการที่เริ่ม ตั้งแต่การสรรหาจนถึงขั้นให้ ออกจากงานเพื่อให้มีการเลือกสรรคนดีมีความสามารถเข้าทำงานและ ขจัดคนไม่เหมาะสมออกไป

ธงชัย สันติวงษ์ (2540) ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของ ผู้บริหารทุกคนและของผู้ชำนาญการด้านบุคลากร โดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่ เกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดเวลาที่จะส่งผลสำเร็จ

#### 2.1.3.2 แนวคิดการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา

การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่

1) กลุ่มฝ่ายบริหาร คือ กลุ่มผู้อยู่ในตำแหน่งผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ

2) กลุ่มครูผู้สอน คือ กลุ่มบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน

3) กลุ่มครูสนับสนุนการเรียนการสอน หรือบุคลากรทางการศึกษา คือ กลุ่มบุคคล หรือ ครูผู้สอนที่ทำหน้าที่ในหน่วยงานสนับสนุนการสอนภายในสถานศึกษา ได้แก่ งานแนะแนว งาน ศึกษาศึกษา งานทะเบียนวัดผล งานพัสดุ เป็นต้น

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นองค์กรสำคัญที่ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญในการ ปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา มีหลักในการบริหารดังนี้

- 1) รับสมัครบุคคลเข้าทำงาน ฝึกอบรม และเสนอเงื่อนไขเพื่อจูงใจ ให้ทำงาน
- 2) ให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงาน และบุคลากรในสถานศึกษา ในผลงานที่ทำ

3) พัฒนาระบบของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้โรงเรียนดีเด่นด้านการเรียนการสอน

4) สนับสนุนการพัฒนาผู้นำการบริหารและการพัฒนาอาชีพอย่างจริงจัง

5) การบริหารงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน และบุคลากรในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา

1) เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

2) เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่มีความรับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

3) เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

4) เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

5) มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง ภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีกระยะภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

การศึกษาในเรื่อง ความภักดีต่อองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดและหลักการ แนวทางการศึกษาไว้ทั้งในแง่ความหมาย ความสำคัญ ลักษณะ ประเภทและเงื่อนไขที่มีต่อความภักดีต่อองค์กร

### 2.2.1 ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นสิ่งซึ่งแสดงออกถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กรถ้าบุคคลยังมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากเท่าไร ก็จะมุ่งมั่น ทุ่มเท เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่และมีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรลดลง

เกี่ยวกับความหมายความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้มีบุคคลหลายคน หลายกลุ่ม ได้ให้ความหมายไว้มากมายหลายทัศนะทั้งที่มีความหมายเหมือนกัน และคล้ายคลึงกันกล่าวคือ

Hirschman (1970, p. 92) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป ถึงแม้ว่าผู้นั้นจะมีความขัดแย้งกับสมาชิกภายในองค์กร

Sheldon (1971, p. 143) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างความผูกพันของบุคคลแต่ละคนกับองค์กร และมีการประเมินองค์กรไปในทางที่ดี ก่อให้เกิดความพยายาม ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Porter (1974; อ้างถึงใน นภาพิญ โหมาศวิท, 2533, น. 14-15) ให้คำจำกัดความของความภักดีต่อองค์กรว่า เป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรบ่งชี้ออกมาในรูปของ

- 1) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
- 2) ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
- 3) มีความเชื่ออย่างแน่อน และมีการยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์กร

Buchanan (1974, p. 533) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การเป็นส่วนหนึ่งในโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Steers (1977, p. 46) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความเข้มข้นของความสัมพันธ์ของพนักงานแต่ละคนที่เข้ากันได้เป็นอย่างดีกับองค์กรรวมถึงการเกี่ยวข้องกับองค์กรหรือผูกพันกับองค์กรอย่างลึกซึ้ง ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้เฉพาะกับองค์กรใดองค์กรหนึ่งเพียงองค์กรเดียวเท่านั้น

Gordon (1980, p. 479) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การเป็นส่วนหนึ่งในโครงสร้างของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการคือ ความเชื่ออย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อทำงานในองค์กร

Steer (1991, p. 79) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และการเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งมีคุณลักษณะ คือ ความเชื่ออย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคคลเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุ และเป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กรสนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดีขึ้น

บุญยาณี จันทร์เจริญสุข (2538, น. 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือ ความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์กร ในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์กร เป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกายและความผูกพัน ต่อสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

ชะธินยา หล้าสุวรรณ (2545, น. 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง บุคคลมีความเต็มใจและอุทิศตัวอย่างมากต่อองค์กร มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ภูมิใจ และสนับสนุนองค์กร ต่อสู้ปกป้ององค์กรจากผู้ที่ต่อต้าน ตระหนักถึงด้านดีขององค์กร ละเว้นการกล่าวร้ายแก่องค์กร มีความเชื่อถือไว้วางใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามผู้นำ หรือตามแนวทางขององค์กรอย่างซื่อสัตย์ มีการกระทำเพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีความผาสุก มีความปรารถนาและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป ถึงแม้ว่าจะมีความขัดแย้งกับสมาชิกภายในองค์กร หรือแม้มีทางเลือกอื่นที่ดึงดูดใจกว่า ก็ไม่ลาออกจางานซึ่งแสดงถึง ความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของบุคคลกับองค์กร และมีการรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กรไว้โดยปฏิเสธสิ่งที่มาทำลายความสัมพันธ์อันนี้

คมสัน ชัยเจริญศิลป์ (2542, น. 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกรักใคร่ ไม่อยากไปจากองค์กร เนื่องมาจากองค์กรมีสิ่งจูงใจบางอย่างที่ทำให้รู้สึกเสียสละที่จะต้องจากองค์กร

พัชรินทร์ รอดพยนต์ (2545, น. 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีประสบการณ์และรับรู้เกี่ยวกับการเชื่อถืออย่างมั่นคง เชื่อสัจย์ ภาควุมิใจ และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และเต็มใจปฏิบัติงานในองค์กรที่ตนได้ปฏิบัติงานอยู่

สามารถสรุปได้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร สถานที่ที่ตนปฏิบัติงานอยู่พร้อมที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงาน พอใจในผลงาน วัฒนธรรม ตลอดจนรู้สึกรัก และมีความอบอุ่นผูกพันต่อองค์กร และจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจ

### 2.2.2 ความสำคัญและผลของความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นของสมาชิกในการทำงานในองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย (ประพันธ์ พุทธานู, 2543, น. 17) นอกจากนี้ องค์กรต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กรและรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรนาน ๆ ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติที่ดีกับองค์กรให้เกิดกับสมาชิกแต่ละคน เพื่อนำพาให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งนักวิชาการให้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความจงรักภักดีไว้ดังนี้

Barnard (1961, p. 84) กล่าวว่า ความจงรักภักดี มีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กร เป็นความเต็มใจของบุคคล (Individual Willingness) และเป็นปัจจัยที่สำคัญในองค์กร ความเต็มใจของบุคคล อาจจะเรียกชื่อที่แตกต่างกัน เช่น ความจงรักภักดี (Loyalty) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Solidarity) ขวัญและกำลังใจ (Esprit de Corps) และความเข้มแข็ง (Strength) เป็นต้น Barnard ได้ให้ข้อสังเกตว่า ถึงแม้ความจงรักภักดีจะมีความสำคัญ แต่ก็ได้รับการยอมรับเพียงเล็กน้อยเท่านั้นว่าเป็นเงื่อนไขที่สำคัญในองค์กร

Blau และ Scotts (1962, p. 165) กล่าวว่าผลผลิตของพนักงานมีส่วนสัมพันธ์กันอย่างมากกับความจงรักภักดี อาจเป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับความจงรักภักดีจากผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสะดวกในการสั่งการ และง่ายที่จะกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความพยายามในการทำงานเพิ่มขึ้น โดยจะแสดงพฤติกรรมออกมา ดังนี้

1. พฤติกรรมของผู้จงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty Behavior) มีอิทธิพลทำให้การออกจากงานล่าช้าออกไปความมั่นคงขององค์กรและชื่อเรียกร่องต่าง ๆ ของสมาชิกจะทำให้องค์กรรอดพ้นจากการออกจากงานของสมาชิกก่อนเวลาอันสมควรได้ พฤติกรรมของผู้จงรักภักดีต่อองค์กร

จะแตกต่างกันไปก็ต่อเมื่อองค์กรสามารถที่จะเพิ่มค่าจ้างให้แก่สมาชิกเพื่อทดแทนการออกงานแต่ การเพิ่มค่าจ้างให้แก่สมาชิกก็อาจจะทำให้สมาชิกคงอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งจะมีผลทำให้พฤติกรรม ของผู้จงรักภักดีต่อองค์กรถูกบิดเบือนไปได้

2. เงื่อนไขของผู้จงรักภักดีต่อองค์กร องค์กรควรดูแลเอาใจใส่สมาชิกเพื่อเขาจะได้ ยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะการออกจางานทำให้คุณภาพของผลผลิตจากองค์กรด้อยลง

3. การแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยการแสดงออกของสมาชิกในองค์กร มีความเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กรร่วมกัน และต่อต้านการออกจางานในกรณีที่องค์กรมีผลผลิตลดลง และสมาชิกในองค์กรรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร

Richard M. Steers (1977) ซึ่งให้เห็นความสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ส่งผล ต่อการบริหารว่า

1) การศึกษาเรื่องความจงรักภักดีต่อองค์กร ใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจางานได้  
2) ความจงรักภักดีต่อองค์กรจะเป็นแรงผลักดันของผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กรที่ตน ปฏิบัติงานอยู่

3) ความจงรักภักดีต่อองค์กรจะเป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากนี้ความจงรักภักดีต่อองค์กร ยังเป็นเงื่อนไขที่นำไปสู่แนวความคิดที่ขัดแย้งกัน ระหว่างการออกจางานกับข้อเรียกร้องในการทำงานของสมาชิก ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกในองค์กร อาจจะอยู่กับองค์กรได้นานอีกเพียงเล็กน้อย และพร้อมที่จะใช้ข้อเรียกร้องในการทำงานให้เป็น เงื่อนไขในการกำหนดนโยบาย และวิธีการในการดำเนินการตามนโยบายมากกว่าที่จะลาออก จากงาน ซึ่งในทางตรงกันข้าม ข้อเรียกร้องในการทำงานก็เป็นบทบาทสำคัญในองค์กรได้ เช่นเดียวกัน กล่าวโดยสรุป ความสำคัญต่อองค์กรต่อสมาชิก จะเกิดขึ้นเมื่อมีดุลยภาพระหว่างข้อ เรียกร้องในการทำงานและการออกจางานดุลยภาพนี้สามารถช่วยให้เกิดความเป็นประชาธิปไตย หรือความยุติธรรมภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี ดังนั้น รูปแบบของการแข่งขันกันระหว่างองค์กรแต่ละแห่ง จะได้รับผลกระทบจากปัจจัยของความจงรักภักดีต่อองค์กร กล่าวคือ เมื่อสมาชิกในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงก็ย่อมทำให้คงอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป โดยไม่ลาออกจางานเพื่อไป อยู่กับองค์กรอื่น ซึ่งความจงรักภักดีต่อองค์กรจะมีผลต่อการแข่งขันขององค์กรอย่างมาก หาก ผลผลิตขององค์กรลดลง สมาชิกขององค์กรจะมุ่งให้ความสำคัญกับนโยบายขององค์กรในอันที่จะ ทำให้เกิดความสมดุลของผลผลิตขององค์กร

อย่างไรก็ตาม องค์กรจะได้รับความจงรักภักดีของพนักงานก็ต่อเมื่อพนักงานคิดว่า องค์กรควรจะได้รับ ความจงรักภักดีจากตน ดังนั้นพนักงานจึงเหมือนปัจเจกชนทั่วไปที่ถูกตัดสิน โดยความต้องการขององค์กร เป้าหมายหลักของผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรคือ การได้รับ

โอกาสในการทำงาน การมีสิทธิโต้แย้ง คัดค้าน หรือแสดงความคิดเห็นความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน แต่ทั้งหมดนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของพนักงานที่จะปฏิบัติงานได้อย่างหลากหลาย (คมสัน ชัยเจริญศิลป์, 2542, น. 10 -11)

การศึกษาความภาคภูมิใจ ความประณีต และความปลอดภัยของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือของกฤษมันต์ วัฒนาณรงค์ และคณะ (2542, น. 53 –60) ได้แบ่งความภาคภูมิใจออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ความภาคภูมิใจต่อผู้สอน ประกอบด้วย การแสดงความเคารพ และเชื่อฟังต่อครูอาจารย์ การปฏิบัติตามคำแนะนำของครูอาจารย์ มีความยินดีช่วยเหลืองานของครูอาจารย์ และเมื่อประสบปัญหาจะคิดถึงครูอาจารย์ก่อนผู้อื่น

2. ความภาคภูมิใจต่อสถาบัน ประกอบด้วย มีความรัก ศรัทธาและปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถาบัน การให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบัน และช่วยจัดกิจกรรมเพื่อประชาสัมพันธ์ให้สถาบันมีชื่อเสียง

3. ความภาคภูมิใจต่อตนเอง ประกอบด้วย ใช้วาจาสุภาพเรียบร้อย มีความเชื่อถือและศรัทธาต่อวิชาชีพที่เรียน มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น ผู้มีแนวคิดในการแก้ปัญหาให้ตนเองและมีความสามารถเป็นที่พึ่งให้เพื่อนได้ มีการยอมรับในความคิดเห็นของผู้อื่น

ดังนั้น ความจงรักภักดีต่อองค์กร จึงเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ต่อสถานที่ที่ตนปฏิบัติงานอยู่ รวมถึงการทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงาน พึงพอใจในผลงาน ตลอดจนรู้สึกรัก และมีความอบอุ่น ผูกพันต่อองค์กรและจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้ตัวชี้วัดความจงรักภักดีต่อองค์กร สามารถจะพิจารณาได้จาก 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือกับกิจกรรมขององค์กร ด้านการมีความรักและศรัทธาต่อองค์กร และด้านการช่วยประชาสัมพันธ์องค์กร (กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์ และคณะ (2542, น. 55))

Boron (1986, p. 165) ได้กล่าวไว้ว่า ระดับของความจงรักภักดีต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร เกิดจากการได้รับอิทธิพลจากลักษณะของงานหลาย ๆ ประการ ตัวอย่างเช่น การแสดงออกในลักษณะความรู้สึกพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงาน ผลจากการรับรู้ของพนักงาน และความพึงพอใจต่องานในภาพโดยรวม จะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะทำให้อัตราการขาดงานน้อยลง และทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรและส่งผลให้มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงด้วย



Steers (1991, p. 327) ได้กล่าวไว้ว่า ความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร กล่าวคือ ถ้าพนักงานที่มีความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานในองค์กร มีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าคนอื่น เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีความเชื่อถือนในอุดมการณ์ขององค์กร จะเปรียบเสมือนตัวจักรสำคัญในการช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุความสำเร็จในเป้าหมาย และมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่ในองค์กรต่อไปเพื่อทำงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กรในหลายด้าน ที่ทำให้เกิดผลดีในเรื่องของความทุ่มเทในการทำงาน การมีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์กร ประสิทธิภาพของการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและช่วยลดอัตราการลาออก การขาดงาน ตลอดจนเป็นตัวเชื่อมประสานความต้องการของบุคลากรในองค์กรกับเป้าหมายในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และแนวคิดของความจงรักภักดีต่อองค์กร

### 2.2.3 ลักษณะของความจงรักภักดี

ลักษณะเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

เชสเตอร์ บาร์นาร์ด (Chester Barnard, 1938 : 84) กล่าวว่าความจงรักภักดี หมายความว่า ความเต็มใจของบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในองค์กร ความจงรักภักดี (Loyalty) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Solidarity) ขวัญและกำลังใจ (Esprit decorps) และความเข้มแข็ง (Strong) เป็นต้น และให้ข้อสังเกตว่า แม้ความจงรักภักดีจะมีความสำคัญแต่ก็ได้รับความยอมรับเพียงเล็กน้อย ว่าเป็นเงื่อนไขสำคัญในองค์กร

ปีเตอร์ เอ็ม บลาว และ วีริชาร์ต สก็อต (Peter M. Blau ; & W. Recharad Scotts, 1962 : 155) กล่าวว่า ความจงรักภักดี หมายถึง ความรู้สึก และการแสดงออกซึ่งความรู้สึกเคารพต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งให้เห็นว่าผลผลิตของคณงานมีส่วนร่วมสัมพันธ์เป็นอย่างมากต่อความจงรักภักดีจากผู้บังคับบัญชา มีความสะดวกในการสั่งการและง่ายพอที่จะกระตุ้นให้ลูกน้องทำงานมากขึ้น

ฮอย และ วิลเลียม (Hoy and Williams, 1971) ได้ศึกษาความจงรักภักดีของครูต่อผู้ใหญ่ใน สหรัฐอเมริกา โดยพัฒนาเครื่องมือขึ้นจากการปรับปรุงแบบสอบถามของเบลลาและสกอตต์ และของเมอร์เรย์และคอร์เรนบลัม (Murray and Correnblem, 1966)

ฮอย และ รีย์ (Hoy and Rees, 1974 : 274 – 275) จำแนกความจงรักภักดี ได้เป็น 3 มิติ ดังนี้

1. พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect) คือ ผลจากการที่บุคคลมีความรู้สึกขั้นต้น จึงตอบสนองออกมาโดยการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งในเรื่องพฤติกรรมนั้นทัศนคติอาจเป็นสาเหตุของการแสดงพฤติกรรม หรือทัศนคติอาจเป็นผลของการแสดงพฤติกรรม เมื่อแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว บุคคลนั้นจะมีทัศนคติทางบวกต่อสิ่งที่ตนเองได้กระทำ ถึงแม้ว่าสิ่งที่กระทำไม่สอดคล้องกับทัศนคติในตอนแรก เมื่อกระทำไปแล้วคนเราก็จะทำการ

เปลี่ยนแปลงทัศนคติให้เป็นทางที่ดีเพื่อลดความเครียดที่อาจเกิดขึ้นได้ ได้แก่ ความไม่อยากย้ายไปจากองค์กร

2. ความรู้สึก (Affective Aspect) คือ อารมณ์ ความรู้สึกที่เกิดจากการประเมินความรู้สึกชอบ ไม่ชอบต่อบุคคลหรือสถานการณ์ เช่น ความรักที่จะทำงานกับองค์กรความพึงพอใจในองค์กร

3. การรับรู้ (Cognitive Aspect) คือ ค่านิยม ความเชื่อที่บุคคลยึดถือต่อบุคคลหรือสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่บุคคลรับรู้และกระทำ เช่น ความเชื่อมั่นและไว้วางใจองค์กรความเชื่อถือในองค์กร

ลักษณะของ “ความจงรักภักดีต่อองค์กร” ในการศึกษาเรื่องของความจงรักภักดีต่อองค์กร (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529, น. 35–37) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ แนวความคิดทางด้านทัศนคติ เป็นแนวคิดที่ได้รับ ความสนใจในการศึกษาเรื่องนี้มากกว่าแบบอื่นๆ กลุ่มสนับสนุนแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อ องค์กร ว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้นำในการศึกษา ความจงรักภักดีต่อองค์กรในแนวความคิดนี้คือ ศาสตราจารย์ไลแมน พอร์ตเตอร์ (Lyman W. Porter, 1974) แห่งมหาวิทยาลัย California, Irvine และ คณะซึ่งได้ให้ความหมาย ความจงรักภักดี ต่อองค์กรว่า หมายถึง ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มอกเต็ม ใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษา สมาชิกภาพขององค์กรไว้

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอื่นๆ อีกที่จัดอยู่ในกลุ่มแนวความคิดนี้ซึ่ง ต่างก็อธิบายเรื่อง ของ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ไปในด้านของทัศนคติ หรือความรู้สึกผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์กร ความรู้สึก ที่ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความจงรักภักดีต่อองค์กรใน รูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อมีความ จงรักภักดีต่อองค์กร ก็จะมีการแสดงออกในรูป ของพฤติกรรมต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการ ทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่ โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่บุคคลผูกพันต่อองค์กร และพยายามที่จะรักษาความเป็น

สมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ กับผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิก หรือลาออกจากองค์กรไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสีย นี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียง จัดว่าเป็นพื้นฐานของแนวความคิดนี้คือ ทฤษฎีที่เรียกว่า Side-bet Theory ซึ่ง Howard S. Becker ได้สรุปขึ้น สารสำคัญของทฤษฎีนี้คือ การพิจารณาความจงรักภักดีต่อองค์กร ว่าเป็นผลมาจากการที่คนเราเปรียบเทียบ ซึ่งน้ำหนักว่าถ้าหากเขาลาออกจากองค์กร ไปเขาจะสูญเสีย อะไรบ้าง การที่คนๆ หนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรหรือหน่วยงานอยู่ช่วงระยะเวลาหนึ่ง เขาก็ได้ ลงทุนเวลากำลังกาย กำลังปัญญา กำลังใจในช่วงเวลานั้น ให้กับองค์กร และยอมเสียโอกาสบางอย่าง ไป เช่น โอกาสจะไปทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่นบุคคลนั้นย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว อาทิเช่น บำเหน็จบำนาญก็เท่ากับเขาลงทุนร่างกายสติปัญญาลงไปโดย ได้ประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่คนๆ หนึ่งจะเข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรยั่งยืนนาน เท่าไร ก็เหมือนกับเขาลงทุนอยู่ในองค์กร นั้นมากขึ้นเท่านั้น ความจงรักภักดีก็จะมากขึ้นตาม ระยะเวลาและยากต่อการที่จะละทิ้งองค์กรไป เพราะหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้น

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้มองความจงรักภักดีต่อองค์กรว่าเป็นความผูกพันและ เต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรก็ ต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะนั่นคือ ความถูกต้อง และความเหมาะสมที่จะท ความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร หรืออาจกล่าวสรุปจากแนวความคิดทั้ง 3 แนวคิด ได้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงมากขึ้นเท่าไร แนวโน้ม ที่จะลาออก หรือทิ้งองค์กร ไปก็จะน้อยลงเท่านั้น

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้คือ ความจงรักภักดีในองค์กรทำให้บุคลากรเกิดความรัก ความเชื่อมั่นในองค์กรไม่ยอมย้ายงานออกไปไหน ทำงานอย่างตั้งใจ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีสิ่งจูงใจในการทำงาน ในส่วนองค์ประกอบที่สำคัญของความจงรักภักดี ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก การรับรู้ อารมณ์และความรู้สึก

### 2.2.4 องค์ประกอบของความภักดีต่อองค์กร

Adler & Adler (1988) กล่าวว่า iva ความจงรักภักดีมีลักษณะ 5 องค์ประกอบ

1. ความมีอำนาจเหนือผู้อื่น (Domination) คือ การที่สมาชิกของค์การทำงานภายใต้การบริหารของผู้นำที่มีความเข้มแข็ง และควบคุมกิจกรรมในชีวิตของตนเองและงานได้ ผู้นำยอมรับสถานะขอ ผู้ใต้บังคับบัญชา ละเว้นพฤติกรรมบางอย่างที่เป็นเรื่องเฉพาะบุคคล เพื่อหล่อหลอมตนเอง ให้ดำเนินบทบาทสมาชิกขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การแสดงเอกลักษณ์ (Identification) คือ การที่สมาชิกของค์การรับรู้ว่ตนเองมีการแสดง เอกลักษณ์ของตนเองและกลุ่มจะทำให้ได้รับรางวัลตอบแทน เกิดแรงบันดาลใจ จากบรรยากาศที่มี การกระตุ้นซึ่งกันและกัน ซึ่งมีบรรยากาศที่สนิทสนมเป็นกันเอง แสดงความซื่อสัตย์ต่อกลุ่ม แสดงตน เป็นแบบอย่างและหล่อหลอมแนวคิดของแต่ละคนให้เข้ากับของกลุ่ม เกิดแรงบันดาลใจทำให้สนใจ และอุทิศตนเพื่อองค์การ

3. ความผูกพัน (Commitment) คือ การที่สมาชิกของค์การรับรู้ว่ตนเองได้รับการกระตุ้นให้เกิดความจงรักภักดี จากกิจกรรมที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีและเห็นความสำคัญของการลงทุนจากการ ได้เข้าร่วมพิธีปฎิญาณตนว่จะจงรักภักดีต่อองค์การ และปฏิบัติตามกฎขององค์การที่ว่หากมีการ โอนย้ายจากองค์การจะถูกตัดสิทธิต่าง ๆ และหากกลับเข้ามาอีกครั้ง จะถูกเริ่มต้นพิจารณาสิทธิใหม่

4. การบูรณาการ (Integration) คือ การที่สมาชิกของค์การรับรู้ว่ตนเองมีความรู้สึกใน ระดับสูงเกี่ยวกับการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีสัมพันธภาพ มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ มีความสามัคคีภายในหมู่คณะ มีการดำเนินการร่วมกันดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความใกล้ชิดสนิทสนมกันไว้วางใจซึ่งกันและกัน เมื่อมีความขัดแย้งกับบุคคลภายนอกทีมจะรวมตัวกันต่อต้าน

5. กำหนดเป้าหมาย (Goal Alignment) คือ การที่สมาชิกของค์การรับรู้ว่ตนเองมีการยอมรับจุดมุ่งหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีความภูมิใจ พึงพอใจใจการปฏิบัติงาน มีความเสียสละและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ โดยรวม

Fullagar & Barling (1989) กล่าวว่า บุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มี 3 ลักษณะ ดังนี้

- 1) มีทัศนคติเชิงบวกต่อคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ
- 2) มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ
- 3) บรรณาว่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การไว้

Fletcher (1993) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์การมีองค์ประกอบ สำคัญ 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงประวัติของตนเองต่อองค์การ (An expression of the historical self) ประวัติของตนเอง เป็นพื้นฐานที่สำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์การ เนื่องจากการที่รู้ประวัติของบุคคล จะก่อให้เกิดสัมพันธภาพ มิตรภาพ และศีลธรรมจรรยาโดยไม่ได้บังคับ ผู้ที่จงรักภักดีต่อ องค์การ จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองแก่องค์การโดยไม่ปิดบัง

2. ความผูกพันที่มีมากกว่าการแสดงออกที่เป็นนิสัย (More than a habit of attachment) เป็นการกระทำทุกอย่างเพื่อองค์การ โดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของตนรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความ ยึดเหนี่ยวผูกพันในองค์การ ภักดีต่อสมาชิกทีมและต่อผู้นำ แสดงความเป็นสมาชิกขององค์การ และ แสดง ความเป็นเอกลักษณ์ตามแบบสมาชิกและผู้นำในองค์การของตน

3. หลีกเลียงความไม่ซื่อตรงต่อองค์การ (Avoidance of Betrayal) เป็นการแสดงความ จริ่งใจต่อเป้าหมายขององค์การ ไม่ต่อสู้เพื่อองค์การอื่น ไม่กระทำการที่เกิดอันตรายต่อองค์การ มี การ ต่อสู้และป้องกันองค์การจากผู้ให้ร้าย แสดงความกตัญญูต่อองค์การ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ พิธีกรรมและวัฒนธรรมขององค์การ มีการอุทิศและเสียสละทั้งเวลาและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อ องค์การมี ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การอย่างมาก

อารียรัตน์ หมั่นหาทรัพย์ (2554) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์การเป็นความรู้สึก หรือสภาวะทางจิตของบุคลากรที่มีต่อองค์การ 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ความจงรักภักดีต่อองค์การด้านจิตใจ หมายถึง ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะทำงาน เพื่อ องค์การอย่างต่อเนื่อง เป็นความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ทางจิตที่บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วน หนึ่ง ขององค์การ มีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับองค์การ ทำ ให้ บุคลากรยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีเจตคติที่ดีต่อองค์การ มีความต้องการที่จะรักษาการเป็น สมาชิก ขององค์การไว้ เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การตามที่องค์กรได้กำหนดไว้

2. ความจงรักภักดีต่อองค์การด้านความคงอยู่ หมายถึง การที่บุคลากรมีแนวโน้มที่จะ ทำงาน กับองค์กรในระยะยาว มองความผูกพันในรูปของพฤติกรรมที่บุคลากรปฏิบัติต่อองค์การ มี ความ สม่่าเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่เปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายที่ทำงาน เกิดจากการที่บุคลากร พิจารณา อย่างถี่ถ้วนถึงผลดี ผลเสีย ของการละทิ้งการเป็นสมาชิกขององค์การ การที่บุคลากรเป็น สมาชิกของ องค์การนานเท่าไร เท่ากับว่าบุคคลนั้นลงทุนกับองค์กรมากขึ้น ความยึดมั่นผูกพันจะ เพิ่มขึ้นตาม ระยะเวลาในการลงทุนกับองค์กร ซึ่งหากบุคลากรรับรู้ว่าคุณค่าตนเองยังได้กำไรและสิ่ง ที่ ได้รับจากองค์กรมี ความคุ้มค่าก็จะยังคงอยู่กับองค์กร แต่ถ้ารู้สึกว่าตนเองต้องลงทุน ไปมากแต่ไม่ คุ้มค่าก็จะตัดสินใจออก จากองค์กร

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน หมายถึง เป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะ อุทิศตนให้กับองค์กร เป็นบรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคลากรที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคลากรที่มีต่อองค์กร คือ บุคลากรรู้สึกว่ามีเมื่อเข้าไปเป็น สมาชิกก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นหน้าที่หรือความผูกพันที่สมาชิกต้อง ปฏิบัติต่อองค์กร

4. ความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม โดยจะแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การให้ ความช่วยเหลือองค์กรในด้านต่างๆ อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และพบว่า บุคลากรที่มีความ จงรักภักดีต่อองค์กรด้านจิตใจสูง จะคงอยู่กับองค์กรเพราะเหตุผลที่ว่าอยากอยู่ (What to) บุคลากร ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความคงอยู่ จะอยู่กับองค์กรเพราะเหตุผลที่ว่าจำเป็นต้องอยู่ (Need to) และบุคลากรที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูงนั้นจะคงอยู่กับองค์กร เพราะเหตุผลที่ว่าควรอยู่

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหมาย แนวคิด ความสำคัญ และองค์ประกอบของความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์ออกมาเป็นตัวแปรตาม 2 ด้านดังนี้

1. ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมการแสดงออกหรือการกระทำของสมาชิกในองค์กรจะเป็นลักษณะการแสดงออกของบุคคลโดยการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจปฏิบัติงาน เต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กร มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2. ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านทัศนคติหรือความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร จะเป็นเรื่องของทัศนคติที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเชื่อมั่นว่าองค์กรแห่งนี้มีความมั่นคง รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรและเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

## องค์ประกอบของความจงรักภักดีต่อองค์กรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	Porter, 1974	Hoy and Rees, 1974	Gordon, 1980	Adler & Adler, 1988	Fullagar & Barling, 1989	Steer, 1991	Fletcher, 1993	อารีรัตน์ หมั่นหาทรัพย์, 2554	อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529
องค์ประกอบ									
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป	✓				✓	✓	✓		✓
ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร	✓						✓		✓
มีความเชื่ออย่างแน่อน และมีการยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect) เป็นทัศนคติทางบวกต่อสิ่งที่ตนเองได้กระทำ		✓						✓	✓
ความรู้สึก (Affective Aspect) อารมณ์ความรู้สึกที่เกิดจากการประเมินความรู้สึกชอบ ไม่ชอบต่อบุคคลหรือสถานการณ์		✓							
การรับรู้ (Cognitive Aspect) ค่านิยม ความเชื่อที่บุคคลยึดถือต่อบุคคลหรือสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่บุคคลรับรู้และกระทำ		✓							
บรรทัดฐานของสังคม ความผูกพันและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม							✓	✓	✓
ความมีอำนาจเหนือผู้อื่น (Domination)				✓					
การแสดงเอกลักษณ์ (Identification)				✓					
ความผูกพัน (Commitment)				✓		✓			
การบูรณาการ (Integration)				✓					
การแสดงประวัติของตน						✓			

### 2.3 ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเพื่อสังเคราะห์ตัวแปร โดยศึกษาจากงานวิจัยเพื่อรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนี้ จิตต์โสภิณ นิลลิกา (2556) , จิรนนท์ ดวงคำ (2551), จิตตานันท์ สุขสวัสดิ์ (2556), พชรมน โหตระไวศยะ(2552), ปชานนท์ ชนะระวี (2558), ปริยาภรณ์ เวชประเสริฐ (2559), สุริดา ม่วงรุ่ง (2552) , จุไรรัตน์ บัวสุวรรณ (2556)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในที่ผ่านมา เกี่ยวกับปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดี มีดังต่อไปนี้

จิตต์โสภิณ นิลลิกา ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของบุคลากร โรงเรียนเอกชนสายสามัญ อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง โดยศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยการบำรุงรักษากับความจงรักภักดีต่อองค์กร มี 8 ประการดังนี้ (จิตต์โสภิณ นิลลิกา, 2557)

#### ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น

- 1) ด้านความประสบความสำเร็จ
- 2) ด้านโอกาสความก้าวหน้า
- 3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น
- 4) ด้านลักษณะงาน
- 5) ด้านความรับผิดชอบ

#### ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา

- 1) ด้านความมั่นคงในการทำงาน
- 2) ด้านนโยบาย การบริหาร
- 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 5) ด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา
- 6) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นด้านความประสบความสำเร็จ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของบุคลากร และปัจจัยด้านการบำรุงรักษา ด้านนโยบาย การบริหาร ด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของบุคลากร



ปชานนท์ ชนะราวี ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความจงรักภักดีต่อองค์การของสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา พบว่าความจงรักภักดีต่อองค์การ 5 ประการ คือ (ปชานนท์ ชนะราวี, 2558)

- 1) ความผูกพันกับองค์กร
- 2) การยอมรับต่อเป้าหมายองค์กร
- 3) การปกป้ององค์กร
- 4) การประชาสัมพันธ์องค์กร
- 5) ความร่วมมือสนับสนุนองค์กร

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความจงรักภักดีต่อองค์การของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาประกอบด้วย เป้าหมายตามกรอบแนวคิดความจงรักภักดีต่อองค์การ 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านความผูกพันกับองค์กร 2) ด้านการยอมรับต่อเป้าหมายองค์กร 3) ด้านการปกป้ององค์กร 4) ด้านการประชาสัมพันธ์องค์กร 5) ด้านความร่วมมือสนับสนุนองค์กร โดยมีหลักการพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์คือ 1) บทบาทหน้าที่ 2) ความรู้ 3) อานาจร่วม และประกอบด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร 3 ยุทธศาสตร์โดยแบ่งตามองค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ 1) ด้านบริบทประกอบด้วยยุทธศาสตร์การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม 2) ด้านสมรรถนะประกอบด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะ และ 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจประกอบด้วยยุทธศาสตร์ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

จิตตานันท์ สุขสวัสดิ์ ได้ศึกษาถึงตัวบ่งชี้ของปัจจัยความภักดีต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยความภักดีต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าตัวบ่งชี้ของปัจจัยความภักดีต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มี 8 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย (จิตตานันท์ สุขสวัสดิ์, 2556)

- 1) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
- 2) การเป็นสมาชิกที่ดี
- 3) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน
- 4) การสื่อสารและการประสานงาน
- 5) การใช้อำนาจอย่างถูกต้อง
- 6) ความเชื่อมั่นและไว้วางใจกัน
- 7) การสร้างชื่อเสียงที่ดีและเป็นที่ยอมรับ
- 8) ระบบการทำงานที่ดี

โดยที่การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวบ่งชี้แรก รองลงมา คือตัวบ่งชี้การเป็นสมาชิกที่ดี และการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ผลการยืนยันรูปแบบตัวบ่งชี้ของปัจจัยความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญให้การสนับสนุนยืนยันว่าตัวบ่งชี้ของปัจจัย 8 ด้าน ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การเป็นสมาชิกที่ดี การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การสื่อสารและการประสานงาน การใช้อำนาจอย่างถูกต้อง ความเชื่อมั่นและไว้วางใจกัน การสร้างชื่อเสียงที่ดีและเป็นที่ยอมรับ และระบบการทำงานที่ดี มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ร้อยละ 100

จิรนนท์ ดวงคำ ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความภักดีต่อองค์กรของวิศวกร และปัจจัยที่สามารถช่วยยกระดับความภักดีต่อองค์กรของวิศวกรบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จากการศึกษาพบว่า ความภักดีต่อองค์กรของวิศวกรไม่มีความแตกต่างกันตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล แต่ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดี มี 6 ประการ ดังนี้ (จิรนนท์ ดวงคำ, 2551, น. 153-161)

- 1) ด้านรายได้และสวัสดิการ
- 2) ด้านความมั่นคงในงาน
- 3) ด้านสัมพันธภาพในบริษัท
- 4) ด้านลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
- 6) ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร

สุธิดา ม่วงรุ่ง ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่ามี 8 ประการ ดังนี้ (สุธิดา ม่วงรุ่ง, 2552)

- 1) ความมั่นคงในงาน
- 2) ลักษณะงาน
- 3) ความรับผิดชอบ
- 4) ความสำเร็จในงาน
- 5) การยอมรับนับถือ
- 6) โอกาสเจริญก้าวหน้า
- 7) วิธีบังคับบัญชา
- 8) ค่าตอบแทน
- 9) ชีวิตความเป็นส่วนตัว

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด ได้แก่ ความมั่นคงในงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด ได้แก่ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ โอกาสเจริญก้าวหน้า วิธีการบังคับบัญชา ค่าตอบแทน ชีวิตความเป็นส่วนตัว และพนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และพบว่าค่าตอบแทนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่วนความสำเร็จในงาน โอกาสเจริญก้าวหน้า นโยบายการบริหาร ชีวิตความเป็นส่วนตัว มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับความจงรักภักดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พชรมน โหตระไวศยะ ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลงานวิจัยพบว่า ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย 4 ประการดังนี้ (พชรมน โหตระไวศยะ, 2552)

- 1) ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร
- 2) ความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร
- 3) ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร
- 4) ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันต่อความเป็นสถาบันขององค์กร ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติและความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชา สามารถอธิบายถึงการส่งผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กรได้ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว ซึ่งประกอบด้วย ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร สามารถอธิบายถึงการส่งผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กรได้ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ระดับแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร คือ ตัวแปรตามทั้ง 3 ตัว ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในการทำงาน โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรตามทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กันเอง

ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดระหว่างตัวแปรตามได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานที่มีต่อองค์กร ในด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

ปริยาภรณ์ เวชประเสริฐ ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบริษัท ซีโนมอเตอร์ แมนูแฟกเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร มี 8 ประการ คือ (ปริยาภรณ์ เวชประเสริฐ, 2559)

- 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล
- 4) ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
- 5) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน
- 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- 8) ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

จากผลการวิจัยพบว่า 1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ช่วงอายุ 20 -30 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท และมีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี 2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3. ปัจจัยทัศนคติในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 4. ความภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยด้านทัศนคติส่งผลในทางบวกต่อความภักดีต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้าน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยด้านทัศนคติส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร

จากการศึกษาปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดี ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดี และได้พยายามจัดระเบียบเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ใหม่ ให้สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จนได้ปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ 7 ประการ คือ

1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร หมายถึง โรงเรียนมีเป้าหมายในการบริหารงานชัดเจนและมีการกำหนดเป้าหมายส่วนรวมกัน และมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย มีความเข้าใจในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาโรงเรียน

2. ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก หมายถึง ความรู้สึกยินดีและความภูมิใจ ในการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ตนเองดำรงอยู่ และระลึกเสมอว่าตนก็เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จและการ

พัฒนาองค์กร ตลอดจนมีความเต็มใจที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะในสังคม ในนามขององค์กรที่ปฏิบัติงาน

3. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน โรงเรียน มีทักษะและประสบการณ์ มีเหตุผล รับฟังความคิดเห็น ให้ช่วยเหลือบุคลากรในการแก้ปัญหาด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม

4. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานใช้ความสามารถตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรักและพอใจในงาน และได้รับผิชอบงานที่สำคัญ รวมทั้งได้รับการสนับสนุน ให้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริม และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน

5. การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หมายถึง การได้รับการยอมรับไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือจากบุคคลภายในหน่วยงาน ในด้านของความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ มีผลงานเป็นที่ยอมรับและสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

6. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน หมายถึง ความรู้สึกถึงความเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรโดยได้รับความเป็นธรรม มีหลักประกันในการทำงานและให้ความคุ้มครองเมื่อท่านประพฤติกและปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนและไม่ถูกไล่ออกจากงาน

7. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง โรงเรียนมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ มีสวัสดิการที่ดี สามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ

## ปัจจัยความภักดีต่อองค์กรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัย	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง								
	จิตต์ไคณ นิตติกา 2556	จิรนนท์ ดวงคำ 2551	จิตตานันท์ สุขสวัสดิ์ 2556	พชรมน โทตระไคยะ 2552	จักรพันธ์ กิตตินรรัตน์ 2553	ปชานนท์ หนะราวี 2558	ปริยภรณ์ เวชประเสริฐ 2559	สุทิดา ม่วงรุ่ง 2552	จุไรรัตน์ บัวสุวรรณ 2556
ความประสบความสำเร็จ	✓							✓	
การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	✓						✓	✓	✓
ลักษณะงาน	✓							✓	
ความรับผิดชอบ	✓							✓	
โอกาสความก้าวหน้า	✓	✓					✓	✓	✓
นโยบาย การบริหาร	✓	✓	✓					✓	
การบริหารจัดการ การบังคับบัญชา	✓		✓					✓	
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	✓	✓	✓				✓	✓	✓
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓				✓		
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	✓	✓					✓	✓	
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓	✓					✓	✓	
ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร			✓	✓	✓				
ทุ่มเท ทรัพยากรประโยชน์ของโรงเรียน			✓	✓	✓				
การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน			✓	✓					
การใช้อำนาจอย่างถูกต้อง			✓						
ยึดมั่นผูกพันกับโรงเรียน			✓			✓			
ปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของโรงเรียน			✓	✓	✓				
ปกป้ององค์กร						✓			
ประชาสัมพันธ์องค์กร						✓			
ร่วมมือและสนับสนุนองค์กร						✓			✓
สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน							✓	✓	✓
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว							✓		

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	จิตต์โสภณ นิลลิกา 2556	สิรินันท์ ดวงคำ 2551	จิตตานันท์ สุขสวัสดิ์ 2556	พชรมน โหตระไวศยะ 2552	จักรพันธ์ กิตตินรรัตน์ 2553	ปชานนท์ ชนะระวี 2558	ปริญภรณ์ เวชประเสริฐ 2559	ศุภิตา ม่วงรุ่ง 2552	จุไรรัตน์ บัวสุวรรณ 2556
ปัจจัย									
การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม							✓		
ความท้าทายของงาน			✓						✓
ปฏิบัติตามกฎระเบียบ			✓						
รักและศรัทธา			✓						

## 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.4.1 การยอมรับเป้าหมายขององค์กร เป็นปัจจัยที่แสดงถึงความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งสัมพันธ์กับบุคคลนั้น โดยเขาคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยจะปฏิบัติงาน ตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่ ตลอดจนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร จากงานวิจัยของ หนึ่งฤทัย น้อยทา (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยนเรศวร ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือกับกิจกรรมขององค์กร ด้านการมีความรักและศรัทธาต่อองค์กร และด้านการช่วยประชาสัมพันธ์องค์กร อยู่ในระดับสูง และ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า การยอมรับเป้าหมายขององค์กร เป็นตัวแปรที่มีส่งผลต่อความความจงรักภักดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มาเป็นตัวแปรต้นในการวิจัยความจงรักภักดีของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในเครือข่าย

2.4.2 ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก เป็นปัจจัยที่จะทำให้บุคคลมีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อ ค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่างค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จากงานวิจัยของ พชรมน โหตระไวศยะ (2553) ได้ศึกษาความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการ

ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) พบว่า ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร สามารถอธิบายถึงการส่งผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สรุปได้ว่า ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก เป็นตัวแปรที่มีส่งผลต่อความจงรักภักดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรความภูมิใจในการเป็นสมาชิก มาเป็นตัวแปรต้นในการวิจัยความจงรักภักดีของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในเครือสารสาสน์

2.4.3 การปกครองบังคับบัญชา เป็นปัจจัยในการบริหารคนที่ต้องมองว่าบุคลากรเป็นศูนย์กลาง พนักงานต้องการความชัดเจนเพื่อสามารถทำงานไปในทิศทางที่ถูกต้องตาม เป้าหมายขององค์กรได้ ผู้บังคับบัญชาจึงควรชี้แจงถึงเป้าหมายของงาน และความคาดหวังที่มีต่อพนักงานให้ชัดเจน รวมถึงมีการติดตามและประเมินผลงานอย่างใกล้ชิดโดยไม่ปล่อยให้พนักงานทำงานอย่างเผลอเผลอไม่รู้ว่าจะเดินมาถูกทาง หรือไม่ ภาครัฐอีกทีก็ตอนประเมินผลงานแล้ว ซึ่งส่งผลต่อความศรัทธาที่พนักงานมีให้กับผู้บังคับบัญชาของพวกเขาอย่างมาก จากงานวิจัยของ จิราภรณ์ ศรีนิลศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางทัศนคติที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน พบว่า ปัจจัยทางทัศนคติด้านการยอมรับจากหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อความ จงรักภักดีของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีปทุมวันมากที่สุด ดังนั้นผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารได้ไตร่ตรองดูว่าปัญหาจุดเล็กๆ จะนำมาสู่ปัญหาที่ยิ่งใหญ่ตามมาในภายหลังได้ จะเอาปัญหาเหล่านั้นออกและแก้ไขให้ถูกต้อง เพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกให้แก่พนักงาน เช่น เปิดโอกาสให้ พนักงานได้ตัดสินใจและบริหารจัดการการทำงานของตนเอง การปฏิบัติกับพวกเขาแบบผู้ใหญ่ด้วยความยุติธรรมและสม่ำเสมอ ทำให้พวกเขารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สรุปได้ว่า ปัจจัยการปกครองบังคับบัญชา เป็นตัวแปรที่มีส่งผลต่อความจงรักภักดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรการปกครองบังคับบัญชา มาเป็นตัวแปรต้นในการวิจัยความจงรักภักดีของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในเครือสารสาสน์

2.4.4 โอกาสความก้าวหน้า เป็นปัจจัยที่จะค้นหาและให้โอกาสพนักงานได้แสดงความสามารถและศักยภาพ ว่าทุกคนมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง องค์กรมีแนวทางในการพัฒนาเพื่อปรับปรุงผลงานของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดีอย่างชัดเจน มีค่านิยมที่ว่าพนักงานสามารถเพิ่มคุณค่าของตนเองได้ วิธีหนึ่งด้วยการให้ความช่วยเหลือเพื่อนๆ ให้เพิ่มคุณค่าของเขาขึ้นมา ทัวเรตซกี (Touretzky, 1979) ได้กล่าวไว้ว่า เป้าหมายหลักของผู้ที่มีความภักดี จะต้องการโอกาสในการทำงาน มีสิทธิ์โต้แย้งหรือคัดค้านในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงานขึ้นอยู่กับ



กับความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างหลากหลาย ซึ่งทำให้กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้า มีผลต่อความจงรักภักดี

สรุปได้ว่า ปัจจัยโอกาสความก้าวหน้า เป็นตัวแปรที่มีส่งผลต่อความความจงรักภักดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรปัจจัยโอกาสความก้าวหน้ามาเป็นตัวแปรต้นในการวิจัยความจงรักภักดีของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในเครือข่าย

2.4.5 การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ปัจจัยที่มีความสำคัญมากอย่างหนึ่งคือสัมพันธภาพในการทำงาน ทั้งระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วย กันเอง และระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ต้องทำงานประสานกันให้ความร่วมมือต่อกันเป็นอย่างดี งานจึงจะสำเร็จ อย่างราบรื่น หากสัมพันธภาพไม่ราบรื่น นั้นหมายถึงใจที่ไม่เต็มร้อยต่อการทำงานและต่อองค์กรด้วยเช่นกัน จากงานวิจัยของ สิริยา จันทรเพ็ญ (2550) ความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นคงในงาน ความเป็นครอบครัว และการได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง กับความภักดีในองค์กรและความพอใจในงาน กรณีศึกษา: วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทอุตสาหกรรมเครื่องหนัง เฉพาะ บริษัท คราฟท์ เดอะเบสท์ จำกัด และ บริษัท พี ที เทรคดิง จำกัด ผลการวิจัย พบว่าการได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรและความพอใจในงาน โดยการได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง เป็นเรื่องที่พนักงานมีความเห็นว่ามีค่าสำคัญเป็นลำดับแรกที่สัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรและความพอใจในงาน โดยปัจจัยที่สำคัญเป็นเรื่องการได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

สรุปได้ว่า ปัจจัยการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เป็นตัวแปรที่มีส่งผลต่อความความจงรักภักดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น มาเป็นตัวแปรต้นในการวิจัยความจงรักภักดีของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในเครือข่าย

2.4.6 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่พนักงานอยากให้หัวหน้าหรือผู้บริหารเห็นคุณค่าของงานที่พวกเขาทำ แสดงความคิดเห็น ชื่นชมในผลงานและความสำเร็จ ของ พวกเขา รวมถึงให้ความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ เช่น จัดหาเครื่องมือเครื่องมือที่จะช่วยให้ทำงานได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ไม่ใช่ปล่อยให้พวกเขาทำงานไปตามมีตามเกิดอย่างขาดการเอาใจใส่ดูแล นอกจากคุณค่าในตัวงานแล้ว พวกเขาก็ต้องการคุณค่าในตนเองเช่นกัน องค์กรควร ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับหน้าที่ความรับผิดชอบของพวกเขาด้วย เพื่อให้เกียรติและแสดงให้เห็นว่า พวกเขามีความหมายและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง จากงานวิจัยของ จิตต์โสภิณ นิลลิกา (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของบุคลากร โรงเรียนเอกชนสายสามัญ อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง โดยศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของบุคลากร

สรุปได้ว่า ปัจจัยความมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นตัวแปรที่มีส่งผลต่อความความจงรักภักดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรความมั่นคงในหน้าที่การงาน มาเป็นตัวแปรต้นในการวิจัยความจงรักภักดีของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในเครือศาสนา

2.4.7 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีหากองค์กรมีสวัสดิการดี คุณภาพงานดี พนักงานก็รักและเลือกที่จะอยู่กับองค์กรแม้เงินเดือนจะน้อยกว่าที่อื่นก็ตาม นั่นหมายความว่า ค่าตอบแทนไม่ใช่เหตุผลที่สำคัญที่สุด แต่พนักงานต้องการการดูแลที่ดี และคุณภาพชีวิตที่ดีควบคู่กันไป จากงานวิจัยของ จิรพันธ์ ดวงคำ(2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความภักดีต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ : กรณีศึกษาบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ได้วิจัยและศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความภักดีต่อองค์กรของวิศวกร และปัจจัยที่สามารถช่วยยกระดับความภักดีต่อองค์กรของวิศวกรบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าบทบาทของปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน สัมพันธภาพในองค์กร ลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น รายได้และสวัสดิการ และนโยบายและการบริหารองค์กรมีผลสำคัญที่สุดต่อความภักดีต่อองค์กรของวิศวกร การที่บริษัทให้ความสำคัญกับการเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและนโยบายและการบริหารองค์กร สามารถช่วยเพิ่มความภักดีต่อองค์กรของวิศวกรขึ้นได้ โดยเฉพาะการกำหนดนโยบายและการบริหารเกี่ยวกับในส่วนจากรายได้และสวัสดิการจะสามารถส่งผลให้วิศวกรเพิ่มความภักดีต่อองค์กรได้

สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นตัวแปรที่มีส่งผลต่อความความจงรักภักดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรค่าตอบแทนและสวัสดิการ มาเป็นตัวแปรต้นในการวิจัยความจงรักภักดีของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในเครือศาสนา

## 2.5 บริบทของโรงเรียนในเครือศาสนา

โรงเรียนในเครือศาสนาแห่งแรก คือ โรงเรียนศาสนาสอนพิทยา เมื่อ พ.ศ. 2507 ก่อตั้งโดยนายพิบูลย์ ยงค์กมล ดำรงตำแหน่งประธานอำนวยการ และ นางเพ็ญศรี ยงค์กมล ดำรงตำแหน่งรองประธานอำนวยการ ซึ่งท่านเป็นนักการศึกษาที่ถือปรัชญาปฏิบัตินิยม อะไรที่เหมาะสม อะไรเป็นประโยชน์กับนักเรียนผู้ที่จะเป็นกำลังสำคัญของชาติในอนาคต ท่านสั่งการให้โรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ ไม่จำเป็นต้องทำตามโรงเรียนอื่น ละเว้นสิ่งที่จะทำให้เด็กและผู้ปกครองเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้ปกครองนักเรียน ปรัชญาในการทำงานของท่านอาจารย์พิบูลย์ ยงค์กมล คือ การพัฒนา คือ การปรับเปลี่ยน เปลี่ยนในสิ่งใหม่ “ที่ดีกว่าและแตกต่าง”

สถาบันการศึกษาภายใต้ชื่อว่า “สารสาสน์” นอกจากจะมีอาคารเรียน สถานที่ทุกแห่ง จะต้องเป็นอาคารที่สวยงาม บริเวณสะอาด ร่มรื่น สิ่งที่ครูและบุคลากรของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ถือปฏิบัติ คือ คุณค่าต่อผู้รับบริการ และช่วยกันรักษาสิ่งที่ดีงามเหล่านั้นจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร จึงสามารถสร้างภาพลักษณ์ของ “สารสาสน์” ได้ตลอดมา

#### วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

โรงเรียนในเครือสารสาสน์ มุ่งจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งเน้นให้นักเรียนพัฒนาทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา รู้จักคิดเป็นทำเป็น แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ควบคู่ไปกับจริยธรรมและคุณธรรม ให้มีประสิทธิภาพในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข พร้อมทั้งพัฒนามุคครู อาคารสถานที่ และการบริหารจัดการที่ดี

#### คติพจน์ของโรงเรียน

“ทำอะไรทำจริง” (AGE QUOD AGIS) ซึ่งมาจากภาษาละติน แปลได้ว่า ทำอะไรให้ทำอย่างจริงจัง เป็นคนจริง คือทำงานจริงไม่หละหละ จะเป็นต่อหน้าหรือลับหลังใครไม่สำคัญ เป็นงานที่ตนเองจะต้องทำเป็นหน้าที่และทำอย่างจริงจัง ไม่กลัวเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้า

#### ปรัชญาของโรงเรียน

“คุณธรรม นำวิชา พัฒนาตน” คุณธรรมคือคุณงามความดีต่างๆ เช่น ความเฉลียวฉลาด ความกล้าหาญ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความสุขุมคัมภีรภาพ ความสุภาพ ความเมตตา กรุณา ความมัธยัสถ์ ความขยันหมั่นเพียร คุณธรรมต่างๆ จะทำให้เกิดความรอบรู้ เป็นต่อธารให้ความรู้ไหลมาจากท่อนั้นๆ เพื่อช่วยพัฒนาชีวิตของตนเอง ทำให้มีชีวิตดีขึ้นๆ เรียนเพื่อพัฒนาชีวิต เรียนเพื่อให้มีชีวิตที่ดีขึ้นนั่นเอง

#### คุณภาพของครู

ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสอนและอบรมนักเรียนรองจากแม่บังเกิดเกล้าของเขา เพื่อนักเรียนเป็นเยาวชนที่ดี เป็นผู้ใหญ่ที่สังคมต้องการ สรุปได้ว่า ครูเป็นตัวจักรสำคัญของโรงเรียน ครูจึงควรระลึกเสมอว่า “ถ้าท่านมีความรู้ เป็นผู้มีความสามารถ นักเรียนของท่านก็จะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้วยเช่นกัน

คุณภาพของครู โรงเรียนในเครือสารสาสน์ พิจารณาจากคุณสมบัติ 3 ด้าน

1. คุณลักษณะของครู ต้องปฏิบัติตามนโยบาย มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรม ประพฤติดีเป็นแบบอย่างที่ดี เสมอต้นเสมอปลาย รักษาภาพพจน์ของโรงเรียน – รักโรงเรียน มีน้ำใจ เสียสละ เป็นที่รักของนักเรียนและเพื่อนครู มีมนุษยสัมพันธ์กับครู ผู้บริหาร และผู้ปกครอง มีกิริยามารยาทสง่างาม

2. การสอน : มีความรู้ดี เตรียมตัวดี สอนดี ปกครองดี วัตถุประสงค์ อบรมดี อภิบาลดี

3. ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

1) มีความรู้ ความสามารถตามระดับชั้น ตามวัย

2) ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการเรียนรู้ รักการอ่าน และรักการพัฒนาตนเองเสมอ รักการค้นคว้าความรู้อย่างต่อเนื่อง

3) มีความประพฤติดี มีวินัยในตนเอง เป็นเด็กดี มีคุณธรรมตามนโยบายของโรงเรียน

เพื่อให้ครูและนักเรียนเป็นผู้มีคุณภาพ นอกจากมีความรู้แล้วต้องมีคุณธรรมประจำใจ ฉะนั้น ครูต้องคิดและตระหนักว่า ครูต้องเป็นผู้มีคุณธรรมก่อน แล้วหมั่นอบรมสั่งสอน แนะนำให้นักเรียนรู้และตระหนักว่า การเป็นผู้มีคุณธรรมสำคัญยิ่งกว่าความรู้ ดังปรัชญาโรงเรียนของเรา “คุณธรรม นำวิชา พัฒนาตน” ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชว่า “สอนความรู้ อบรมความดี”

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จันทนา ประสงค์ศิลปะกุล (2547) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจ พฤติกรรมการทำงาน และความจงรักภักดีของพนักงานของธนาคารกสิกรไทยสาขางานระบบจากการวิจัยพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในด้านผลตอบแทนในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก และด้านโอกาสความก้าวหน้าอยู่ในระดับน้อย ส่วนแรงจูงใจกับพฤติกรรมในการทำงานและแรงจูงใจกับความจงรักภักดี มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ พนักงานที่มีแรงจูงใจมากจะทุ่มเทให้กับการทำงานมาก และมีความจงรักภักดีต่อธนาคารมากตามลำดับด้วย

จักรพันธ์ กิตตินรรัตน์ (2559) ได้ศึกษาความภักดีของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พบว่าความต้องการพื้นฐาน อันประกอบด้วย การได้รับการตอบสนอง ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม และความสมหวังในชีวิต มีอิทธิพลต่อความภักดีของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความภักดีของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ และความพึงพอใจรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะให้ทางมหาวิทยาลัยเร่งดำเนินการ คือ 1) การมีนโยบายพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร 2) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และ 3) การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

จิตตานันท์ สุขสวัสดิ์ (2556) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ของปัจจัยความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวบ่งชี้ของปัจจัยความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มี 8 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 2) การเป็นสมาชิกที่ดี 3) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน 4) การสื่อสารและการประสานงาน 5) การใช้อำนาจอย่างถูกต้อง 6) ความเชื่อมั่นและไว้วางใจกัน 7) การสร้างชื่อเสียงที่ดีและเป็นที่ยอมรับ และ 8) ระบบการทำงานที่ดี โดยที่การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวบ่งชี้แรก รองลงมา คือตัวบ่งชี้การเป็นสมาชิกที่ดี และการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ในส่วนของรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ของปัจจัยความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์แบบคาโนนิคัล โดยมีความสัมพันธ์ของตัวแปร 4 คู่ โดยที่ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการเป็นสมาชิกที่ดีมีความสัมพันธ์ต่อความเชื่อมั่นและไว้วางใจกัน และระบบการทำงานที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลการยืนยันรูปแบบตัวบ่งชี้ของปัจจัยความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญให้การสนับสนุนยืนยันว่าตัวบ่งชี้ของปัจจัย 8 ด้านได้แก่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การเป็นสมาชิกที่ดี การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การสื่อสารและการประสานงาน การใช้อำนาจอย่างถูกต้อง ความเชื่อมั่นและไว้วางใจกัน การสร้างชื่อเสียงที่ดีและเป็นที่ยอมรับ และระบบการทำงานที่ดี มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ร้อยละ 100

จิตต์โสภิต นิลลิกา (2556) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยการบำรุงรักษากับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเอกชน สายสามัญ อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง โดยเก็บข้อมูลจาก 17 โรงเรียน จำนวน 292 คน ใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์โดยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติ Chi-Square พบว่า ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของบุคลากรดังนี้ 1) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านตัวกระตุ้นในระดับเห็นด้วยมากที่สุดในด้านความประสบความสำเร็จ รองลงมาคือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบำรุงรักษาในระดับเห็นด้วยมากที่สุดในด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านนโยบาย การบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นด้านความประสบความสำเร็จ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของบุคลากร และปัจจัยด้านการบำรุงรักษา ด้านนโยบาย การ

บริหาร ด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของบุคลากร

พรนิภา ซาติวิเศษ (2557) ได้ศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จำนวน 5 วิทยาเขต โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 คน ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็นเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างหลากหลายขั้นตอน และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = 0.802) และความจงรักภักดีต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.822) และพบว่าแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ความต้องการด้านความสัมพันธ์และด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโต มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ศึกษาจากสภาพจริงที่เป็นอยู่ตามพฤติกรรม การรับรู้ในการปฏิบัติ โดยมีบุคคล คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากร เป็นผู้ให้ข้อมูล ใช้ข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อ (1) ศึกษาระดับความจงรักภักดีของครูและบุคลากรที่มีต่อองค์กร (2) ศึกษาระดับของปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร (3) ศึกษาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กร (4) นำเสนอแนวทางในการส่งเสริมความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากร โรงเรียนในเครือสารสาสน์ ในปีการศึกษา 2560 จำนวน 5,500 คน จากโรงเรียน 40 โรงเรียน

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1) การกำหนดขนาดตัวอย่าง ผู้วิจัยคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้จำนวนตัวอย่างครูและบุคลากร จำนวน 392 คน

2) ครูและบุคลากรของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ได้มาโดยวิธีแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 400 คน จาก 40 โรงเรียนๆ ละ 10 คน ตามโครงสร้างของโรงเรียน

ทั้งนี้ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (key Informant) ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 3 คน ครู จำนวน 4 คน บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3 คน

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

พื้นที่ดำเนินการ	ประชากร		ตัวอย่าง	
	โรงเรียน	ครูและบุคลากร	โรงเรียน	ครูและบุคลากร
โรงเรียนในเครือข่าย	40	5,500	40	392

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บและรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนในเครือข่าย จำนวน 1 ชุด

3.2.2 แบบสัมภาษณ์ (In-depth interview)

### 3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยจะดำเนินการสร้างเครื่องมือ ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ศึกษาจากเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด ตามตัวแปรที่ศึกษาที่ใช้ในการวิจัย

3.3.2 ศึกษาการสร้างแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.3 นำผลการศึกษามาสร้างเครื่องมือตามกรอบของขอบเขตด้านเนื้อหา ซึ่งประกอบด้วย

1) ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความภักดีต่อองค์กร จำนวน 7 ปัจจัย

2) ความจงรักภักดี จำแนกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรักและศรัทธาต่อองค์กร แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา โดยสร้างเครื่องมือไว้ 2 ชนิด คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ดังนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้



ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก การปกครองบังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ กำหนดระดับพฤติกรรมที่กระทำเป็น ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรักและศรัทธาต่อองค์กร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ กำหนดระดับพฤติกรรมที่กระทำเป็น ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 จัดลำดับความสำคัญและข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.4 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3.5 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content validity) เพื่อพิจารณาว่า ข้อคำถามในแบบสอบถามครอบคลุมเนื้อหาและสอดคล้องกับเรื่องที่ศึกษาหรือไม่ และเพื่อเป็นการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

3.3.6 นำแบบประเมินจากผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Congruence) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC เฉลี่ยตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป นำไปเป็นข้อคำถาม

3.3.7 ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3.8 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามนั้นมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบ Item-Total correlation และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ 0.967

3.3.9 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล

### 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาคำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ขอนหนังสือจากวิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบึงฉลวย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง จำนวน 390 ชุด

3.4.3 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ก่อนที่จะนำมาประมวลผลและดำเนินการตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ ความถูกต้องมาลงรหัสตัวเลข (Coding) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วนแล้วจึงนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.5.1 นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูล มาทำการตรวจสอบความเรียบร้อย ตรวจสอบนับจำนวน

3.5.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลได้ดังนี้

ข้อมูลตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency distribution) และค่าร้อยละ (percentage)

ข้อมูลตอนที่ 2 เป็นชุดข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก การปกครองบังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ข้อมูลตอนที่ 3 เป็นชุดข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรักและศรัทธาต่อองค์กร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ข้อมูลตอนที่ 4 จัดลำดับความสำคัญและข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้การแจกแจงความถี่ประกอบการบรรยายสรุป

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 103)

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของระดับคะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ความจงรักภักดีของครูและบุคลากรโรงเรียนในเครือศาสนาสน์ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ดังนี้

ค่า r อยู่ในระหว่าง 0.71 – 1.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่า r อยู่ในระหว่าง 0.30 – 0.70 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่า r มีค่าเป็นบวก (+) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ค่า r มีค่าเป็นบวก (-) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้ามกัน

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) คัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่สัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อคัดตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้สูตรการวิเคราะห์ดังนี้

$$\hat{y} = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \dots + \beta_px_p + \varepsilon_i$$

### 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยวิเคราะห์หาระดับความจงรักภักดีของครูและบุคลากร โรงเรียนในเครือศาสนาสน์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยคำนวณหาค่าค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบสมมุติฐาน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) คัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่สัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อคัดตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของครูและบุคลากร โรงเรียนในเครือข่ายศาสนา โดยบทนี้จะกล่าวถึงการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความจงรักภักดี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถแสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ รายได้ โดยนำเสนอในรูปแบบการแจกแจงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในความจงรักภักดีของครูและบุคลากร โรงเรียนในเครือข่ายศาสนา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	79	20.26
หญิง	311	79.74
รวม	390	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	18	4.62
30 – 40 ปี	145	37.18
41 – 50 ปี	220	56.41
มากกว่า 50 ปี	7	1.79
<b>รวม</b>	<b>390</b>	<b>100.00</b>
การศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	2.25
ปริญญาตรี	315	78.75
ปริญญาโท	34	8.50
ปริญญาเอก	26	6.50
อื่นๆ (ไปรตระบุ)	6	1.50
<b>รวม</b>	<b>390</b>	<b>100.00</b>
ตำแหน่งหน้าที่		
ครู	156	40.00
บุคลากรทางการศึกษา	117	30.00
ผู้บริหาร	117	30.00
<b>รวม</b>	<b>390</b>	<b>100.00</b>
ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ปัจจุบัน		
น้อยกว่า 5 ปี	62	15.90
5 – 10 ปี	113	28.97
11 – 15 ปี	77	19.74
16 - 20 ปี	74	18.97
21 – 25 ปี	38	9.74
26 – 30 ปี	15	3.85
มากกว่า 30 ปี	11	2.82
<b>รวม</b>	<b>390</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เงินเดือน+เงินพิเศษ)		
น้อยกว่า 10,000 บาท	0	0.00
10,000 – 20,000 บาท	324	83.08
20,001 – 30,000 บาท	50	12.82
มากกว่า 30,000 บาท	16	4.10
<b>รวม</b>	<b>390</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 79.74 และเพศชายจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 20.26 อายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.62 อายุระหว่าง 30 – 40 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 37.18 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 56.41 อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.79 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 78.75 รองลงมาปริญญาโท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 และปริญญาเอก จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.97 รองลงมา 11 – 15 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.74 และ 16 – 20 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.97 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 83.08 รองลงมา รายได้ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.82 รายได้ทีมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 และไม่มีผู้ใดที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาทเลย

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความจงรักภักดี

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรักและศรัทธาต่อองค์กร โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.2** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือข่าย (n=390)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	3.92	0.864	มาก
2. ด้านความรู้สึกรักและศรัทธาต่อองค์กร	3.93	0.847	มาก
รวม	3.92	0.855	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือข่าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ( $\bar{X} = 3.93$ ) รองลงมาด้านความรู้สึกรักและศรัทธาต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.92$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.3** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือข่าย ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (n=390)

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.84	0.915	มาก	7
2. ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทুমเทความสามารถให้กับองค์กร	4.05	0.795	มาก	1
3. ท่านพร้อมที่จะปกป้ององค์กรจากผู้ที่ต่อต้าน	3.90	0.852	มาก	4
4. ท่านพูดถึงข้อดีขององค์กรให้ผู้อื่นฟังเสมอ	3.96	0.846	มาก	2
5. ท่านไม่เคยกล่าวให้ร้ายต่อองค์กร	3.94	0.870	มาก	3
6. ท่านรักษาผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่	3.87	0.904	มาก	5
7. ท่านตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรจนถึงวันเกษียณ	3.86	0.869	มาก	6
รวม	3.92	0.864	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและรองลงมาได้แก่ การมีความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มุ่งความสามารถให้กับองค์กร ( $\bar{X} = 4.05$ ) พுகถึงข้อดีขององค์กรให้ผู้อื่นฟังเสมอ ( $\bar{X} = 3.96$ ) การไม่เคยกล่าวให้ร้ายต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.94$ ) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $\bar{X} = 3.84$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้านความรู้สึกรักและศรัทธาต่อองค์กร (n=390)

ด้านความรู้สึกรักและศรัทธาต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	3.89	0.889	มาก	6
2. ท่านมีความรู้สึกรักและศรัทธาต่อองค์กร	3.90	0.854	มาก	5
3. ท่านมีความเชื่อมั่นว่า การทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้มีความมั่นคง	3.96	0.842	มาก	1
4. ท่านรู้สึกว่า ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	3.91	0.865	มาก	4
5. ท่านรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.94	0.815	มาก	3
6. ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน	3.95	0.814	มาก	2
รวม	3.93	0.847	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้านความรู้สึกรักและศรัทธาต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและรองลงมาได้แก่ ความเชื่อมั่นว่าการทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้มีความมั่นคง ( $\bar{X} = 3.96$ ) รู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.95$ ) ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จ ( $\bar{X} = 3.94$ ) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.89$ ) ตามลำดับ



#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก การปกครองบังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ (n=390)

ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร	3.91	0.891	มาก	5
2. ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก	3.93	0.865	มาก	3
3. การปกครองบังคับบัญชา	3.92	0.837	มาก	4
4. โอกาสความก้าวหน้า	3.90	0.855	มาก	6
5. การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	3.85	0.853	มาก	7
6. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.05	0.790	มาก	1
7. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.96	0.845	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.93</b>	<b>0.848</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและรองลงมา ได้แก่ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 4.05$ ) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $\bar{X} = 3.96$ ) ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก ( $\bar{X} = 3.93$ ) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ( $\bar{X} = 3.85$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติที่มีต่อปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายสาสน์ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (n=390)

ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. โรงเรียนมีเป้าหมายในการบริหารงานชัดเจน	3.93	0.896	มาก	3
2. ท่านเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายของโรงเรียน	3.92	0.904	มาก	4
3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	3.74	0.958	มาก	5
4. ท่านมีความเข้าใจในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาโรงเรียน	3.99	0.835	มาก	1
5. ท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาโรงเรียนตามเป้าหมาย	3.97	0.860	มาก	2
รวม	3.85	0.891	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและรองลงมา ได้แก่ ความเข้าใจในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.99$ ) ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาโรงเรียนตามเป้าหมาย ( $\bar{X} = 3.92$ ) โรงเรียนมีเป้าหมายในการบริหารงานชัดเจน ( $\bar{X} = 3.93$ ) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.74$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติที่มีต่อปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้านความภูมิใจในการเป็นสมาชิก (n=390)

ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกว่า ท่านทำงานอยู่ในโรงเรียนนี้	3.99	0.866	มาก	1
2. ท่านคิดว่า ชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นสาเหตุทำให้ท่านเลือกที่จะทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้	3.90	0.897	มาก	6
3. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นส่วนหนึ่งของการประสบความสำเร็จของโรงเรียน	3.91	0.863	มาก	5
4. ท่านภูมิใจในตราสัญลักษณ์ของโรงเรียนที่แสดงความเป็นเกียรติและมีศักดิ์ศรี	3.92	0.842	มาก	4
5. ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะในนามของโรงเรียน	3.94	0.860	มาก	2
6. โรงเรียนเป็นที่ยอมรับ มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป	3.93	0.864	มาก	3
รวม	3.93	0.865	มาก	

จากตารางที่ 4.7 ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นสมาชิก โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.93$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและรองลงมา ได้แก่ ความภาคภูมิใจที่จะบอกว่าท่านทำงานอยู่ในโรงเรียนนี้ ( $\bar{X}=3.99$ ) เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะในนามของโรงเรียน ( $\bar{X}=3.94$ ) โรงเรียนเป็นที่ยอมรับ มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป ( $\bar{X}=3.93$ ) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นสาเหตุทำให้ท่านเลือกที่จะทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้ ( $\bar{X}=3.90$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.8** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติที่มีต่อปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือข่าย ด้านการปกครองบังคับบัญชา (n=390)

การปกครองบังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน	3.97	0.820	มาก	1
2. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีทักษะและประสบการณ์ในการบริหารงาน	3.94	0.793	มาก	2
3. ท่านเคารพและเชื่อมั่นในผู้บริหารโรงเรียนของท่าน	3.93	0.852	มาก	3
4. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านเป็นคนดีและมีเหตุผล	3.91	0.845	มาก	5
5. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ	3.85	0.855	มาก	6
6. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความช่วยเหลือบุคลากรในการแก้ปัญหาด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม	3.92	0.855	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>3.92</b>	<b>0.837</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.8 ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.92$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและรองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน ( $\bar{X}=3.97$ ) ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีทักษะและประสบการณ์ในการบริหารงาน ( $\bar{X}=3.94$ ) เคารพและเชื่อมั่นในผู้บริหารโรงเรียนของท่าน ( $\bar{X}=3.93$ ) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ ( $\bar{X}=3.85$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติที่มีต่อปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (n=390)

โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ความก้าวหน้าในการทำงานของท่านขึ้นกับความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ	3.93	0.826	มาก	2
2. ท่านมีความรักและพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.94	0.867	มาก	1
3. ท่านได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ	3.89	0.888	มาก	3
4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาทักษะให้เกิดความชำนาญ	3.88	0.872	มาก	4
5. ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้าฝึกอบรมประชุม สัมมนาและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.87	0.820	มาก	5
รวม	3.90	0.855	มาก	

จากตารางที่ 4.9 ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและรองลงมา ได้แก่ ความรักและพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 3.94$ ) ความก้าวหน้าในการทำงานของท่านขึ้นกับความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ ( $\bar{X} = 3.93$ ) ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ( $\bar{X} = 3.89$ ) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ได้รับการส่งเสริมให้เข้าฝึกอบรมประชุม สัมมนาและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ( $\bar{X} = 3.87$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติที่มีต่อปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น (n=390)

ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	3.90	0.835	มาก	1
2. ความคิดและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.80	0.888	มาก	5
3. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.86	0.797	มาก	3
4. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	3.84	0.860	มาก	4
5. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานทุกระดับได้เป็นอย่างดี	3.86	0.885	มาก	2
รวม	3.85	0.853	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและรองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ( $\bar{X} = 3.90$ ) สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานทุกระดับได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.86$ ) การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.86$ ) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ความคิดและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.80$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติที่มีต่อปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน (n=390)

ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านมีความรู้สึกถึงความเชื่อมั่นว่าจะปฏิบัติงานในองค์กรโดยได้รับความเป็นธรรม	4.05	0.740	มาก	2
2. โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานโปร่งใสและเป็นธรรม	3.99	0.767	มาก	4
3. โรงเรียนมีหลักประกันการทำงานและให้ความคุ้มครองการทำงานท่านเป็นอย่างดี	4.16	0.804	มาก	1
4. การประพฤติกและปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน เป็นหลักประกันว่า ท่านจะไม่ถูกกลั่นแกล้งให้ออกจากงาน	4.01	0.848	มาก	3
รวม	4.05	0.790	มาก	

จากตารางที่ 4.11 ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.05$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและรองลงมาได้แก่ โรงเรียนมีหลักประกันการทำงานและให้ความคุ้มครองการทำงานท่านเป็นอย่างดี ( $\bar{X}=4.16$ ) ความรู้สึกถึงความเชื่อมั่นว่าจะปฏิบัติงานในองค์กรโดยได้รับความเป็นธรรม ( $\bar{X}=4.05$ ) การประพฤติกและปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน เป็นหลักประกันว่า ท่านจะไม่ถูกกลั่นแกล้งให้ออกจากงาน ( $\bar{X}=4.01$ ) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานโปร่งใสและเป็นธรรม ( $\bar{X}=3.99$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติที่มีต่อปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (n=390)

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. โรงเรียนมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	3.91	0.857	มาก	4
2. โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากร	3.96	0.835	มาก	3
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของท่าน	3.97	0.837	มาก	2
4. รายได้ที่ท่านได้รับอยู่ปัจจุบัน ทำให้ท่านดำรงชีพอยู่ได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ	4.09	0.817	มาก	1
5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับทำให้ท่านรู้สึกถึงสิ่งที่จะเปลี่ยนงาน	3.90	0.879	มาก	5
รวม	3.96	0.845	มาก	

จากตารางที่ 4.12 ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและรองลงมา ได้แก่ รายได้ที่ท่านได้รับอยู่ปัจจุบัน ทำให้ท่านดำรงชีพอยู่ได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ ( $\bar{X} = 4.09$ ) เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของท่าน ( $\bar{X} = 3.97$ ) โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากร ( $\bar{X} = 3.96$ ) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับทำให้ท่านรู้สึกถึงสิ่งที่จะเปลี่ยนงาน ( $\bar{X} = 3.90$ ) ตามลำดับ



#### 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมุ่งหมายที่จะศึกษาว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ 7 ด้าน ได้แก่ ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก การปกครองบังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ต่อกันหรือไม่ หากมีความสัมพันธ์จะมีในทิศทางใด (บวกหรือลบ) และมีความสัมพันธ์ระดับใด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายสาธิตแสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย (n=390)

ตัวแปร	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y
X <sub>1</sub>	1										
X <sub>2</sub>	.759**	1									
X <sub>3</sub>	.656**	.726**	1								
X <sub>4</sub>	.635**	.600**	.734**	1							
X <sub>5</sub>	.590**	.572**	.645**	.721**	1						
X <sub>6</sub>	.568**	.592**	.621**	.622**	.693**	1					
X <sub>7</sub>	.598**	.618**	.665**	.588**	.644**	.666**	1				
X	.833**	.847**	.874**	.841**	.827**	.793**	.813**	1			
Y <sub>1</sub>	.626**	.606**	.636**	.580**	.644**	.610**	.739**	.759**	1		
Y <sub>2</sub>	.610**	.628**	.616**	.545**	.532**	.572**	.610**	.706**	.675**	1	
Y	.676**	.673**	.684**	.616**	.647**	.647**	.743**	.802**	.930**	.898**	1

\*หมายเหตุ: มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัยโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment Correlation Coefficient) พบว่า ตัวแปรวิจัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัวเป็นบวก กล่าวคือ เมื่อค่าของตัวแปรหนึ่งสูงขึ้น ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูงขึ้นตาม

หรือค่าของตัวแปรหนึ่งลดลง ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะลดลงตามด้วย สำหรับขนาดของความสัมพันธ์พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง .532 - .930 แสดงว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางจนถึงสูงมาก (Hinkle, 2003)

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (n=390)

ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนในเครือศาสนา	ความจงรักภักดีต่อองค์กร		
	ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Y <sub>1</sub> )	ด้านความรู้สึกรักและศรัทธาต่อองค์กร (Y <sub>2</sub> )	โดยภาพรวม (Y)
1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร (X <sub>1</sub> )	.626**	.610**	.676**
2. ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก (X <sub>2</sub> )	.606**	.628**	.673**
3. การปกครองบังคับบัญชา (X <sub>3</sub> )	.636**	.616**	.684**
4. โอกาสความก้าวหน้า (X <sub>4</sub> )	.580**	.545**	.616**
5. การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น (X <sub>5</sub> )	.644**	.532**	.647**
6. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (X <sub>6</sub> )	.610**	.572**	.647**
7. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X <sub>7</sub> )	.739**	.610**	.743**
ภาพรวม (X)	.759**	.706**	.802**

หมายเหตุ. มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก การปกครองบังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์การถดถอย ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมุ่งหมายที่จะแสวงหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีอิทธิพลสามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความจงรักภักดี ว่าประกอบด้วยตัวแปรใดบ้าง นอกจากนั้นยังต้องการศึกษาต่อไปอีกว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดี เหล่านั้นสามารถพยากรณ์ ความจงรักภักดีได้มากน้อยเพียงใด หรือจะกล่าวอย่างสั้น เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอย มี

หลักการสำคัญคือ การแสวงหาสมการพยากรณ์ตัวแปรตามที่ดีที่สุด การวิเคราะห์การถดถอยนี้ต้องการตอบวัตถุประสงค์และทดสอบสมมติฐานการวิจัยต่อไปนี้

ชุดปัจจัยซึ่งประกอบด้วยการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก การปกครองบังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ จะสามารถพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเกี่ยวกับชุดปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กร แสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.15 แสดงน้ำหนักในการอธิบายของ ตัวแปรที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือศาสนาสน

ตัวแปร	B	Beta	Std. Error	t	sig
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X <sub>7</sub> )	0.321	0.353	0.041	7.824	0.00
2. การปกครองบังคับบัญชา (X <sub>3</sub> )	0.115	0.124	0.045	2.543	0.01
3. ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก (X <sub>2</sub> )	0.098	0.107	0.047	2.091	0.04
4. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (X <sub>6</sub> )	0.092	0.092	0.045	2.039	0.04
5. การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น (X <sub>5</sub> )	0.091	0.104	0.040	2.284	0.02
6. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร (X <sub>1</sub> )	0.091	0.189	0.040	2.284	0.00
ค่าคงที่ (a)	.483				
ค่า R	.821	(R <sup>2</sup> =.674)			
ค่า F	131.698				

หมายเหตุ. วิเคราะห์ด้วย SPSS ใช้คำสั่ง Stepwise

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ คือ

$$Y = 0.483 + 0.321X_7 + 0.115X_3 + 0.098X_2 + 0.092X_6 + 0.091X_5 + 0.091X_1 \dots (1)$$

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเกี่ยวกับปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กร พบดังนี้ เมื่อศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพล สามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก การปกครองบังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความมั่นคงในหน้าที่การ

งาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากตัวอย่างทั้งหมด พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้ดีที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง (ค่า Beta เท่ากับ .321) ส่วนปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาสามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรได้รองลงมา (ค่า Beta เท่ากับ .115) ในขณะที่ความภูมิใจในการเป็นสมาชิกและความมั่นคงในหน้าที่การงานสามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ใกล้เคียงกัน (ค่า Beta เท่ากับ .098 และ .092) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น สามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้เท่ากัน (ค่า Beta เท่ากับ .091) เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่าตัวแปรต้นมีอิทธิพลทางบวกทุกตัวแปร และตัวแปรต้นทั้ง 6 ตัว สามารถอธิบายตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรต้นทั้ง 6 ตัว สามารถอธิบายความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้ร้อยละ 67.4 ( $R^2=.674$ )

#### 4.5 ข้อเสนอแนะ

ตารางที่ 4.17 ลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยของปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนในเครือสารสาสน์

ที่	ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดี	ความถี่	ลำดับที่
1	การยอมรับเป้าหมายขององค์กร	55	3
2	ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก	48	4
3	การปกครองบังคับบัญชา	34	6
4	โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	39	5
5	การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	33	7
6	ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	83	2
7	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	98	1

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าความถี่ที่ผู้ให้ข้อมูลเลือกเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมาเป็นลำดับที่ 1 จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 25.13

จากการรวบรวมข้อมูลพบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางส่งเสริมความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยในส่วนของปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร สามารถสรุปได้ตามประเด็นดังต่อไปนี้

#### **ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร**

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของครูทุกคนในการประชุมเพื่อให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

2. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกันกับครูในประเด็นต่างๆ ตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด

#### **ด้านความภูมิใจในการเป็นสมาชิก**

3. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูรู้สึกที่ตนเองยังเป็นครอบครัวสาสน์เดียวกันเหมือนเดิม ให้เวลาครูสำหรับการปรับตัว พุดคุยเพื่อให้ครูเห็นคุณค่าในตนเองจนเกิดความภูมิใจในความเป็นสาสน์

4. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจและโน้มน้าวให้เกิดการยอมรับในการเปลี่ยนแปลง

#### **ด้านการปกครองบังคับบัญชา**

5. ส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหาร เพื่อให้มีโอกาสร่วมสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไว้วางใจกัน ให้รู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน

6. สร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหาร และกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาในรูปแบบที่ยอมรับได้ของครูทุกคน

#### **ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน**

7. ผู้บริหารจัดสรรเวลาให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมอื่นตามความสนใจของตนเอง เช่น จัดให้มีชั่วโมงว่างเพื่อฝึกทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษอย่างน้อย 2 สัปดาห์ต่อครั้ง

8. ผู้บริหารมีการให้กำลังใจ และบรรเทาใจครูที่รู้สึกว่าคุณเสียเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานที่ทำงานร่วมกันได้ดี และสร้างเจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อให้ครูมีกำลังใจในการทำงาน

### ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

9. โรงเรียนควรจัดฝึกอบรมสำหรับครูใหม่และผู้บริหารที่เพิ่งได้รับตำแหน่งใหม่ โดยให้เรียนรู้ผ่านการฝึกปฏิบัติ และรับฟังเรื่องราวผ่านประสบการณ์จริงของผู้มาประสบการณ์ เพื่อลดความประหม่าในการทำงานและสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และจะได้รับความเชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน

10. มอบหมายหน้าที่สำคัญ เพื่อฝึกฝนภาวะความเป็นผู้นำ เพื่อให้ได้การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

### ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

11. ผู้บริหารควรชี้แจง สร้างความตระหนักให้ครูเห็นถึงประโยชน์ ข้อดีของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นว่า จะนำไปสู่เป้าหมายอย่างไร ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อครูและนักเรียนอย่างไร

12. ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นว่าองค์กรจะให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตได้โดยไม่เป็นภาระของสังคม

### ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

13. กำหนดความชัดเจนในนโยบายต่าง ๆ ว่ามีผลต่อครูรุ่นใดบ้าง และสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหาร ในการเปลี่ยนแปลงนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามสถานการณ์ของเศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น

14. มอบสวัสดิการส่วนอื่นเป็นสิ่งตอบแทน เช่น ให้อุตร-ธิดามีโอกาสเรียนในโรงเรียนและชำระค่าธรรมเนียมเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น

15. จัดทำโครงการเกี่ยวกับสุขภาพ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การออกกำลังกาย เพื่อแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ ทำให้ครูสามารถลดโอกาสในการเป็นโรคร้ายแรง/รุนแรงเกินกว่าจะรักษาได้ทันและมีค่าใช้จ่ายในการรักษาสูง

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของครูและบุคลากร โรงเรียนในเครือศาสนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนในเครือศาสนา (2) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนในเครือศาสนา (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กร ของครูและบุคลากร โรงเรียนในเครือศาสนา (4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนในเครือศาสนา ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ โรงเรียนในเครือศาสนาจำนวน 39 โรง โดยมีผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญคือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรของโรงเรียนในเครือศาสนาซึ่งได้มาโดยวิธีแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 390 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบ stepwise และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 79.74 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.41 ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.75 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ระหว่าง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.97 รองลงมา คือ 11-15 ปี และ 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.74 และ 18.97 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 83.08

### 5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดี

จากการศึกษา พบว่า ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกรักและศรัทธาต่อองค์กร โดยในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่า ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การมีความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทุ่มความสามารถให้กับองค์กร รองลงมา คือ พุดถึงข้อดีขององค์กรให้ผู้อื่นฟังเสมอ และการไม่เคยกล่าวให้ร้ายต่อองค์กร ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2) ด้านความรู้สึกรักและศรัทธาต่อองค์กร พบว่า ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ความเชื่อมั่นว่า การทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้มีความมั่นคง รองลงมา ได้แก่ รู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

### 5.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน รองลงมา ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก การปกครองบังคับบัญชา การยอมรับเป้าหมายขององค์กร โอกาสความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ตามลำดับ โดยในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน พบว่า ระดับการปฏิบัติที่มีต่อปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ โรงเรียนมีหลักประกันการทำงานและให้ความคุ้มครองการทำงานท่านเป็นอย่างดี รองลงมา ได้แก่ ความรู้สึกถึงความเชื่อมั่นว่าจะปฏิบัติงานในองค์กร โดยได้รับความเป็นธรรม การประพฤติและปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของโรงเรียนเป็นหลักประกันที่ท่านจะไม่ถูกกลั่นแกล้งให้ออกจากงาน



ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานโปร่งใสและเป็นธรรม

2) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ระดับการปฏิบัติที่มีต่อปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ รายได้ที่ท่านได้รับอยู่ปัจจุบัน ทำให้ท่านดำรงชีพอยู่ได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ รองลงมา ได้แก่ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของท่าน โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากร ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับทำให้ท่านรู้สึกล่งเลที่จะเปลี่ยนงาน

3) ด้านความภูมิใจในการเป็นสมาชิก พบว่า ระดับการปฏิบัติที่มีต่อปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความภาคภูมิใจที่จะบอกว่า ท่านทำงานอยู่ในโรงเรียนนี้ รองลงมา ได้แก่ เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะในนามของโรงเรียน โรงเรียนเป็นที่ยอมรับ มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นสาเหตุทำให้ท่านเลือกที่จะทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้

4) ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ระดับการปฏิบัติที่มีต่อปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีทักษะและประสบการณ์ในการบริหารงาน เคารพและเชื่อมั่นในผู้บริหารโรงเรียนของท่าน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ

5) ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร พบว่า ระดับการปฏิบัติที่มีต่อปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความเข้าใจในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาโรงเรียน รองลงมา ได้แก่ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาโรงเรียนตามเป้าหมาย โรงเรียนมีเป้าหมายในการบริหารงานชัดเจน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

6) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ระดับการปฏิบัติที่มีต่อปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในเครือข่ายศาสนา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความรักและพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมา ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงานของท่านขึ้นกับความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ได้รับการส่งเสริมให้เข้าฝึกอบรมประชุม สัมมนาและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

7) ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น พบว่า ระดับการปฏิบัติที่มีต่อปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในเครือข่ายศาสนา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน รองลงมา ได้แก่ สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานทุกระดับได้เป็นอย่างดี การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความคิดและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

#### 5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่าย พบว่า ตัวแปรต้นทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์จากมากที่สุดเรียงลำดับตามนี้ (1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (2) การปกครองบังคับบัญชา (3) การยอมรับเป้าหมายขององค์กร (4) ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก (5) การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น (6) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (7) โอกาสความก้าวหน้า ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่กำหนดไว้

2) ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนในเครือข่ายศาสนา พบว่า ชุดตัวแปรต้นที่ประกอบด้วย (1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (2) การปกครองบังคับบัญชา (3) ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก (4) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (5) การยอมรับเป้าหมายขององค์กร (6) การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เป็นชุดตัวแปรที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนในเครือข่ายศาสนา สามารถแสดงสมการที่ใช้ในการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 0.483 + 0.321X_7 + 0.115X_3 + 0.098X_2 + 0.092X_6 + 0.091X_5 + 0.091X_1 \dots\dots\dots$$

(1)

จากสมการพยากรณ์ข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่า ข้อค้นพบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ว่า ชุดปัจจัย 7 ประการ ประกอบด้วย การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก การปกครองบังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ จะสามารถพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.1.5 ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียนในเครือข่าย

1) ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของครูทุกคนในการประชุมเพื่อให้ครูรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน รองลงมา ผู้บริหารสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกับครูในประเด็นต่าง ๆ ตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด

2) ด้านความภูมิใจในการเป็นสมาชิก กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะว่า ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูรู้สึกว่าคุณยังเป็นครอบครัวสายสัมพันธ์เดียวกันเหมือนเดิม ให้เวลาครูสำหรับการปรับตัวพูดคุยเพื่อให้ครูเห็นคุณค่าในตนเองจนเกิดความภูมิใจในความเป็นสายสัมพันธ์

3) ด้านการปกครองบังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะว่า ควรส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหาร เพื่อให้มีโอกาสร่วมสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไว้วางใจกัน ให้รู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกันรองลงมา ควรสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหาร และกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาในรูปแบบที่ยอมรับได้ของครูทุกคน

4) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรจัดสรรเวลาให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมอื่นตามความสนใจของตนเอง เช่น จัดให้มีชั่วโมงว่างเพื่อฝึกทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษอย่างน้อย 2 สัปดาห์ต่อครั้ง รองลงมา ผู้บริหารมีการให้กำลังใจ และบรรเทาใจครูที่รู้สึกว่าคุณเสียเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานที่ทำงานร่วมกันได้ดี และสร้างเจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อให้ครูมีกำลังใจในการทำงานต่อไป

5) ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะว่า โรงเรียนควรจัดฝึกอบรมสำหรับครูใหม่และผู้บริหารที่เพิ่งได้รับตำแหน่งใหม่ โดยให้เรียนรู้ผ่านการฝึกปฏิบัติ และรับฟังเรื่องราวผ่านประสบการณ์จริงของผู้มาประสบการณ์ เพื่อลดความประหม่าในการทำงาน และสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และจะได้รับความเชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน

6) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรชี้แจงและสร้างความตระหนักให้ครูเห็นถึงประโยชน์ ข้อดีของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นว่า จะนำไปสู่เป้าหมายอย่างไร ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อครูและนักเรียนอย่างไร และผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นว่าองค์กรจะให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตได้โดยไม่เป็นภาระของสังคม

7) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะว่า กำหนดความชัดเจนในนโยบายต่าง ๆ ว่ามีผลต่อครูรุ่นใดบ้าง และสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหารในการเปลี่ยนแปลงนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามสถานการณ์ของเศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น รองลงมา มอบสวัสดิการส่วนอื่นเป็นสิ่งตอบแทน เช่น ให้อบรม-ศึกษามีโอกาสเรียนในโรงเรียนและชำระค่าธรรมเนียมเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นและจัดทำโครงการเกี่ยวกับสุขภาพ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การออกกำลังกายเพื่อแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ ทำให้ครูสามารถลดโอกาสในการเป็นโรคร้ายแรง/รุนแรงเกินกว่าจะรักษาได้ทันและมีค่าใช้จ่ายในการรักษาสูง

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

### 1. ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนในเครือสารสาสน์

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรู้สึกรักและศรัทธาต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีความเชื่อมั่นว่า การทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้มีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับหนึ่ง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูและบุคลากรโรงเรียนในเครือสารสาสน์รับรู้ว่าคุณค่าที่ตนเองทำงานนั้นเป็นองค์การขนาดใหญ่ มีสาขาจำนวนมาก เป็นที่ยอมรับและได้รับความนิยมนจากผู้ปกครองที่ต้องการให้บุตรหลานสามารถสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สองซึ่งสอดคล้องกับบริบทของสังคมในปัจจุบันที่นักเรียนควรจะสามารถสื่อสารด้วยภาษาที่สอง โดยเฉพาะภาษาอังกฤษอย่างคล่องแคล่ว ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครูและบุคลากรมีความเชื่อมั่นว่าการทำงานในโรงเรียนสารสาสน์นั้นมีความมั่นคง สามารถประกอบอาชีพครูต่อไปได้ในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ รติรัตน์ ภาสดา (2559) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความมั่นคงในการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงานเงินรายได้สายสนับสนุนวิชาการภายหลังมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า ความมั่นคงทางอาชีพนั้น คือ การ

มีงานทำ มีหลักประกันในการดำเนินชีวิต ไม่มีความเสี่ยงในชีวิตและทรัพย์สิน จะเห็นได้ว่าหากบุคลากรในองค์กรรู้สึกว่าการของตนเองมีความมั่นคง ก็จะทำให้เกิดความจงรักภักดีได้

สำหรับด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทุ่มความสามารถให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับหนึ่ง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ประมาณร้อยละ 84 เป็นครูและบุคลากรที่ทำงานให้กับโรงเรียนในเครือสารสาสน์มาไม่ต่ำกว่า 5 ปี จึงเป็นคนที่คุ้นชินกับภาระงาน ยอมรับและเต็มใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติ เข้าใจเจตนารมณ์ของผู้บริหารที่มุ่งสร้างอนาคตของชาติเป็นอย่างดี จึงทำให้ครูมีความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทุ่มความสามารถให้กับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภา จันทร์หล้า (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัท โตโยต้า โทโย เอเชีย จำกัด จังหวัดชลบุรี พบว่าอายุงานมีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทุ่มความสามารถให้กับองค์กร กล่าวคือ บุคลากรที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป มีความเต็มใจที่จะทำงานกับองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรและยินดีมีส่วนร่วมทุกกิจกรรมขององค์กร

2. ระดับของปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียนในเครือสารสาสน์

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ( $\bar{X}=4.05$ ) เนื่องมาจากครูและบุคลากรโรงเรียนในเครือสารสาสน์รับรู้ว่าคุณค่าของตนเองทำงานนั้นเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีสาขาจำนวนมาก เป็นที่ยอมรับและได้รับความนิยมนจากผู้ปกครองที่ต้องการให้บุตรหลานสามารถสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สองซึ่งสอดคล้องกับบริบทของสังคมในปัจจุบันที่ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครูและบุคลากรมีความเชื่อมั่นว่าการทำงานในโรงเรียนสารสาสน์นั้นมีความมั่นคง สามารถประกอบอาชีพครูต่อไปได้ในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตต์โสภิณ นิลลิกา (2557) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของบุคลากร โรงเรียนเอกชน สายสามัญ อำเภอมือง จังหวัดลำปาง โดยศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของบุคลากร

### 3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนในเครือศาสนา

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นสมาชิก ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งหมายความว่า หากปัจจัยดังกล่าวพัฒนาขึ้นหนึ่งระดับก็จะทำให้ความจงรักภักดีพัฒนาขึ้นหนึ่งระดับเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากว่าครูและบุคลากรจะจงรักภักดีต่อองค์กรได้นั้นต้องมาจากองค์ประกอบที่หลากหลาย แต่แต่ละองค์ประกอบมีระดับความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันไป เมื่อพิจารณาด้านพฤติกรรมที่แสดงออกจะพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์มากที่สุด เป็นไปได้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นเรื่องสำคัญอันดับแรก ๆ ที่บุคคลในวัยทำงานให้ความสำคัญสูงสุด ค่าตอบแทนที่ดีและสวัสดิการที่มั่นคง (.743) มักเป็นสิ่งที่บุคคลทุก ๆ คนคำนึงถึงก่อนเป็นอย่างแรกไม่ว่าจะทำงานที่ใดก็ตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพานิ สฤกษ์วานิช (2553) ที่พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลกระทบอย่างมากต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จะเห็นได้จากหากมีการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีก็จะดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาสู่องค์กรและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพนั้นไว้กับองค์กร ช่วยกระตุ้นหรือเกิดแรงจูงใจให้บุคลากรใช้ความพยายามมากขึ้น ทুমุ่การทำงานมากขึ้น และสุดท้ายบุคลากรก็จะเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ทั้งนี้ข้อค้นพบที่ได้ยังมีความสอดคล้องกับการจัดลำดับในแบบสอบถามตอนที่ 4 ซึ่งปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีคะแนนเป็นลำดับที่ 1 ในการเรียงตามลำดับความสำคัญมากที่สุดของการจัดลำดับความสำคัญ

และจากชุดปัจจัยทั้ง 7 ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ปัจจัยด้านความภูมิใจในการเป็นสมาชิก ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนในเครือศาสนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความแม่นยำในการพยากรณ์เท่ากับ 67.4 และมีเพียงปัจจัยเดียวที่ไม่สามารถพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนในเครือศาสนา คือ โอกาสความก้าวหน้า ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงเรียนศาสนาดำเนินงานในลักษณะของเอกชน การพิจารณาขึ้นเงินเดือนไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน บางครั้งโอกาสความก้าวหน้าของครูเอกชนจึงขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหาร จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งทำให้โอกาสความก้าวหน้าไม่สามารถพยากรณ์ความจงรักภักดีได้เมื่อศึกษาในบริบทของโรงเรียนเอกชน

#### 4. ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนในเครือสารสาสน์

4.1 ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความ  
คิดเห็นของครูทุกคนในการประชุมเพื่อให้ครูรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของ  
โรงเรียน รองลงมา ผู้บริหารสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกันกับครูในประเด็นต่าง ๆ ตาม  
เป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทลิตา จันทรัมย์ (2559) ที่กล่าวว่า การ  
ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นความเชื่อของบุคลากรที่มีความเชื่อถือ ยอมรับ และ  
พร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งบุคคลกลุ่มนี้จะมี  
แนวโน้มที่จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

4.2 ด้านความภูมิใจในการเป็นสมาชิก ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูรู้สึกว่าคุณยัง  
เป็นครอบครัวสารสาสน์เดียวกันเหมือนเดิม ให้ความสำคัญสำหรับการปรับตัว พุดคุยเพื่อให้ครูเห็น  
คุณค่าในตนเองจนเกิดความภูมิใจในความเป็นสารสาสน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรหมน โทตระ  
ไวศยะ(2553) ที่พบว่า ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิก  
ขององค์กร สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

4.3 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ควรส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างครู  
และผู้บริหาร เพื่อให้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ใ่วางใจกัน ให้รู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน  
รองลงมา ควรสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหาร และกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาใน  
รูปแบบที่ยอมรับได้ของครูทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับดิริตัน ภาสดา (2559) ที่พบว่า ผู้บังคับบัญชาที่  
ใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหา คิดหาวิธีแก้ไขปัญหาละและหาทางออกสำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ย่อม  
ทำให้เกิดสัมพันธ์อันดีทั้งระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างสัมพันธ์ที่ดีย่อม  
ส่งผลให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีตามไปด้วย

4.4 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บริหารควรจัดสรรเวลาให้ครูได้เข้า  
ร่วมกิจกรรมอื่นตามความสนใจของตนเอง เช่น จัดให้มีชั่วโมงว่างเพื่อฝึกทักษะการสื่อสาร  
ภาษาอังกฤษอย่างน้อย 2 สัปดาห์ต่อครั้ง รองลงมา ผู้บริหารมีการให้กำลังใจ และบรรเทาใจครูที่  
รู้สึกว่าคุณเสียเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานที่ทำงานร่วมกันได้ดี และสร้างเจตคติที่ดีต่อการ  
เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อให้ครูมีกำลังใจในการทำงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยฉัตร  
กุลทัฬ (2550) ที่กล่าวว่า โอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน การที่องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากร  
ได้พัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพในวิชาชีพของตนเอง ย่อมทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดี  
ต่อองค์กร

4.5 ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น โรงเรียนควรจัดฝึกอบรมสำหรับครูใหม่และผู้บริหารที่เพิ่งได้รับตำแหน่งใหม่ โดยให้เรียนรู้ผ่านการฝึกปฏิบัติ และรับฟังเรื่องราวผ่านประสบการณ์จริงของผู้มาประสบการณ์ เพื่อลดความประหม่าในการทำงานและสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และจะได้รับความเชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับสายทิพย์ วงศ์สังข์ชะ (2540) ที่กล่าวว่า ความต้องการทางสังคมเป็นความต้องการของมนุษย์ในระดับที่สูง โดยความต้องการทางสังคมเป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากผู้อื่น มีมิตรภาพ ความรักจากเพื่อนร่วมงาน ต้องการที่จะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการที่จะให้หมู่คณะยอมรับนี้เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะตัดสินใจว่าคุณคนนั้นจะทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์การได้ดีเพียงใด เพราะการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมีคุณค่าไม่น้อยไปกว่าการได้รับเงินเดือนสูง

4.6 ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ผู้บริหารควรชี้แจงและสร้างความตระหนักให้ครูเห็นถึงประโยชน์ ข้อดีของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นว่า จะนำไปสู่เป้าหมายอย่างไร ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อครูและนักเรียนอย่างไร และผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นว่าองค์การจะให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตได้โดยไม่เป็นภาระของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ ปิยฉัตร กุลทัฬห (2550) ได้อธิบายความมั่นคงในหน้าที่การงานว่าความรู้สึกที่เกิดความปลอดภัยว่าจะมีอาชีพที่แน่นอน มีงานทำที่ดี รวมทั้งได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม และสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีพอย่างปกติสุขย่อมทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การได้

4.7 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กำหนดความชัดเจนในนโยบายต่างๆ ว่ามีผลต่อครูรุ่นใดบ้าง และสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหารในการเปลี่ยนแปลงนโยบายต่างๆ เพื่อให้เป็นไปตามสถานการณ์ของเศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น รองลงมา มอบสวัสดิการส่วนอื่นเป็นสิ่งตอบแทน เช่น ให้อบรม-ศึกษามีโอกาสเรียนในโรงเรียนและชำระค่าธรรมเนียมเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นและจัดทำโครงการเกี่ยวกับสุขภาพ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การออกกำลังกายเพื่อแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ ทำให้ครูสามารถลดโอกาสในการเป็นโรคร้ายแรง/รุนแรงเกินกว่าจะรักษาได้ทันและมีค่าใช้จ่ายในการรักษาสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของสายทิพย์ วงศ์สังข์ชะ (2540) ที่กล่าวถึงความสำคัญเกี่ยวกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ โดยได้นำลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow (1943) มาอธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย อันได้แก่อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค นั้นจึงเรียกได้ว่ามนุษย์ย่อมต้องการสวัสดิการเพื่อตอบสนองความต้องการตัวเองดังกล่าว



### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า

##### 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในเชิงนโยบาย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสำรวจครูในโรงเรียนของตนเอง เพื่อให้รู้จักและเข้าใจสภาพ บริบท ปัญหา หรือความต้องการของครูให้มากขึ้นเพื่อประโยชน์ในการวางแผนการส่งเสริมความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนในเครือสารสาสน์ให้เหมาะสมและตอบสนองต่อความต้องการของครู และทดลองใช้แนวทางส่งเสริมฯ ให้เหมาะสมกับบริบทของครูในโรงเรียนแต่ละแห่งที่อยู่ภายใต้โรงเรียนในเครือสารสาสน์

##### 2) ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

การนำแนวทางในการส่งเสริมความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนในเครือสารสาสน์ไปใช้ ควรมีการเตรียมความพร้อมกลุ่มผู้บริหาร เพราะจากผลการวิจัยทำให้ทราบว่า หากต้องการให้ครูและบุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้บริหารถือเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมปัจจัยทั้ง 7 ด้านให้เกิดขึ้น

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรนำแนวทางในการส่งเสริมความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนในเครือสารสาสน์ที่ได้จากการศึกษาไปทดลองใช้กับครูและบุคลากร เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นว่าแนวทางดังกล่าวสามารถส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความจงรักภักดีเพิ่มขึ้นหรือไม่อย่างไร ทำให้สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ในอนาคต

2) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้วิธีวิจัยอื่น ๆ เช่น การจัดสนทนากลุ่ม เพื่อหาข้อสรุปแนวทางส่งเสริมร่วมกันจากบุคคลผู้เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่าย ซึ่งสามารถนำมาเปรียบเทียบกับแนวทางที่ผู้วิจัยได้ค้นพบในการวิจัยนี้ ทำให้ช่วยยืนยันองค์ความรู้ให้หนักแน่นยิ่งขึ้นได้



บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550*. สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2560, จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2550/A/040/1.PDF>
- กฤษมันต์ วัฒนานรงค์. (2542). ความภักดี ความประณีต และความปลอดภัยของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 9(4), 53-60.
- กอแก้ว แสงสีดา. (2546). *ความรัก ความจริงใจ คือพลังแห่งความสำเร็จขององค์กร*. สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2560, จาก <http://www.hu.ac.th/academic/article/HR/Love.htm>
- กำพล แสงบุญเรือง. (2542). *การมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชะธินยา หล้าสุวงษ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คมสัน ชัยเจริญศิลป์. (2542). *ความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองตำรวจป่าไม้*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จักรพันธ์ กิตตินรรัตน์. (2559). ความภักดีของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 3(2), 17-25.
- จันทนา ประสงค์ศิลป์. (2547). *แรงจูงใจ พฤติกรรมการทำงาน และความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสายงานระบบ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิตต์โสภิน นิลลิกา. (2556). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของบุคลากร โรงเรียนเอกชนสายสามัญ อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง*. (การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต). ลำปาง: มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- จิตตานันท์ สุขสวัสดิ์. (2556). *การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ของปัจจัยความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร นครปฐม.
- จิราภรณ์ ศรีนิล. (ม.ป.ป.). *ปัจจัยทางทัศนคติที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน*. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2560, จาก <http://www.dpu.ac.th/graduate/>

- จิรนนท์ ดวงคำ. (2551). *ความภักดีต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์: กรณีศึกษาบริษัทเวสเทิร์นดิิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- จุไรรัตน์ บัวสุวรรณ. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีกับองค์กรของผู้ประสานงานวิจัยทางคลินิก* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เจริญ ไวรวิจกุล. (2545). *บริหารการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ถวัลย์ เอื้อวิศาลรวงศ์. (2547). *ความจงรักภักดีต่อองค์กร: กรณีศึกษาเฉพาะพนักงานทั่วไปบริษัท เบทาโกร อโกรกรุ๊ป จำกัด (มหาชน)* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นภาพิณ โหมาศวิน. (2533). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นุกูล บุญแจ้ง. (2537). *การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กดีเด่น*. น่าน: สุทัศน์การพิมพ์.
- บุญคุ้ม ทมมู. (2537). *การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญยาศิ จันท์เจริญสุข. (2538). *การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันขององค์การ: ศึกษากรณีข้าราชการสถานบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปชานนท์ ชนะราวี. (2558). *รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ประพันธ์ พุทธานู. (2543). *ความผูกพันและประสิทธิผลขององค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพภาคที่ 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรียาภรณ์ เวชประเสริฐ. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบริษัทฮีโน่มอเตอร์ แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยฉัตร กุลทัพ. (2550). *การสร้างความมั่นคงทางอาชีพในทัศนะของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- พชรมน โทตระไวศยะ. (2552). การศึกษาความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พัชรินทร์ รอดพັນตร์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพโรจน์ สิงห์คำ. (2542). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเขียงคาน จังหวัดเลย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภรณ์ กิรีดิบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- รติรัตน์ ภาสดา. (2559). ความมั่นคงในการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงานเงินรายได้สายสนับสนุนวิชาการภายหลังมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้านุเคราะห์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2552). ความคิดเห็นของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อการบริหารงานลูกค้าสัมพันธ์ของบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิบลุย์ ไตวณะบุตร. (2541). หลักและทฤษฎีการบริการการศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศรายุทธ นาคด้อย. (2539). การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- สรिया จันทร์เพ็ญ. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นคงในงาน ความเป็นครอบครัว และการได้รับการยอมรับจากครอบครัว กับความภักดีในองค์กรและความพอใจในงาน กรณีศึกษา: วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทอุตสาหกรรมเครื่องหนังเฉพาะ บริษัท คราฟท์ เคอะ เบสท์ จำกัด และบริษัท พี ที เทคคิง จำกัด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- สายทิพย์ วงศ์สังข์ชะ. (2540). *ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้าในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาพนักงานขาย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2549)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุธิดา ม่วงรุ่ง. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษาบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)* (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- หนึ่งฤทัย น้อยทา. (2555). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยนเรศวร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2539). ความผูกพันต่อองค์กร. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 24, 47.
- อุษุมพร แก้วขุนทด. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาลของภาคเหนือ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

### ภาษาต่างประเทศ

- Bernard, C. (1938). *The Function of the Executive*. Cambridge : Harvard University Press.
- Blau, P. M. & Scotts, W. R. (1962). *Formal Organizations*. San Francisco: Chandler Publishing.
- Buchanan, B. (1977). Building Organization Commitment : the Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 41-47.
- Dick, A. & Basu, K. (1994). Customer loyalty : Towards an integrated framework. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 22, 99-113.
- Fullager, C. & Barling. (1989). A longitudinal test of the antecedents and Consequences of union loyalty. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 213-277.
- Gordon, M.E. et al. (1980). Commitment in the union : development of a measure and An examination of its correlations. *Journal of Applied Psychology Monograph*, 65, 497-499.
- Hirschman, O. (1970). *Exit voice and loyalty*. Cambridge : Harvard University Press.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2001). *Educational Administration : Theory, Resource and Practice*. (6<sup>th</sup> ed). New York : McGraw-Hill.

- Johnson & Venable. (2003). *The Human Problem of Management*. Englewood Cliffs : Prentice-Hall.
- Johnson, M. D. & Gustafsson, A. (2000). *Improving Customer Satisfaction, Loyalty and Profit : An Integrated Measurement and Management System*. USA: Jossey - Bass San Francisco, CA.
- Pessemier, E. A. (1959). A new way to determine buying decisions. *Journal of Marketing*, 41-46.
- Porter, L.W., Steer, R.M., Mowday, R.T. & Boulian, P.V. (1974). Organizational Commitment Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technician. *Journal of Applied Psychology*, 9(43), 194-197.
- Robbing, S. P. (2001). *Organization Theory : Structure Designs and Application* (7<sup>th</sup> ed). Englewood Cliffs New Jersey : Prentice-Hall Inc.
- Steers, R. M. (1977). *Organization Effectiveness*. Santa Monica, Calif : Goodyear.
- Touretzky, S. J. (1979). *Changing attitudes: A question of loyalty*. N.P.
- Whitney & Cooper. (1992). What's loyalty. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 5(3), 82.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ชื่อ – นามสกุล รศ.ดร.จรรยาตรี มาดิลกโกวิท  
ตำแหน่งหน้าที่ ประธานสาขาวิชาพัฒนศึกษาและหัวหน้าภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา  
วุฒิการศึกษา ค.ค.(พัฒนศึกษา)
2. ชื่อ – นามสกุล ผศ.ดร.สมพร โกมารทัต  
ตำแหน่งหน้าที่ อาจารย์ประจำหลักสูตรการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์  
วุฒิการศึกษา ศษ.ค.(การจัดการศึกษา)
3. ชื่อ – นามสกุล ผศ. ดร. พิณสุดา สิริธรงค์ศรี  
ตำแหน่งหน้าที่ อาจารย์ประจำวิทยาลัยครุศาสตร์  
วุฒิการศึกษา ค.ค.(การบริหารการศึกษา)
4. ชื่อ – นามสกุล ดร.เฉลิมชัย มนุเสวต  
ตำแหน่งหน้าที่ อาจารย์ประจำวิทยาลัยครุศาสตร์  
วุฒิการศึกษา ค.ค.(การบริหารการศึกษา)
5. ชื่อ – นามสกุล ดร.วริศนันท์ เดชปานประสงค์  
ตำแหน่งหน้าที่ ผู้อำนวยการโรงเรียนสารสาสน์วิเทศศึกษา  
วุฒิการศึกษา ศษ.ค.(หลักสูตรและการสอน)

ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามประกอบการวิจัย



## แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ของโรงเรียนในเครือศาสนา

## คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้ประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท วิทยาลัยครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ผลการศึกษาที่ได้จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดนโยบายหรือแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีขวัญในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด และผู้วิจัยขอโอกาสขอพระคุณท่านที่กรุณาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์

2. แบบสอบถามชุดนี้ มีทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์การ ประกอบด้วย การยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก การปกครองบังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตอนที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรักและศรัทธาต่อองค์การ

ตอนที่ 4 การจัดลำดับความสำคัญและข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมเกี่ยวกับปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์การ

ด้วยความเคารพอย่างสูง

นางสาวปริณาพรรณ ทัพมาลี

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการการศึกษา

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าหัวข้อที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

ชาย  หญิง

2. อายุ

ไม่เกิน 30 ปี  30 – 40 ปี  41 – 50 ปี  มากกว่า 50 ปี

3. การศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  ประกาศนียบัตรบัณฑิต  
 ปริญญาโท  ปริญญาเอก  อื่นๆ ระบุ .....

4. ตำแหน่งหน้าที่

ครู  บุคลากรทางการศึกษา  ผู้บริหาร

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ปัจจุบัน

ไม่เกิน 5 ปี  5 – 10 ปี  11 – 15 ปี  16 - 20 ปี  
 21 – 25 ปี  26 – 30 ปี  มากกว่า 30 ปี

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เงินเดือน+เงินพิเศษ)

น้อยกว่า 10,000 บาท  10,000 – 20,000 บาท  
 20,001 – 30,000 บาท  มากกว่า 30,000 บาท

**ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา**

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเห็นและระดับปฏิบัติเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็น / ระดับปฏิบัติ ได้มากที่สุด  
 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็น / ระดับปฏิบัติ ได้มาก  
 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็น / ระดับปฏิบัติ ได้ปานกลาง  
 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็น / ระดับปฏิบัติ ได้น้อย  
 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็น / ระดับปฏิบัติ ได้น้อยที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดี	ระดับความคิดเห็น / ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	โรงเรียนมีเป้าหมายในการบริหารงานชัดเจน					
2	ท่านเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายของโรงเรียน					
3	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน					
4	ท่านมีความเข้าใจในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาโรงเรียน					
5	ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาโรงเรียนตามเป้าหมาย					
6	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกว่า ท่านทำงานอยู่ในโรงเรียนนี้					
7	ชื่อเสียงของโรงเรียนคือสาเหตุที่ท่านเลือกทำงานโรงเรียนนี้					

ข้อที่	ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดี	ระดับความคิดเห็น / ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
8	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของโรงเรียน					
9	ท่านภูมิใจในตราสัญลักษณ์ของโรงเรียน					
10	ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะในนามของโรงเรียน					
11	โรงเรียนมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับและรู้จักของคนทั่วไป					
12	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน					
13	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีทักษะและประสบการณ์ในการบริหารงาน					
14	ท่านเคารพและเชื่อมั่นในผู้บริหารโรงเรียนของท่าน					
15	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านเป็นคนดีและมีเหตุผล					
16	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ					
17	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความช่วยเหลือบุคลากรในการแก้ปัญหาด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม					
18	ความก้าวหน้าในการทำงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของท่านเป็นสำคัญ					

ข้อที่	ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดี	ระดับความคิดเห็น / ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
19	ท่านมีความรักและพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
20	ท่านได้ทำงานและได้รับผิดชอบงานตรงตามความรู้ความสามารถ					
21	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาทักษะให้เกิดความชำนาญ					
22	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้าฝึกรอบรมประชุม สัมมนาและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
23	ผู้บริหาร โรงเรียนและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน					
24	ความคิดและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร โรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน					
25	การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร โรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน					
26	ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อนร่วมงาน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง					
27	ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานทุกระดับได้เป็นอย่างดี					



ข้อที่	ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดี	ระดับความคิดเห็น / ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
28	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าจะปฏิบัติงานในองค์กร โดยได้รับความเป็นธรรม					
29	โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม					
30	โรงเรียนมีหลักประกันการทำงานและให้ความคุ้มครองการทำงานท่านเป็นอย่างดี					
31	การประพฤติกฎและปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของโรงเรียน เป็นหลักประกันว่า ท่านจะไม่ถูกกีดกันแก้งให้ออกจากงาน					
32	โรงเรียนมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม					
33	โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากร					
34	เงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของท่าน					
35	รายได้ที่ท่านได้รับอยู่ปัจจุบัน ทำให้ท่านดำรงชีพอยู่ได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ					
36	ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับเป็นเหตุทำให้ท่านไม่ต้องการเปลี่ยนงาน					

### ตอนที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีความจงรักภักดีอยู่ในระดับ มากที่สุด  
 4 หมายถึง มีความจงรักภักดีอยู่ในระดับ มาก  
 3 หมายถึง มีความจงรักภักดีอยู่ในระดับ ปานกลาง  
 2 หมายถึง มีความจงรักภักดีอยู่ในระดับ น้อย  
 1 หมายถึง มีความจงรักภักดีอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อที่	ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระดับความจงรักภักดี				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน					
2	ท่านเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทุ่มเทความสามารถให้กับโรงเรียน					
3	ท่านพร้อมที่จะปกป้องโรงเรียนจากผู้ที่ต่อต้าน					
4	ท่านพูดถึงข้อดีของโรงเรียนให้ผู้อื่นฟังเสมอ					
5	ท่านไม่เคยกล่าวให้ร้ายต่อโรงเรียน					
6	ท่านรักษาผลประโยชน์ของโรงเรียนอย่างเต็มที่					
7	ท่านตั้งใจที่จะทำงานกับโรงเรียนจนถึงวันเกษียณ					
8	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน					
9	ท่านมีความรู้สึกรักและศรัทธาต่อโรงเรียน					
10	ท่านมีความเชื่อมั่นว่า การทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้มีความมั่นคง					
11	ท่านรู้สึกว่า ตนเองมีความสำคัญต่อโรงเรียน					
12	ท่านรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ					
13	ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน					

**ตอนที่ 4** จัดลำดับความสำคัญและข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากร

#### 4.1 การจัดลำดับความสำคัญ

โปรดทำเครื่องหมาย ○ ตัวเลขที่อยู่หลังข้อความ โดยพิจารณาจากลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย (สำคัญมากที่สุด = ① , สำคัญรองลงมา = ② , ... , สำคัญน้อยที่สุด = ⑦ เป็นต้น)

ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความจงรักภักดี	เลือกอันดับตามความสำคัญ						
การยอมรับเป้าหมายขององค์กร	1	2	3	4	5	6	7
ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก	1	2	3	4	5	6	7
การปกครองบังคับบัญชา	1	2	3	4	5	6	7
โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	1	2	3	4	5	6	7
การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	1	2	3	4	5	6	7
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	1	2	3	4	5	6	7
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	1	2	3	4	5	6	7

- หากท่านคิดว่ามีปัจจัยอื่นที่มีความสำคัญนอกเหนือจากปัจจัยข้างต้น (โปรดระบุ)

.....

.....

#### 4.2 ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความจงรักภักดีต่อองค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการกรอก

แบบสอบถาม

ภาคผนวก ก

แสดงค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)



ความหมาย	ข้อ ที่	ข้อรายการ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม คะแนน	ค่า IOC	ผลการ พิจารณา
			1	2	3	4	5			
ตัวแปรต้น : ปัจจัยที่ 1  การยอมรับ เป้าหมายของ องค์กร	1	โรงเรียนมีเป้าหมายในการ บริหารงานชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	2	ท่านเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	3	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	4	ท่านมีความเข้าใจในการทำงานที่ สอดคล้องกับเป้าหมายและแนว ทางการพัฒนาโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	5	ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จากการพัฒนาโรงเรียนตามเป้าหมาย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ตัวแปรต้น : ปัจจัยที่ 2  ความภูมิใจใน การเป็น สมาชิก	6	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกว่า ท่านทำงานอยู่ในโรงเรียนนี้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	7	ชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นสาเหตุทำ ให้ท่านเลือกที่จะทำงานที่โรงเรียน แห่งนี้	1	0	0	1	1	3	0.6	ใช้ได้
	8	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นส่วนหนึ่ง ของความสำเร็จของโรงเรียน	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
	9	ท่านภูมิใจในตราสัญลักษณ์ของ โรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	10	ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ ในนามของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	11	โรงเรียนมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับและ รู้จักของคนทั่วไป	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ความหมาย	ข้อ ที่	ข้อรายการ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม คะแนน	ค่า IOC	ผลการ พิจารณา
			1	2	3	4	5			
ตัวแปรต้น : ปัจจัยที่ 3 การ ปกครอง บังคับบัญชา	12	ผู้บริหาร โรงเรียนของท่านมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	13	ผู้บริหาร โรงเรียนของท่านมีทักษะ และประสบการณ์ในการบริหารงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	14	ท่านเคารพและเชื่อมั่นในผู้บริหาร โรงเรียนของท่าน	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
	15	ผู้บริหาร โรงเรียนของท่านเป็นคนดี และมีเหตุผล	1	1	- 1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
	16	ผู้บริหาร โรงเรียนของท่านรับฟัง ความคิดเห็นของท่านเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	17	ผู้บริหาร โรงเรียนให้ความช่วยเหลือ บุคลากรในการแก้ปัญหาด้วยความ เสมอภาคและยุติธรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	ตัวแปรต้น : ปัจจัยที่ 4  โอกาส ความก้าวหน้า ในการทำงาน	18	ความก้าวหน้าในการทำงานขึ้นอยู่กับ ความรู้ความสามารถของท่านเป็นสำคัญ	0	1	1	1	1	4	0.8
19		ท่านมีความรักและพอใจในงานที่ ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20		ท่านได้ทำงานและได้รับผิดชอบงาน ตรงตามความรู้ความสามารถ	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
21		ท่านได้รับการสนับสนุนให้เพิ่มพูน ความรู้ใหม่ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริม และพัฒนาทักษะให้เกิดความชำนาญ	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
22		ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้าฝึกอบรม ประชุม สัมมนาและศึกษาดูงาน เพื่อ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้

ความหมาย	ข้อ ที่	ข้อรายการ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม คะแนน	ค่า IOC	ผลการ พิจารณา
			1	2	3	4	5			
ตัวแปรต้น : ปัจจัยที่ 5 การ ได้รับการ ยอมรับจาก ผู้อื่น	23	ผู้บริหาร โรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับในความรู้ ความสามารถของ ท่าน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	24	ความคิดและข้อเสนอแนะของท่าน ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร โรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
	25	การปฏิบัติงานของท่านได้รับการ ยอมรับจากผู้บริหาร โรงเรียนและ เพื่อนร่วมงาน	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
	26	ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของ ผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อนร่วมงาน และ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
	27	ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อน ร่วมงานทุกระดับได้เป็นอย่างดี	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
ตัวแปรต้น : ปัจจัยที่ 6  ความมั่นคง ในหน้าที่การ งาน	28	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าจะปฏิบัติงาน ในองค์กร โดยได้รับความเป็นธรรม	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
	29	โรงเรียนมีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม	1	0	0	1	1	3	0.6	ใช้ได้
	30	โรงเรียนมีหลักประกันการทำงาน และให้ความคุ้มครองการทำงานท่าน เป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	31	การประพฤติกและปฏิบัติตนตาม กฎระเบียบของโรงเรียน เป็น หลักประกันว่า ท่านจะไม่ถูกกีดกัน แก้งให้ออกจากงาน	0	0	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้

ความหมาย	ข้อ ที่	ข้อรายการ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม คะแนน	ค่า IOC	ผลการ พิจารณา
			1	2	3	4	5			
ตัวแปรต้น : ปัจจัยที่ 7 ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	32	โรงเรียนมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็น ธรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	33	โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่ บุคลากร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	34	เงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ของท่าน	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
	35	รายได้ที่ท่านได้รับอยู่ปัจจุบัน ทำให้ ท่านดำรงชีพอยู่ได้อย่างมีความสุข ตามอัตภาพ	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
	36	ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่าน ได้รับทำให้ท่านรู้สึกถึงสิ่งที่เปลี่ยนแปลง งาน	0	1	0	1	1	3	0.6	ใช้ได้
ตัวแปรตาม : ด้าน พฤติกรรมที่ แสดงออก	1	ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ โรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	2	ท่านเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทุ่มเท ความสามารถให้กับโรงเรียน	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
	3	ท่านพร้อมที่จะปกป้องโรงเรียนจากผู้ ที่ต่อต้าน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	4	ท่านพูดถึงข้อดีของโรงเรียนให้ผู้อื่น ฟังเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	5	ท่านไม่เคยกล่าวให้ร้ายต่อโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	6	ท่านรักษาผลประโยชน์ของโรงเรียน อย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	7	ท่านตั้งใจที่จะทำงานกับโรงเรียน จนถึงวันเกษียณ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้



ความหมาย	ข้อ ที่	ข้อรายการ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม คะแนน	ค่า IOC	ผลการ พิจารณา
			1	2	3	4	5			
ตัวแปรตาม : ด้าน ความรู้สึกรัก และศรัทธาต่อ องค์กร	8	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อ โรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	9	ท่านมีความรู้สึกรักและศรัทธาต่อ โรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	10	ท่านมีความเชื่อมั่นว่า การทำงานที่ โรงเรียนแห่งนี้มีความมั่นคง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	11	ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อ โรงเรียน	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
	12	ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ โรงเรียนประสบความสำเร็จ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	13	ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการ ทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ง  
แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม



## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.967	49

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
เป้าหมาย1	200.30	402.493	.681	.966
เป้าหมาย2	200.27	400.340	.762	.966
เป้าหมาย3	201.00	393.103	.703	.966
เป้าหมาย4	200.53	400.740	.677	.966
เป้าหมาย5	200.30	409.183	.407	.967
ความภูมิใจ6	199.97	406.378	.696	.966
ความภูมิใจ7	200.67	411.057	.236	.968
ความภูมิใจ8	200.53	402.326	.672	.966
ความภูมิใจ9	200.17	402.695	.603	.966
ความภูมิใจ10	200.20	404.579	.643	.966
ความภูมิใจ11	200.17	411.937	.362	.967
ปกครอง12	200.07	411.444	.395	.967
ปกครอง13	200.03	411.137	.418	.967
ปกครอง14	200.00	406.690	.660	.966
ปกครอง15	200.20	407.131	.530	.966
ปกครอง16	200.53	398.326	.714	.966
ปกครอง17	200.43	399.082	.690	.966
ก้าวหน้า18	200.60	398.041	.671	.966
ก้าวหน้า19	200.40	401.145	.707	.966
ก้าวหน้า20	200.37	403.620	.656	.966
ก้าวหน้า21	200.73	390.133	.768	.965
ก้าวหน้า22	200.67	399.402	.590	.966
ยอมรับ23	200.90	404.093	.604	.966

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ยอมรับ24	201.10	406.231	.517	.966
ยอมรับ25	200.93	407.926	.546	.966
ยอมรับ26	201.00	405.172	.646	.966
ยอมรับ27	200.63	409.275	.512	.966
มั่นคงในงาน28	200.33	399.609	.743	.966
มั่นคงในงาน29	200.47	401.085	.682	.966
มั่นคงในงาน30	200.50	400.121	.636	.966
มั่นคงในงาน31	200.40	401.972	.621	.966
สวัสดิการ32	200.60	396.869	.710	.966
สวัสดิการ33	200.40	400.800	.665	.966
สวัสดิการ34	200.80	400.510	.686	.966
สวัสดิการ35	201.07	398.064	.612	.966
สวัสดิการ36	201.70	409.114	.259	.968
loyaltyพฤติกรรม1	200.40	404.593	.707	.966
loyaltyพฤติกรรม2	200.13	404.533	.645	.966
loyaltyพฤติกรรม3	200.27	406.616	.561	.966
loyaltyพฤติกรรม4	200.30	403.872	.693	.966
loyaltyพฤติกรรม5	200.37	399.482	.759	.965
loyaltyพฤติกรรม6	200.23	405.840	.590	.966
loyaltyพฤติกรรม7	200.57	403.564	.479	.967
loyaltyความรู้สึกรัก8	200.17	402.075	.681	.966
loyaltyความรู้สึกรัก9	200.13	407.982	.558	.966
loyaltyความรู้สึกรัก10	200.27	400.892	.679	.966
loyaltyความรู้สึกรัก11	200.77	399.082	.622	.966
loyaltyความรู้สึกรัก12	200.70	396.148	.711	.966
loyaltyความรู้สึกรัก13	200.73	400.616	.555	.966

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวปริณาพรรณ ทัพมาลี

ประวัติการศึกษา

ปี พ.ศ.2547

ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชา คอมพิวเตอร์ศึกษา

สถาบันราชภัฏธนบุรี

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ครู โรงเรียนสารสาสน์วิเทศศึกษา

