



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน
ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
Factors Affecting the Organizational Loyalty of Private School Teachers
in Hatyai, Songkhla

ณัฐธา เลิศปัญญาวิวัฒน์
Nattha Lertpanyawiwat

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Degree of Master of Arts in Human and Social Development
Prince of Songkla University

2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน
ในอำเภอบางใหญ่ จังหวัดสงขลา

Factors Affecting the Organizational Loyalty of Private School Teachers
in Hatyai, Songkhla

ณัฐธา เลิศปัญญาวิวัฒน์

Nattha Lertpanyawiwat

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Degree of Master of Arts in Human and Social Development

Prince of Songkla University

2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่
จังหวัดสงขลา

ผู้เขียน นางสาวณัฏฐา เลิศปัญญาวิวัฒน์
สาขาวิชา พัฒนามนุษย์และสังคม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. เกษตรชัย และหิมา)

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. นิรันดร์ จุลทรัพย์)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. วันชัย ธรรมสังการ)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กานดา จันทร์แย้ม)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. เกษตรชัย และหิมา)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กานดา จันทร์แย้ม)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม

.....
(ศาสตราจารย์ ดร. ดำรงค์ดี ฟารุ่งแสง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกษตรชัย และหีม)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลงชื่อ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานดา จันทร์แยม)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ลงชื่อ

(นางสาวณัฏฐา เลิศปัญญาวิวัฒน์)

นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ

(นางสาวณัฏฐา เลิศปัญญาวิวัฒน์)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนใน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
ผู้เขียน	นางสาวณัฐฐา เลิศปัญญาวิวัฒน์
สาขาวิชา	พัฒนามนุษย์และสังคม
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยจิตลักษณะกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยใช้ระเบียบการวิจัยเชิงปริมาณ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน เพื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ผลการวิจัยมีดังนี้

1) ความจงรักภักดีของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมาก
2) นโยบายและการบริหารงาน ($r=0.14$) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r=0.14$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โอกาสก้าวหน้าในงาน ($r=0.19$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($r=0.22$) ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ($r=0.20$) ความผูกพันต่อองค์กร ($r=0.21$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสุขในการทำงาน ($r=0.35$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีทั้งหมด 4 ตัวแปร คือ โอกาสก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน โดยความสุขในการทำงาน ($\beta=0.233$) ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลามากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กร ($\beta=0.123$) ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน ($\beta=0.104$) โอกาสก้าวหน้าในงาน ($\beta=0.080$)

คำสำคัญ: ความจงรักภักดี, ครูโรงเรียนเอกชน, การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, ความผูกพัน, ความสุขในการทำงาน

Thesis Title	Factors Affecting the Organizational Loyalty of Private School Teachers in Hatyai, Songkhla
Author	Miss Nattha Lertpanyawiwat
Major Program	Human and Social Development
Academic Year	2021

ABSTRACT

The objectives of this research were threefold: 1) to study the organizational loyalty of private school teachers in Hatyai District, Songkhla Province; 2) to study the relationship between perceived organizational support factors, interpersonal relationship factors and psychological factors related to their loyalty to the organization; and 3) to study the factors affecting their loyalty to the organization. The data were collected by questionnaires from a sample of 234 participants and analyzed using Pearson correlation coefficient and multiple regression.

The research results are as follows:

1. Loyalty of private school teachers in Hatyai District, Songkhla Province is at a high level.

2. Seven statistically significant factors have a relationship with organizational loyalty of private school teachers: Policy and administration ($r=0.14$), Job environment ($r=0.14$) positively correlated with organizational loyalty of private school teachers in Hatyai district, Songkhla Province was statistically significant positive correlation with at the .05 level. Job advancement ($r=0.19$), relationship with colleague ($r=0.22$), relationship with principal ($r=0.20$), Commitment ($r=0.21$) There was a positive correlation with organizational loyalty of private school teachers in Hatyai district, Songkhla Province with statistical significance at the .01 level. Happiness at work ($r=0.35$) was positively correlated with organizational loyalty of private school teachers in Hatyai district, Songkhla Province was statistically significant at the .001 level.

3. Fours statistically significant factors affecting organizational loyalty of private school teachers in Hatyai District, Songkhla Province are job advancement (X_3), relationship with colleague (X_6), commitment (X_8) and happiness at work (X_9).

Keywords: Organizational loyalty, Private school teachers, Perceived organization support, Interpersonal relationship, Commitment, Happiness at work

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยการอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจากรองศาสตราจารย์ ดร.เกษตรชัย และทีม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานดา จันทร์แย้ม อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้ความเมตตากรุณาคำแนะนำ ความรู้ คอยให้การช่วยเหลืออบรม รวมไปถึงการให้คำปรึกษาที่มีประโยชน์แก่งานวิจัย ส่งเสริมทัศนคติและแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัย เป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยได้ฝ่าฟัน และก้าวข้ามผ่านอุปสรรคตลอดระยะเวลาของการดำเนินการวิจัย กระทั่งการแก้ไขข้อบกพร่องความผิดพลาดต่างๆ และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ได้อบรมความรู้ คำแนะนำ แนวทางที่ดีเพื่อให้ผู้วิจัยมองเห็นถึงประโยชน์เพื่อมนุษยเป็นกิจที่หนึ่ง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณประธานกรรมการสอบ รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ จุลทรัพย์ และกรรมการสอบ รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสักการ ที่ได้ให้คำแนะนำชี้แนะแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยให้มีความละเอียด รอบคอบ เต็มเต็มส่วนที่ขาดหายไปให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาให้งานวิจัยครั้งนี้สามารถสำเร็จได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ คุณอรทัย เหมือนจา ผู้ประสานงานสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา รวมไปถึงสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลาที่ได้มอบข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา และประสานงานต่างๆ กับทางโรงเรียน ซึ่งได้ให้ความอนุเคราะห์ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีตลอดงานวิจัยในครั้งนี้ และนอกจากนั้นต้องขอบคุณกลุ่มโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาที่ได้ให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณพี่bung คุณวาสนา วงศ์ชนะ ที่คอยให้การช่วยเหลือด้านการประสานงานต่างๆ ข้อมูลที่จำเป็นต่อการศึกษา เอกสารที่จำเป็นต่อการทำงานวิจัยครั้งนี้ ซึ่งช่วยเหลือเป็นอย่างดีมาตลอดเช่นกัน

ขอขอบคุณกำลังใจอันมีค่า ซึ่งช่วยเติมพลังใจและจุดประกายความสำเร็จให้ในทุกครั้งที่เกิดความท้อแท้ และจะปราศจากความสำเร็จทั้งปวงหากขาดบุคคลเหล่านี้ คือครอบครัวที่ได้ให้กำลังใจ คอยส่งเสริมและพร้อมสนับสนุนผู้วิจัยในทุกเส้นทาง ทุกก้าวที่นำไปสู่ความสำเร็จ และเคียงข้างผู้วิจัยตลอดมาในทุกช่วงชีวิต รวมไปถึงผู้อยู่เบื้องหลังทุกท่านที่คอยให้กำลังใจที่ดีแก่กันเสมอมา

ท้ายที่สุดผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยฉบับนี้จะมีประโยชน์อยู่ไม่น้อย จึงขอมอบส่วนดีทั้งหมดนี้ให้แก่คณาจารย์ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาจนทำให้ผลงานวิจัยมีประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และสำหรับข้อบกพร่องต่างๆที่อาจจะเกิดขึ้นนั้น ผู้วิจัยขอน้อมรับผิดเพียงผู้เดียว และยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยต่อไป

ณัฐธา เลิศปัญญาวิวัฒน์

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อ	(5)
ABSTRACT	(7)
กิตติกรรมประกาศ	(9)
สารบัญ	(10)
สารบัญตาราง	(12)
สารบัญภาพประกอบ	(13)
รายการผลงานที่ตีพิมพ์และประชุมวิชาการ	(14)
หนังสือตอบรับให้นำเสนอบทความในการประชุมวิชาการระดับชาติ	(15)
สำเนาต้นฉบับการนำเสนอบทความ	(16)
สำเนาต้นฉบับที่ได้รับการตอบรับพิจารณาบทความ	(17)
บทนำ	1
คำถามการวิจัย	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
สมมติฐานการวิจัย	6
ประโยชน์การวิจัย	7
ขอบเขตการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
1. ความจงรักภักดี	10
2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	19
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	26
4. ความผูกพันต่อองค์กร	34
5. ความสุขในการทำงาน	41
6. ประวัติการศึกษาเอกชน	51
7. กรอบแนวคิดการวิจัย	60
วิธีการดำเนินการวิจัย	61
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	61
2. เครื่องมือในการวิจัย	63
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	65

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล	67
5. การวิเคราะห์ข้อมูล	68
6. การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง	68
ผลการวิจัย	70
ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	70
1. ข้อมูลปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และจิตลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	71
2. ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัด สงขลา	72
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยจิตลักษณะต่อความจงรักภักดีต่อ องค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	74
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอ หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	76
สรุปและอภิปรายผล	79
ข้อเสนอแนะ	89
บรรณานุกรม	91
ภาคผนวก	105
ภาคผนวก ก ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กร ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยจิตลักษณะที่มีผลต่อความ ภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	106
ภาคผนวก ข แบบสอบถามการวิจัย	111
ภาคผนวก ค เอกสารรับรองโครงการวิจัยโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยใน มนุษย์	117
ภาคผนวก ง บทความประชุมวิชาการ	119
ภาคผนวก จ บทความตีพิมพ์วารสาร	126
ประวัติผู้วิจัย	146

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.	ตารางสังเคราะห์ปัจจัยสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้	49
2.	ตารางแสดงจำนวนโรงเรียน จำนวนครู และจำนวนนักเรียนในโรงเรียนเอกชนของจังหวัดสงขลา	59
3.	แสดงจำนวนโรงเรียนและจำนวนครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน	62
4.	แสดงจำนวนโรงเรียน ประชากร โรงเรียนที่สุ่ม และจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาดของโรงเรียน	63
5.	ตารางแสดงสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	68
6.	ข้อมูลปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยจิตลักษณะ	71
7.	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	72
8.	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยจิตลักษณะ	74
9.	รูปแบบทั้งหมดของปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	76
10.	รูปแบบสุดท้ายของปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	77
11.	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของนโยบายและการบริหารงาน	107
12.	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าตอบแทนและสวัสดิการ	107
13.	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของโอกาสก้าวหน้าในงาน	107
14.	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงาน	108
15.	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความมั่นคงในงาน	108
16.	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	108
17.	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสัมพันธ์กับผู้บริหาร	109
18.	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร	109
19.	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน	110

สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แผนผังโครงสร้างการทำงานของสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา	58
2	กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	60
3	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	81
4	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	85

รายการผลงานที่ตีพิมพ์และประชุมวิชาการ

ณัฏฐา เลิศปัญญาวิวัฒน์ เกษตรชัย และหิมา และกานดา จันทร์แย้ม. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. การประชุมวิชาการระดับชาติ “ราชภัฏกรงเกล้าครั้งที่ 4” วันที่ 16-17 ธันวาคม 2564 รูปแบบออนไลน์ ผ่านระบบ Zoom พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Lertpanyawiwat N., Laeheem, K., & Janyam, K. Factor Related to the Organization Loyalty of Private School Teachers in Hatyai, Songkhla. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, XX(X), XXX-XXX.

หนังสือตอบรับให้นำเสนอบทความในการประชุมวิชาการระดับชาติ



การประชุมวิชาการระดับชาติ "ราชภัฏกรุงเก่า" ครั้งที่ 4 (ARUCON2021)
วันที่ 16 - 17 ธันวาคม พ.ศ. 2564 รูปแบบ Online ผ่านระบบ Zoom Meeting

วันที่ 26 พฤศจิกายน 2564

เรื่อง ตอบรับบทความวิจัย

เรียน คุณณัฐษา เลิศปัญญาวิวัฒน์, คุณเกษศรชัย และทีม และคุณกานดา จันทร์แถม

ตามที่ท่านได้เสนอบทความวิจัย เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

Relationship between perceived organization support factors and organizational loyalty among private school teachers in Hat Yai" หมายเลขบทความ HS203 เพื่อพิจารณานำเสนอแบบบรรยาย (Oral Presentation) ในการประชุมวิชาการระดับชาติ "ราชภัฏกรุงเก่า" ครั้งที่ 4 นั้น

คณะกรรมการจัดการประชุมฯ ได้พิจารณาและมีมติตอบรับการนำเสนอและตีพิมพ์บทความวิจัยของท่าน ในการประชุมวิชาการระดับชาติ "ราชภัฏกรุงเก่า" ครั้งที่ 4 (ARUCON2021) ในวันที่ 16 - 17 ธันวาคม พ.ศ. 2564 รูปแบบการประชุม Online ผ่านระบบ Zoom Meeting

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เลิศชาย สิตติย์พนวงศ์)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สถาบันวิจัยและพัฒนา

โทรศัพท์/โทรสาร 035-276577, 061-315-2297

E-mail: arucon@aru.ac.th

Website: <https://www.aru.ac.th/arucon/>

สำเนาต้นฉบับการนำเสนอบทความ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

เกียรติบัตรนี้มอบไว้เพื่อแสดงว่า

นัฏฐา เลิศปัญญาวิวัฒน์ เกษตรชัย และหีม และ กานดา จันทร์แยม




ได้นำเสนอผลงานวิจัย แบบบรรยาย (Oral Presentation)

เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
ของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา"

ในการประชุมวิชาการระดับชาติ "ราชภัฏกรุงเก่า" ครั้งที่ ๔
วันที่ ๑๖ - ๑๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔
ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูสิทธิ์ ประดับเพชร)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สำเนาต้นฉบับที่ได้รับการตอบรับพิจารณาบทความ

 **KJSS Administrator** <onbehalf@manuscriptcentral.com>  Tue, 18 Jan at 2:17 pm 
To: lkasetchai@yahoo.com
Cc: kjss@ku.th

18-Jan-2022


Ref: KJSS-2021-0277.R2
Title: Factors related to the organization loyalty of private school teachers in Hat Yai, Songkhla
Journal: Kasetsart Journal of Social Sciences

Dear author,

I am pleased to inform you that your paper has been accepted for publication it will proceed to copy-editing and production.

Thank you for submitting your work to Kasetsart Journal of Social Sciences. We hope you consider us again for future submissions.

Kind regards,
Sawatree Nathalang, Ph.D.
Editor-in-Chief
Kasetsart Journal of Social Sciences



บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้เปิดโอกาสให้โรงเรียนเอกชนเข้ามามีบทบาทสำคัญในการบริการ การศึกษาเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐ (สมชัย ขวลิทธาดา, 2550) ซึ่งโรงเรียนจะมีคุณภาพการเรียน การสอนเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียน โดยโรงเรียนเอกชนมีการ ดำเนินงานภายใต้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ฉบับที่ 2) แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 ตามมาตรา 43 การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนมีความเป็นอิสระโดยมีกรอบการกำกับ ติดตามการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐและต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การ ประเมินคุณภาพและมาตรฐานเช่นเดียวกับสถานศึกษาของภาครัฐ (พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ, 2542) และได้มีพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 ที่เป็นกรอบกำหนดให้โรงเรียน เอกชนในระบบมีฐานะเป็นนิติบุคคลบริหารงานในรูปของคณะกรรมการ ภายใต้การสนับสนุนด้านเงิน อุดหนุน การลดหย่อนหรือยกเว้นภาษี การส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการรวมทั้งติดตามตรวจสอบและ ประเมินคุณภาพการศึกษาจากรัฐ (พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน, 2550) ภาคเอกชนได้ร่วม ดำเนินการจัดการศึกษาส่วนหนึ่งเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐ โดยมีการจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนได้มีจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานทุกระดับตั้งแต่ก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และในแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ที่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนามนุษย์ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนและนำไปสู่การพัฒนาสังคม โดยเน้นการพัฒนาทางด้านการศึกษายึดหลักให้คน เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มุ่งสร้างให้คนเป็นคนที่มีความสมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีทักษะ ความคิด สร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคคนในทุกช่วงวัย และ เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับ สิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล จะเห็นได้ว่าการยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาคนในทุกช่วงวัยให้มีคุณภาพ ล้วนต้องอาศัยคนซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญ

ปัจจัยที่จะทำให้คนมีคุณภาพได้คือ “การศึกษา” ในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ครูเป็น ปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะครูเป็นผู้จัดการเรียนการสอนเป็นผู้ให้คุณธรรมที่พึงประสงค์ของคนใน สังคม เป็นผู้มามีบทบาทในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก่สังคมมนุษย์ตลอดมาทุกยุคทุกสมัย ครู มีลักษณะพิเศษจนได้รับการยกให้เป็นปูชนียบุคคล เปรียบเสมือนแม่พิมพ์ของชาติ เป็นหัวใจในการ

สร้างการศึกษาและการสร้างคน ด้วยเหตุนี้ครูจึงถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าเป็นอย่างยิ่งสำหรับการดำเนินงานของโรงเรียนและถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของผู้เรียน (Ackerman, Heafner & Bartz, 2006; Cited in Emenike Iroegbu, Ekaette & Uyanga, Roseline, 2019) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องธำรงรักษาบุคลากรครูไว้โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นปฏิบัติงานเป็นเวลานาน โดยเพิ่มความพึงพอใจ เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจแล้วจะปฏิบัติงานด้วยความสุข ความเต็มใจ รวมไปถึงรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้ไม่คิดโอนย้ายหรือลาออก (ไพศาล อานามวัฒน์, 2543) สอดคล้องกับทิศทางการจัดการศึกษาในมาตรฐานการศึกษาของชาติ ข้อ 2.2.2 ระบุว่าครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณธรรม มีความพอใจในการทำงาน มีอัตราการลาออกจากงานและอัตราความผิดวินัยลดลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) และคุณค่าของบุคลากรเป็นปัจจัยที่จะนำพาองค์กรไปสู่การแข่งขันและความเป็นเลิศได้ ในขณะที่ตัวองค์กรก็ต้องการหลักประกันจากบุคลากรที่จะทุ่มเทและทำประโยชน์ให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ จึงเป็นความสำคัญของกระบวนการเทคนิคที่จะสามารถจูงใจและใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (สายสุดี กฤตพิสิฐ, 2552)

ระบบการจัดการและการบริหารการศึกษาของโรงเรียนทั้งภาครัฐและเอกชนที่ผ่านมาประสบกับปัญหาในเรื่องการรักษาครูและเป็นครูที่มีคุณภาพไว้กับโรงเรียน จากรายงานสรุปผลการติดตามและประเมินความก้าวหน้าของการปฏิรูปการศึกษาในวาระครบรอบ 6 ปี ของการประกาศใช้ พรบ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 พบว่ามีนโยบายเกื้อหนุนอายุราชการก่อนกำหนด ที่ทำให้ครูเก่ง ครูดี ขอลาออกไปเป็นจำนวนมากส่งผลให้เกิดการขาดแคลนอัตรากำลังและขาดแคลนครูผู้เชี่ยวชาญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548) และในแง่ของโรงเรียนเอกชน ครูในโรงเรียนเอกชนก็มุ่งมั่นเพื่อไปสอบบรรจุเพื่อเป็นครูของภาครัฐในตำแหน่งที่ว่างอันเกิดจากนโยบายดังกล่าว ประเด็นเหล่านี้จึงเป็นปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการศึกษาภาคเอกชน ส่งผลให้สถานศึกษาเอกชนเดือดร้อน เนื่องจากครูจำนวนมากลาออกไปสอบเพื่อบรรจุเป็นครูในสถานศึกษาของภาครัฐ การเปลี่ยนครูบ่อย ทำให้โรงเรียนเสียโอกาสในหลายด้าน เช่น ต้นทุนที่ใช้ในการพัฒนาครู หรือต้นทุนที่ต้องเสียไปในการพัฒนาครูใหม่ ความรู้สะสมที่ขาดหายไปกับครูเก่า และสำหรับครูใหม่โรงเรียนก็มีความเสี่ยงในการศึกษาพฤติกรรมของครูใหม่ที่มีต่อนักเรียน ส่งผลให้นักเรียนไม่มีความต่อเนื่องในการเรียนการสอน ซึ่งล้วนเป็นผลเสียจากการเปลี่ยนครูทั้งสิ้น

การเปลี่ยนครูหรืออัตราการย้ายออกของครูที่เกิดขึ้นบ่อย สืบเนื่องมาจากปัญหาในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนได้รับผลกระทบจากการที่รัฐบาลไม่มีแผนการเรียกบรรจุที่แน่นอน และไม่สามารถบริหารงานด้านบุคลากรล่วงหน้าได้ ทำให้เมื่อเปิดรับสมัครสอบคัดเลือกจะถูกขึ้นบัญชีไว้

เมื่อเรียกบรรจุก็มักจะเรียกทันทีโดยแจ้งล่วงหน้าเพียงไม่ถึงหนึ่งสัปดาห์และมักจะเรียกบรรจุระหว่างภาคการศึกษาทำให้ครูที่สมัครสอบไม่มาทำการสอนในวันสมัครสอบและช่วงวันเวลาที่มีการสอบ ครูที่สอบแข่งขันจะลาออกจากโรงเรียนเอกชนกระชั้นหันเพื่อไปสอบเป็นข้าราชการครู ทั้งที่อยู่ในภาคการศึกษาก็ตาม ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน เพราะโรงเรียนไม่สามารถหาครูใหม่ที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการได้ทันเวลา ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอน

การลาออกของบุคลากรในองค์กรเป็นการพ้นจากงานซึ่งมักเกิดจากความต้องการของปัจจัยบุคคลมากกว่าระบบงาน เช่นมีความต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การเจ็บป่วย การไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง การย้ายที่อยู่ใหม่ ซึ่งการลาออกย่อมก่อให้เกิดปัญหาด้านการบริหารบุคคล เนื่องจากบุคลากรไม่เพียงพอ องค์กรต้องรับภาระในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ (เมธี ปิลันธนานนท์, 2549) ทำให้สูญเสียเวลาและทรัพยากรต่างๆ รวมทั้งต้องมีการฝึกฝนคนเข้ามาใหม่ทำให้การดำเนินงานเกิดความสูญเสีย (Steers, 1977) หน้าที่สำคัญประการหนึ่งขององค์กรคือการธำรงรักษาให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ ส่งผลทำให้เกิดความทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงานกับองค์กรอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพราะบุคลากรในองค์กรจะเป็นผู้พิจารณาและตัดสินใจเองว่าควรทำงานหนักเพียงใดมีผลผลิตมากน้อยเพียงใดอยู่ที่ความรู้สึกของบุคคลนั้น และความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคคล เพราะงานทุกงานนั้นต้องมีการปฏิสัมพันธ์กัน เมื่อเกิดความสัมพันธ์ที่ดีก็จะก่อให้เกิดความเอาใจใส่ ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน กระบวนการดังกล่าวเป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งต่อความเข้มแข็ง ความสามารถในการแข่งขัน และความสำเร็จของโรงเรียน (เทพ สงวนกิตติพันธ์, 2543) และถ้าหากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลนั้นก็就会有ความยินดีและเต็มใจที่จะทำงานให้องค์กรอย่างดีที่สุด (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551) ดังนั้นโรงเรียนเอกชนจึงจำเป็นต้องให้การสนับสนุน เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ดูแลเอาใจใส่ให้ครูให้เกิดความจงรักภักดีต่อหน้าที่และต่อโรงเรียน เพราะเมื่อครูเกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อโรงเรียนก็จะช่วยลดความตั้งใจที่จะลาออกจากโรงเรียนได้

ความจงรักภักดีต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะบันดาลให้การดำเนินงานในองค์กรประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งการที่จะทำให้ครูเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรได้นั้นต้องส่งเสริมปัจจัยเกื้อหนุนต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สร้างความผูกพัน ทำให้ครูสามารถอุทิศตนทำงานให้กับโรงเรียนเอกชนได้อย่างเต็มที่ ตามการศึกษาของแมร์วีย์ เคอร์เตอร์ และสตีเวียส์ ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงออกถึงความจงรักภักดี เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่

ในสภาพที่ดีขึ้น โดยจะแสดงความรู้สึกที่ต้อออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องต่อเป้าหมายขององค์กรเสมอ (Mowday, Porter, & Steer, 1982) ดังเช่นที่ สตีเยอร์กล่าวว่าความผูกพันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้ครูจงรักภักดีและทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ครูที่มีความรักและความผูกพันต่อโรงเรียนย่อมเสียสละ และมุ่งหวังเห็นผลสำเร็จของโรงเรียนเป็นหลัก แต่ถึงแม้ครูมี ความรู้ความสามารถมากมายเพียงใด ครูจะไม่ยอมใช้ความสามารถของตนเอง ไม่ยอมมอทิศตนให้เกิด ประโยชน์ต่อโรงเรียนเลย หากไม่ได้รู้สึกว่าคุณค่าตนเอง สำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ดังนั้น ความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับ ความร่วมมือการอุทิศเวลาให้กับงานที่รับผิดชอบของครูที่ได้รับ มอบหมายทุ่มเทให้งานประสบความสำเร็จโดยไม่มีใครบังคับ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรักความผูกพันที่ครูมีต่อ โรงเรียน และพร้อมที่จะอยู่ร่วมกับโรงเรียนทำงานให้กับโรงเรียน และทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และ ให้ประสบความสำเร็จอย่างดีที่สุด (Steer, 1977)

การจะดำรงรักษาครูให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ มีหลายข้อปัจจัยซึ่งปัจจัยประการหนึ่งที่นักวิชาการมองว่าจะช่วยให้ครูทำงานให้กับองค์กรได้สูงสุดความสามารถ เต็มศักยภาพและมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในอีกประเด็นหนึ่งคือ ความสุขในการทำงาน ดังที่มานิยามได้กล่าวไว้ว่าความสุขในการทำงานคือการเรียนรู้จากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลอบปล้ำใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (Manion, 2003) และพนัส ได้สนับสนุนอีกว่าเมื่อมนุษย์มีความคาดหวังว่าจะสามารถบรรลุถึงตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือรางวัลที่พึงได้รับจากการทำงาน ย่อมจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดความทุ่มเทให้แก่พนักงาน (พนัส หัสนาคินทร์, 2542) โรงเรียนจึงต้องส่งเสริมให้บุคคลเหล่านี้บรรลุถึงความคาดหวังของตนเองได้ด้วยการสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หรือแม้แต่นโยบายในการบริหาร เพื่อที่จะให้ครูรู้ว่าโรงเรียนให้การสนับสนุนแก่ตน ครูก็จะแสดงผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเป้าหมายและเกิดความจงรักภักดีที่จะอยู่กับองค์กร (อัมพิกา สุนทรภักดี, 2559)

อีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการคงอยู่ของครูในโรงเรียนเอกชนคือ โรงเรียนเอกชนมีรูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น เป็นอิสระ ที่สามารถบริหารงานได้คล่องตัวมากขึ้น (พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน, 2550) การบรรจุแต่งตั้งครูอยู่ในอำนาจการบริหารงานของโรงเรียนที่มาจาก การกำหนดนโยบายที่เหมาะสม ก็จะส่งผลให้พนักงานมีความพอใจในงานมากขึ้น และคงอยู่ในองค์กรต่อไปในที่สุด ฉะนั้นระบบการบริหารงานที่ดีจะส่งผลต่อการคงอยู่ของครูเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะ ปัจจัยด้านองค์การนโยบายการบริหารงาน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน การจัดหาและการใช้

ทรัพยากร การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2540) แม้ว่าการบรรจุเป็นครูในโรงเรียนเอกชนจะได้รับสวัสดิการต่างๆ จากกองทุนสงเคราะห์ครู เช่นเดียวกับครูของภาครัฐ แต่สวัสดิการเหล่านี้จะได้รับในสัดส่วนน้อยกว่าทุกรายการ เช่นสวัสดิการการศึกษาบุตร ค่ารักษาพยาบาล จึงยังไม่เพียงพอที่จะจูงใจครูไม่ให้ไปสอบบรรจุเข้ารับราชการ ครูโรงเรียนเอกชนจึงต้องพยายามช่วยเหลือตนเองเพื่อเพิ่มรายรับ เช่น มีการสอนพิเศษเสริมให้แก่เด็กจากการพยายามช่วยเหลือตนเองที่จะเพิ่มรายรับ ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนมีความรู้สึกที่ต้องทำงานมากกว่าครูของรัฐ จนส่งผลให้เกิดการทำงานด้วยความไม่กระตือรือร้น เพราะต้องแบ่งเวลาไปอ่านหนังสือสอบบรรจุ ทำให้คุณภาพการสอนของครูอาจจะลดลง ทั้งหมดนี้ทำให้โรงเรียนเอกชนต้องหาแนวทาง วิธีที่ดีในการรักษาครูไว้กับองค์กรให้ได้ โดยการไม่เปลี่ยนครูบ่อยซึ่งจะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นอย่างแน่นอน

จากการสำรวจข้อมูลทางสถิติของจำนวนครูโรงเรียนเอกชนจำนวนหนึ่ง ที่ขาดความจงรักภักดีต่อองค์กรอันเนื่องมาจากสาเหตุของปัญหา เช่นเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ครูจำนวนหนึ่งลาออกจากโรงเรียน ดังรายงานสรุปสัมมนาระดมความคิด เรื่องการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษา : การบริหารและการจัดการศึกษา พบว่าครูในโรงเรียนเอกชนขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากเงินเดือนน้อยและไม่มั่นคง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549)

จากบริบทที่เกิดขึ้นและเห็นว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นเป็นเรื่องสำคัญและมีผลกระทบในทางบวกสำหรับองค์กร ถ้าหากสามารถสร้างให้ครูภายในโรงเรียนเอกชนเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของครูในโรงเรียนเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยเน้นไปยังกลุ่มโรงเรียนการศึกษาสามัญ (ทั่วไป) ซึ่งประกอบไปด้วย 37 โรงเรียนในอำเภอหาดใหญ่ เพื่อที่จะนำข้อปัจจัยที่พบและผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความจงรักภักดีให้กับครูในโรงเรียนเอกชนของอำเภอหาดใหญ่ และก็จะสามารถช่วยลดอัตราการลาออกของครูภาคเอกชนไปยังภาครัฐ ส่งผลให้เกิดความต่อเนื่องในการศึกษาของภาคเอกชน

คำถามการวิจัย

1. ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยจิตลักษณะมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาหรือไม่ อย่างไร
3. มีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยจิตลักษณะกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยจิตลักษณะส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ประโยชน์ของการวิจัย

ข้อค้นพบที่ได้หลังจากการสำรวจระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา และเมื่อทราบถึงปัจจัยโดดเด่นที่จะสามารถช่วยเสริมสร้างให้ครูเกิดความจงรักภักดีต่อโรงเรียน และต้องการที่จะอยู่กับโรงเรียนต่อไป จึงทำให้ประเด็นดังกล่าวเป็นประโยชน์ที่สำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ทั้ง 37 โรงเรียน ที่จะได้นำข้อค้นพบนี้ไปเป็นแนวทางเพื่อพัฒนาความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียนเอกชน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของครูโรงเรียนเอกชน โดยเป็นครูโรงเรียนเอกชนของอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,271 คน จากทั้งหมด 37 โรงเรียน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังนี้ ตัวแปรอิสระ มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มี 5 ตัวแปรคือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหาร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มี 2 ตัวแปรคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บริหาร และปัจจัยจิตลักษณะ มี 2 ตัวแปรคือ ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร** หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีความเชื่อว่าตนเองได้รับการสนับสนุนจากองค์กร การให้คุณค่าให้การยอมรับแก่ครูผู้สอนเอง ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยที่ครูก็จะรับรู้ได้จากนโยบายของโรงเรียนที่เน้นการสนับสนุนครูผู้สอน ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นการสนับสนุนให้ครูผู้สอนเกิดความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งงานนี้กำหนด 5 ตัวแปรคือ
 - 1.1. **ค่าตอบแทนและสวัสดิการ** หมายถึง เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับการยอมรับว่ามีความยุติธรรมและเหมาะสม กับความรู้ความสามารถ หรือสวัสดิการการต่าง ๆ ที่ได้รับจากโรงเรียน เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของครู
 - 1.2. **โอกาสก้าวหน้าในงาน** หมายถึง การรับรู้ที่โรงเรียนได้ส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะการทำงาน จากการอบรม สัมมนา ดูงานหรือศึกษาต่อ
 - 1.3. **ความมั่นคงในงาน** หมายถึง ความรู้สึกของครูที่เห็นว่าตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง และงานที่ทำเป็นอาชีพที่ยั่งยืน อีกทั้งหน่วยงานก็เป็นโรงเรียนที่มั่นคง สามารถเป็นที่พึ่งพิงได้ตลอดชีวิต
 - 1.4. **นโยบายและการบริหาร** หมายถึง การที่โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่ดีและจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีนโยบายเพื่อจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับครูอย่างชัดเจน และได้รับความเห็นด้วยจากครูในโรงเรียน
 - 1.5. **สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์การทำงาน หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งลักษณะงานและปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม
2. **ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** หมายถึง การที่ครูผู้สอนในโรงเรียนมีการยอมรับกัน กระจายภาระงานกันอย่างยุติธรรม เต็มใจช่วยเหลือเมื่อได้รับการร้องขอความช่วยเหลืออย่างเหมาะสม ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎของโรงเรียนอย่างเอาใจใส่ ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารทั้งที่ชื่นชอบหรือไม่ชอบใจก็ตาม รู้จักเคารพความเป็นส่วนตัวของกันและกัน มีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันเพื่อทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายนั้น ซึ่งงานนี้กำหนด 2 ตัวแปรคือ
 - 2.1. **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง การที่ครูได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีการติดต่อสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีกับเพื่อนร่วมงาน

- 2.2. **ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร** หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานของครูร่วมกับผู้บริหาร รวมทั้งผู้บริหารก็เปิดโอกาสให้ครูปรึกษาหารือหรือเสนอความเห็นตามความเหมาะสม และมีความเป็นกันเอง
3. **ปัจจัยจิตลักษณะ** หมายถึง ลักษณะทางจิตใจของครูผู้สอน ซึ่งสะสมดำรงอยู่ภายในของบุคคลนั้น และส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกสู่ภายนอก ซึ่งงานนี้กำหนด 2 ตัวแปรคือ
- 3.1. **ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง แนวโน้มความรู้สึกรหรือสภาวะทางจิตใจของครูที่แสดงในลักษณะความสัมพันธ์ของครูที่มีต่อโรงเรียน ในแง่การตัดสินใจที่จะเป็นสมาชิกอยู่กับโรงเรียนต่อไป
- 3.2. **ความสุขในการทำงาน** หมายถึง เป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ทางบวกของครูผู้สอนที่มีต่อการทำงานที่ตนเองรักและพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า สนุกสนานเมื่อได้ทำงาน รวมไปถึงการได้รับการยอมรับ จนส่งผลให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ
4. **ความจงรักภักดีต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อโรงเรียน โดยเป็นความรู้สึกที่รัก มีความยึดมั่นต่อโรงเรียน มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันกับโรงเรียน พร้อมทั้งจะปกป้องโรงเรียนหากมีคนว่าร้าย และพร้อมที่จะอุทิศตนให้แก่โรงเรียน
5. **ครูโรงเรียนเอกชน** หมายถึง ผู้สอนที่ทำหน้าที่สอนในทุกระดับการศึกษา ของโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนสงขลา โดยมีอายุงานสอนตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป
6. **โรงเรียนเอกชน** หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไม่ได้เป็นของรัฐบาล เป็นสถานศึกษาเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา
7. **ขนาดโรงเรียน** หมายถึง สภาพทางกายภาพในโรงเรียน โดยกำหนดตามจำนวนนักเรียนทั้งหมดที่เปิดสอนระดับเดียวกันหรือรวมหลายระดับตามเกณฑ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนปี 2542 คือ
- 7.1. **ขนาดเล็ก** มีจำนวนนักเรียน 1-300 คน
- 7.2. **ขนาดกลาง** มีจำนวนนักเรียน 301-1000 คน
- 7.3. **ขนาดใหญ่** มีจำนวนนักเรียน 1000 คนขึ้นไป

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีการแบ่งการนำเสนอเอกสารและงานวิจัยดังนี้

1.แนวคิดและทฤษฎีด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

1.1 ความหมายเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กรไว้หลากหลายดังนี้ ลี (Lee, 1967 อ้างถึงใน พชรินทร์ รอดพยนต์, 2545) กล่าวว่าความจงรักภักดีหมายถึง การเชื่อฟัง การแสดงความรักความภักดีด้วยความเคารพ การซื่อสัตย์ การทำหน้าที่และการให้การสนับสนุนโดยเชื่อว่าพนักงานที่มีความจงรักภักดี จะเป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการผลิตและอุทิศตนเพื่อเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจและยินดีที่จะกระทำตามความต้องการขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ยอมรับการตัดสินใจในการบริหารจัดการ แม้ว่าจะเป็นเพียงคำพูดก็ตาม และจะละทิ้งหรือหยุดงานเมื่อเหตุการณ์คับขันเกิดขึ้น สิ่งที่คนจะให้ความจงรักภักดีได้นั้นเป็นไปได้เกือบหมด ทุกสิ่งไม่ว่าจะเป็นคนอื่น กลุ่มบุคคล สถาบัน ความคิดหรืออะไรก็ตามที่สามารถก่อให้เกิดผลได้ ความจงรักภักดีของพนักงานมองได้ว่าเป็นทัศนคติที่ดีที่กลุ่มพนักงานเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งต่อองค์กร ซึ่งระดับความจงรักภักดีของพนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความผูกพันและความเต็มใจอุทิศความต้องการของตนหรือความต้องการของกลุ่มคนเพื่อองค์กร อย่างไรก็ตามระดับความจงรักภักดีของแต่ละบุคคลแปรเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์และคุณค่าที่เขายึดถืออยู่ต่อสิ่งนั้น ๆ และ สเตียร์ (Steer, 1991) ยังกล่าวอีกว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรคือลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่ความสัมพันธ์แล้วเกี่ยวข้องกับตัวขององค์กร ซึ่งมีคุณลักษณะคือความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคคลเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และเป็นความพยายามอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กร ต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป ตลอดจนพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กรและสนับสนุนสร้างสรรค์ให้องค์กรดีขึ้น ซึ่งเหมือนกันกับทีโบริวและสกอตต์ (Blau & Scott, 1962) กล่าว

ไว้ว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นความรู้สึกและการแสดงออกซึ่งความรู้สึกเคารพต่อผู้บังคับบัญชา โดยชี้ให้เห็นในแง่ของผลผลิตของพนักงานที่เป็นส่วนสัมพันธ์อย่างมากต่อความจงรักภักดีต่อผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความสะดวกรวดในการสั่งงานที่จะไปกระตุ้นให้ลูกน้องทำงานได้เพิ่มขึ้น และเชลดอน (Sheldon, 1971) ได้กล่าวเพิ่มเติมในแง่เดียวกันว่า ความจงรักภักดีคือทัศนคติที่พนักงานจะประเมินองค์กรไปในทิศทางที่ดี เมื่อพนักงานมีความรู้สึกที่ดี และก็ได้เน้นไปในเรื่องการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและค่านิยมได้ นอกจากนี้ อัลเบิร์ต เฮิร์ทแมน (Albert Hirschman, 1980) ก็เสนอในมุมมองที่ต่างว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรคือความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป ถึงแม้ผู้นั้นจะมีความขัดแย้งกับสมาชิกภายในองค์กรก็ตาม และงานวิจัยของไทยดังที่ทรงกาญจน์ ทองสุข (2554) ได้ให้ความหมายว่าความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้แก่องค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน พอใจในวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนรู้สึกรัก และมีความผูกพันต่อองค์กร จากค่านิยมของงานวิจัยข้างต้นที่ได้สรุปมาแล้วนั้นก็พบว่าทั้งหมดได้ไปให้ความสำคัญในเรื่องของความรู้สึกและการแสดงออกซึ่งความภักดีต่อองค์กรในรูปแบบต่างๆ แต่ก็สามารถพิจารณาได้ในอีกแง่มุมหนึ่งดังที่ บุคานัน (Buchanan, 1974) ได้กล่าวว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นส่วนหนึ่งในโครงสร้างของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และจะปฏิบัติตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร ซึ่งมีใจความเดียวกันกับกอร์ดอน (Gordon, 1980) ที่กล่าวว่าความจงรักภักดีหมายถึงการเป็นส่วนหนึ่งในโครงสร้างของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือความเชื่ออย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อทำงานในองค์กร และผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากงานวิจัยของเบคเกอร์ (Becker, 1960) ซึ่งได้สรุปความหมายของความจงรักภักดีที่มีความแตกต่างไปจากงานวิจัยของท่านอื่น เขาได้เสนอว่าความจงรักภักดีเป็นสภาพของกลุ่มบุคคลที่เข้าไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมบางอย่าง อันสืบเนื่องมาจากการที่ได้ลงทุนหรือเสียเวลาไปกับสิ่งนั้น ๆ ที่เรียกว่า Side-Bet เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพ การสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน บุคคลก็จำเป็นที่จะต้องแสวงผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กรซึ่งระดับความจงรักภักดีก็ขึ้นอยู่กับบุคคลแต่ละคนลงทุนไป

ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ว่าเป็นความรู้สึก ทัศนคติของบุคคลที่จะทุ่มเทให้องค์กรทั้งกำลังกาย กำลังใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและค่านิยมที่องค์กรตั้งไว้ อย่างเต็มใจ และเป็นความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนใจและเอาใจใส่ ภูมิใจ สนับสนุนองค์กร

ปกป้ององค์กรจากการต่อต้านของบุคคลอื่น มีความเชื่อถือและไว้วางใจพร้อมที่ช่วยเหลือองค์กร รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนซึ่งผลประโยชน์ต่างตอบแทนกัน

1.2 ความสำคัญและประโยชน์ของความจงรักภักดีต่อองค์กร

องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการรักษาและจูงใจพนักงานผู้ซึ่งมีศักยภาพสูงขององค์กรโดยมุ่งเน้นไปที่การเพิ่มความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร และการพัฒนาระบบที่สามารถสนับสนุนการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อปลูกฝังความจงรักภักดีในตัวพนักงานที่มีต่อองค์กรให้อยู่ในระดับสูง องค์กรอาจมองทางเลือกอื่นนอกเหนือจากผลตอบแทนในรูปแบบของเงินให้มากขึ้น อาทิเช่น โอกาสการเติบโตในหน้าที่งาน การมอบหมายหน้าที่งานที่มีความสำคัญ การฝึกอบรม และการให้คำชื่นชม และเพื่อให้สิ่งเหล่านี้ประสบผลสำเร็จได้ องค์กรควรสร้างความชัดเจนในการเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทน รวมทั้งผลการประเมินต้องสะท้อนถึงการให้ผลตอบแทนและความก้าวหน้าในสายอาชีพด้วย ดังนั้นจึงสรุปความสำคัญของความจงรักภักดีได้ดังนี้

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2540) กล่าวว่า การสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร ต้องเริ่มด้วยวิธีการที่องค์กรช่วยเหลือคนของตนเองให้สมหวังในสิ่งที่เขาต้องการ เพื่อเป็นการสร้างบุญคุณให้แก่เขาโดยสามารถจัดประเภทกลุ่มตามความต้องการของมนุษย์ไว้ข้างต้นดังนี้

1. ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่อย่างสุขสมบูรณ์พอควร อันได้แก่ปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต หรือความต้องการทางสรีระทั้งหมดนั่นเอง รวมไปถึงความต้องการสวัสดิการความปลอดภัย
2. ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น ดังนั้นองค์กรควรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบตัว มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน มีโครงการให้สมาชิกได้แสดงออกถึงความสามารถอื่น ๆ นอกจากการทำงาน
3. คนเราทุกคนมีความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในชีวิต อยากพัฒนาตนเองไปในทิศทางที่ดีและสูงขึ้นเรื่อย ๆ

สเตียร์ (Steer, 1991) ได้กล่าวไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรจะนำพาประสิทธิภาพขององค์กรไปในระดับสูง คือ

1. พนักงานที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้แก่องค์กร มีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

2. เนื่องจากพนักงานจะมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวและมีความเชื่อถือในจุดมุ่งหมายขององค์กร มีความจงรักภักดีสูง จะกลายมาเป็นบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในในงานมากขึ้น เพราะเนื่องจากงานที่ทำอยู่เปรียบเสมือนตัวจักรที่สำคัญที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย
3. พนักงานที่มีความจงรักภักดีอยู่ในระดับสูง มักจะมีความปรารถนาที่แรงกล้าที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไปเพื่อทำงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตนศรัทธาเลื่อมใส
4. พนักงานที่มีความจงรักภักดีอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมขององค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นของสมาชิกในการทำงานในองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความจงรักภักดีต่ำหรือไม่มีเลย (ประพันธ์ พุทธานุ, 2543) นอกจากนี้องค์กรต้องสรรหาครูที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กรแล้วรักษาคนเหล่านั้นให้คงอยู่คู่กับองค์กรนาน ๆ ด้วยการพยายามสร้างและสนับสนุนตามความต้องการของพนักงานเหล่านั้น เพื่อให้แต่ละคนจะได้นำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ชะธินยา หล้าสุวรรณ (2545) ให้ความสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กรไว้ว่า การที่เรามีความเต็มใจและอุทิศตัวอย่างมาก มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของมีความต้องการ อย่างแรงกล้าที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ภูมิใจและสนับสนุนองค์กรต่อสู้ปกป้ององค์กร จากผู้ที่ต่อต้านตระหนักถึงด้านดีขององค์กร การละเว้นการกล่าวร้ายแก่องค์กรมีความเชื่อถือไว้วางใจ และพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามผู้นำ หรือตามแนวทางขององค์กร อย่างซื่อสัตย์มีการกระทำ เพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีความผาสุกมีความปรารถนาและความตั้งใจ ที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป

จากงานวิจัยแนวคิดและทฤษฎี ผู้วิจัยจึงขอสรุปประโยชน์และความสำคัญของความจงรักภักดีในองค์กร ได้ว่าเป็นความเชื่ออย่างแรงกล้า เป็นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อทำงานในองค์กร โดยพนักงานมีความรู้สึกใคร่ไม่ยอมไปจากองค์กรเนื่องมาจากองค์กรมีสิ่งจูงใจบางอย่างที่ทำให้รู้สึกเสียดายเมื่อจะต้องออกจากองค์กรนี้ไป และเป็นการสร้างความเชื่อถือ ความไว้วางใจ พร้อมจะช่วยเหลือองค์กรทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เพิ่มมากขึ้น (มานพ ลีประสานสกุล, 2547) ทั้งหมดจึงเป็นแรงผลักดันของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่พร้อมจะให้การยอมรับ ความปรารถนาที่จะอยู่ และความเชื่อมั่นต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานเกิดเป็นความจงรักภักดีต่อองค์กร แม้ว่าในการศึกษาเรื่องความจงรักภักดีต่อ

องค์กร จะทำให้เกิดความคล้ายคลึงกับความผูกพันต่อองค์กร เกิดลักษณะและการแสดงออกที่คล้ายคลึงกันจนบางครั้งไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ซึ่งมีผู้เสนอแนะแนวคิดที่หลากหลายแตกต่างกันไปตามลักษณะความสนใจของผู้วิจัยนั้น แต่แนวคิดทั้งหมดก็มักจะอยู่ในกรอบความเชื่อที่ว่า เมื่อความผูกพันเกิดขึ้นจะก่อให้เกิดความจงรักภักดีเกิดขึ้นต่อเนื่องตามมา เกิดความรักความสามัคคีในองค์กร และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีพื้นฐานมาจากงานวิจัยในหลายแขนง นำมาซึ่งทฤษฎีพื้นฐานที่หลากหลายเช่น ทฤษฎี Side-bet Theory โฮเวิร์ด (Howard, 1960) ได้นำเสนอทฤษฎีโดยพัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวคิดเชิง Exchange หรือเรียกอีกอย่างได้ว่า Reward-Cost Notation ซึ่งมีสาระสำคัญว่าเป็นแนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side-bet) ต่อสิ่ง ๆ นั้นไว้ หลักของทฤษฎีนี้คือการพิจารณาความจงรักภักดีต่อองค์กรว่าเป็นผลมาจากการที่คนเราเปรียบเทียบกับ ถ้าเขาลาออกจากองค์กรไปเขาจะต้องสูญเสียอะไรบ้าง การที่คน ๆ หนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรหรือหน่วยงานอยู่ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เขาก็ได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังปัญญา กำลังใจ ในช่วงเวลานั้นให้กับองค์กร และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่นโอกาสที่จะไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น ดังนั้นบุคคลก็หวังประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว เช่นบำเหน็จบำนาญที่ดีและคุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่คน ๆ หนึ่งจะเข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกในองค์กรนานเท่าไร ก็เหมือนกับว่าเขาได้ลงทุนในองค์กรนั้นมากขึ้นเท่านั้น ความจงรักภักดีของเขาก็จะมากขึ้นตามระยะเวลา และยากที่จะละทิ้งองค์กรไป เพราะหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปของเขาก็จะมากขึ้นเช่นกัน ระดับความสำคัญในการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลเสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานในองค์กรนานเท่าใดก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นในรูปแบบของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้คุณค่าในรูปแบบของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์กรนานย่อมตัดสินใจลาออกจากองค์กรได้ยากลำบากกว่าคนที่ทำงานกับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะต้องพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้ย่อมสูญเสียไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มค่ากับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรใหม่

นอกจากนั้นแล้วยังมีอีกหนึ่งทฤษฎีที่สามารถขยายความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กรได้เพิ่มเติมคือ ทฤษฎี Loyalty Theory ของฮอยส์และรีส์ (Hoy & Rees, 1974) ได้กล่าวว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็จะน้อยลงเท่านั้น ความจงรักภักดีประกอบไปด้วย 3 มิติคือ พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) ความรู้สึก (Affective aspect) และการรับรู้ (cognitive aspect) เครื่องชี้วัดความภักดีจำแนกเป็นด้านได้ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) คือผลจากการที่บุคคลมีความรู้สึกขั้นต้น จึงตอบสนองออกมาโดยแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งในเรื่องพฤติกรรมนั้นทัศนคติอาจจะเป็นสาเหตุของการแสดงพฤติกรรม หรือทัศนคติอาจจะเป็นผลของการแสดงพฤติกรรม เมื่อแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว บุคคลนั้นจะมีทัศนคติทางบวกต่อสิ่งที่ตนเองได้กระทำ ถึงแม้ว่าสิ่งที่กระทำไม่สอดคล้องกับทัศนคติในตอนแรก เมื่อกระทำไปแล้วคนเราก็จะทำการเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้เป็นไปในทางที่ดีเพื่อลดความเครียดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ได้แก่ความต้องการที่จะย้ายตามองค์กร เมื่อองค์กรย้ายไปที่อื่น
2. ด้านความรู้สึก (Affective Aspect) คืออารมณ์ ความรู้สึกที่เกิดจากการประเมินความรู้สึกชอบ ไม่ชอบต่อบุคคลหรือสถานการณ์ที่จะทำงานกับองค์กร
3. ด้านการคิด (Cognitive aspect) คือค่านิยม หรือความเชื่อส่วนบุคคลของคน ๆ นั้น เช่น ความเชื่อมั่นหรือความ ไว้วางใจในองค์กรนั่นเอง ตามการศึกษาของ กรองกาญจน์ ทองสุข (2554) ได้ให้ความหมายว่า ความภักดีต่อองค์กรคือ การไม่ยอมจากไปไหนมีความรู้สึกรักในองค์กร ซึ่งในองค์กรอาจจะมีสิ่งจูงใจที่ทำให้ทำงานในองค์กรต่อไปอย่างมีความสุข

1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งมีหลายปัจจัย แต่ละปัจจัยต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน จึงสามารถสรุปได้จากการศึกษาวิจัยพบว่า มีปัจจัยหลัก อันจะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพัน และส่งผลไปยังความจงรักภักดีต่อองค์กร 3 ประการ ตามที่ สเตียร์ (Steer, 1977) ได้ศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึงตัวแบบต่างๆที่ระบุถึงคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น เพศ อายุ การศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพส่วนตัวและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึงลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความชัดเจนในงานที่ปฏิบัติ ผลป้อนกลับของงาน รวมไปถึงงานที่โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึงสภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงานในองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร

วิทนีและคูเปอร์ (Withey & Cooper, 1989) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นได้ทั้งทัศนคติ และพฤติกรรม โดยทัศนคติความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแต่ด้านพฤติกรรมนั้นเป็นการแสดงความจงรักภักดีต่อองค์กรซึ่งพฤติกรรมความจงรักภักดี มี 2 องค์ประกอบ คือ 1) มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาในการพัฒนาองค์กร (Active Elements) เรียกว่าเป็นความภักดีแบบกระตือรือร้น ซึ่งพนักงานมีความคิดที่จะภักดีต่อองค์กรที่พวกเขาทำงานด้วย แนวคิดนี้มักเกิดจากองค์กรและพนักงานที่มีความคิดและเป้าหมายเดียวกัน ความภักดีกระตือรือร้นเอื้อต่อการพัฒนาร่วมกันของพนักงานและองค์กร ดังนั้นจึงสามารถเห็นได้ว่าความภักดีดังกล่าวเป็นไปในทางบวก ที่จะช่วยสร้างให้พนักงานเกิดความภักดีต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นได้ 2) การนิ่งเฉย (Passive elements) หรือความภักดีแบบนิ่งเฉยคือความภักดีที่ถูกบังคับ พนักงานที่ซื่อสัตย์มักต้องทำงานด้วยเหตุผลและแรงกดดันบางประการ มีข้อกำหนดเบื้องต้นมากมายที่นำไปสู่ความภักดีแบบนิ่งเฉย ตัวอย่างเช่น พนักงานบางคนกลัวที่จะอยู่ในองค์กรเป็นเวลานานเมื่อเข้าร่วมงานครั้งแรกเพียงเพราะเงินเดือนขององค์กรสูง สวัสดิการดี หรือพนักงานบางคนมีความต้องการคุณภาพชีวิตที่สูง ความต้องการเงินทุนและข้อจำกัดอื่นๆ ทำให้พนักงานไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กร หากวันหนึ่งสวัสดิการของบริษัทลดลงหรือข้อบังคับบางอย่างที่จำกัดความจงรักภักดีของพนักงานหายไป หรือเมื่อองค์กรประสบปัญหาบางอย่างและจำเป็นต้องแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลง พนักงานจะปล่อยให้เป็นการที่ผู้บริหารในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ส่งผลถึงความสัมพันธ์และความภักดีระหว่างพนักงานกับองค์กรที่จะหายไป พนักงานที่นิ่งเฉยเหล่านี้จะเลือกออกจากองค์กรทันที ไม่จงรักภักดีต่อองค์กรอีกต่อไป ดังนั้นเราจึงต้องใส่ใจมากขึ้นกับพนักงานที่มีความนิ่งเฉย เพราะมันจะส่งผลเสียมากมายต่อการพัฒนาองค์กรในระยะยาว

Hoy & Rees (1974) กล่าวว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกระหว่างบุคคลกับองค์กรถ้าคนยังมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็จะน้อยลงเท่านั้น โดย ฮอยส์และรีส์ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความจงรักภักดีต่อองค์กร

ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) พฤติกรรมที่แสดงออก (2) ความรู้สึก (3) การนึกคิด ตามที่ได้อธิบายไว้ในทฤษฎีข้างต้นแล้ว

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ตามแนวคิดของนักวิชาการท่านต่างๆ ผู้วิจัยจึงได้สรุปสังเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อ ตาม Hoy & Rees ได้แก่ ด้านพฤติกรรม ความรู้สึก และการตระหนักรู้

1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดี

กรองกาญจน์ ทองสุข (2554) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด 2) เพื่อศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด 3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพจำนวน 106 คน ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงเป็นส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรสและโสด มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในภาพรวม (คะแนนเฉลี่ย 3.40) ด้านความต้องการความผูกพัน (คะแนนเฉลี่ย 3.65) ด้านความต้องการความสำเร็จ (คะแนนเฉลี่ย 3.29) และด้านความต้องการอำนาจ (คะแนนเฉลี่ย 3.25) ผลการศึกษาคความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร พบว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับสูง(คะแนนเฉลี่ย 4.22) ส่วนความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรด้านความรู้สึก และความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรด้านการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 3.46 และ 3.42 ตามลำดับ) โดยปัจจัยที่มีผลทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรแตกต่างกันได้แก่ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการ

วิภา จันทร์หล้า (2559) ได้ศึกษาเรื่องความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อ บริษัท โตโยต้า โทโยต้า โทโยต้า จำกัด จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัท โตโยต้า โทโยต้า โทโยต้า จำกัด จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่พนักงานในบริษัทจำนวน 92 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1.ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัท โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความรู้สึกและการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง 2.ผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัท จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ซึ่งด้านการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านพฤติกรรมที่แสดงออกและด้านความรู้สึกแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3.ผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัท จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน ซึ่งด้านความรู้สึกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านพฤติกรรมที่แสดงออกและด้านการรับรู้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง

วันใหม่ ทิพโอสถ (2552) ได้ทำการศึกษาความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทชาร์พ แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1.เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทชาร์พ แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด 2.เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทชาร์พ แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ พนักงานบริษัทชาร์พ แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 339 คน จากผลการวิจัยพบว่า 1.ภาพรวมของระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทชาร์พ แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความรู้สึกมีระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการรับรู้และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก 2.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยตัวแปรอิสระแต่ละตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานได้ร้อยละ 62.10

Kay Frances Rainwater Walker (2003) ได้ทำการศึกษาเรื่องความภักดีของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในนครแอตแลนตา รัฐจอร์เจีย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความซื่อสัตย์และความจงรักภักดีของครูต่อโรงเรียน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเปิดกว้างกับความจงรักภักดีของครูที่มีต่อโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและความจงรักภักดีของครูที่มีต่อโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษา 29 แห่ง จากโรงเรียนทั้ง 7 ประเภทในแอตแลนตา รัฐจอร์เจีย โรงเรียนเหล่านี้ได้รับเลือกจากรายชื่อโรงเรียนประถมศึกษาทั้งหมด 121 แห่ง ครูแต่ละคนที่เข้าร่วมได้ทำแบบสำรวจสองครั้ง ครั้งที่หนึ่งคือแบบสอบถามด้านโรงเรียนซึ่งวัดความเปิดกว้างของครู การสำรวจครั้งที่สองคือแบบสอบถามวัดความภักดีของครูครูที่มีต่อโรงเรียน โดยวัดเรื่องเพื่อนร่วมงาน ความซื่อสัตย์ โดยมีสัดส่วนการตอบกลับแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 25% ถึง 50% ของครูทั้งหมด ผลการศึกษาตามสมมติฐานสามข้อพบว่าความภักดีของครูต่อ

ระบบไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความซื่อสัตย์ของครู อย่างไรก็ตามความภักดีของครูมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการเปิดกว้าง และความภักดีในเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อย่างมากกับการเปิดกว้างของครู ซึ่งจากผลการศึกษาก็พบว่า ความเปิดกว้างของโรงเรียน ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของครูที่มีต่อโรงเรียน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

2.1 ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารต่าง ๆ พบว่านักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรดังนี้ ชอร์และเทริค (Shore and Tetrick, 1991) เสนอไว้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรก็คือความเชื่อของพนักงานโดยประเมินการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจากประสบการณ์ผ่านนโยบายบริหารองค์กร และกระบวนการการทำงาน การจัดหาทรัพยากรและปฏิบัติการจากตัวตนเองกว่าองค์กรให้ความห่วงใย ให้รางวัลตอบแทน และมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างไร ทั้งสองคนได้ให้ความไว้วางใจว่าเป็นผลประโยชน์ต่างตอบแทนกัน ซึ่งเหมือนกันกับเวนนและคณะ (Wayne et al., 1997) ที่เสนอว่าเป็นความเชื่อของพนักงานที่มีต่อองค์กรว่าองค์กรให้ความสำคัญต่อพนักงาน เห็นคุณค่าการทำงานและเป็นห่วงความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยแสดงออกให้พนักงานเห็นว่าองค์กรพร้อมให้ความช่วยเหลือ ให้ความสำคัญต่อการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน ดูแลความพึงพอใจในการทำงาน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อส่งเสริมการทำงาน และพร้อมให้อภัยเมื่อพนักงานทำผิดพลาด อีกทั้งไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ (Eisenberger et al., 1986) ยังกล่าวว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรก็เป็นความเชื่อของพนักงานว่าองค์กรได้มองเห็นคุณค่าในการทุ่มเทการทำงานของพนักงาน โดยองค์กรได้แสดงความห่วงใยต้องการให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งพนักงานก็จะรับรู้สิ่งเหล่านี้ได้จากผลการตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานให้กับองค์กรไม่ว่าจะเป็นการได้รับเงินเดือนหรือผลตอบแทนเพิ่มขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการได้รับสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน สวัสดิการต่างๆ หรือสิ่งที่เป็นนามธรรมเช่น วัฒนธรรมองค์กรหรือการสร้างค่านิยมที่ส่งเสริมให้คนในองค์กรเกิดความร่วมมือกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และได้รับการยอมรับ แม้กระทั่งงานวิจัยของมูทิตา คังกระพันธ์ (2554) ก็ได้ระบุความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่า หมายถึงความเชื่อของพนักงานจากประสบการณ์การทำงานในองค์กรว่า องค์กรได้ให้คุณค่าและการยอมรับ โดยให้การ

สนับสนุนการทำงานในด้านต่างๆ ผ่านนโยบาย บรรทัดฐาน กฎระเบียบและตัวแทนขององค์กร เพื่อให้พนักงาน มีความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดี และเปรมจิตร คล้ายเพ็ชร (2548) ก็เสนอว่าการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรเป็นความคิดเห็นของพนักงานจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานใน องค์กรว่าองค์กรให้คุณค่าและยอมรับและเห็นถึงความสำคัญในการทุ่มเทการทำงาน มีความห่วงใย และความผูกพันต่อพนักงานโดยการให้การสนับสนุนการทำงานด้านต่าง ๆ ผ่านนโยบาย และแคทลียา มณีรัตน์ (2552) ได้สรุปไว้ในเชิงเดียวกันกับเปรมจิตร แต่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าองค์กรนั้น ได้ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าหรือไม่เมื่อพนักงานมีความทุ่มเทในการทำงาน และพนักงานได้รับการ สนับสนุนที่เหมาะสมหรือไม่ก็สามารถดูได้จากการกำหนดนโยบายขององค์กร

เมื่อพิจารณาตามความหมายทั้งหมดในข้างต้นนั้นก็พบว่านักวิจัยได้ให้ความหมายของการ รับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในประเด็นเรื่องความเชื่อของพนักงานที่มีต่อองค์กร หรือความคิดเห็น ของพนักงานที่คิดว่าองค์กรจะสนับสนุนพวกเขาในด้านต่างๆ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึง ขอสรุปความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เพื่อการวิจัยครั้งนี้ว่าคือการทำงานที่มีความเชื่อว่าคุณค่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กร การให้คุณค่า ให้การยอมรับ ส่งเสริมสนับสนุนให้ พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยที่พนักงานก็จะรับรู้ได้จากนโยบาย ขององค์กรที่เน้นให้การสนับสนุนกับพนักงานในด้านต่างๆ เช่นค่าจ้างผลตอบแทน สวัสดิการความ เป็นอยู่ในการทำงาน โอกาสเติบโตในสายอาชีพ โอกาสในการพัฒนาตนเอง ความมั่นคงในการทำงาน ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นการสนับสนุนให้ครูผู้สอนเกิดความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

2.2 ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

โดยปกติองค์กรมักจะให้คุณค่ากับการอุทิศตนและความซื่อสัตย์ของพนักงานที่มีต่อองค์กร แต่ในทางกลับกันเมื่อพิจารณาในมุมมองของพนักงาน พวกเขาจะมีความกังวลในเรื่องความผูกพันที่ องค์กรมีต่อตัวเอง ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของโรเดสและ ไอเซนเบอร์เกอร์ (Rhoades & Eisenberger, 2002) ซึ่งพบว่าทฤษฎีดังกล่าวมีแนวคิดพื้นฐานมาจาก ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange) ของไมเคิล โบว์ (Micheal Blau, 1964) โดย เป็นการจ้างงานที่แลกเปลี่ยนระหว่างความพยายามและความซื่อสัตย์ของพนักงานกับผลประโยชน์ และรางวัลที่จับต้องได้ที่องค์กรจะมอบให้แก่พนักงานได้ ผู้วิจัยจึงขอกล่าวถึงทฤษฎีที่เป็นพื้นฐาน 2 ทฤษฎีได้แก่ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) และทฤษฎีการรับรู้การ สนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support)

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนหรือตอบสนองผลประโยชน์ซึ่งกันและกันที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล โดยจะมีการเปรียบเทียบประโยชน์ที่ตนเองได้รับ กับสิ่งที่ตนเองจะต้องเสียไประหว่างทำงาน ไมเคิล โบว์ (Micheal Blau, 1964) ได้กล่าวถึงความหมายของการแลกเปลี่ยนทางสังคมไว้ว่าเป็นการกระทำโดยสมัครใจของบุคคลซึ่งถูกจูงใจให้ทำด้วยผลประโยชน์ที่คาดหวังว่าจะได้รับกลับมา โดยบุคคลจะเปรียบเทียบการแลกเปลี่ยนของตนเองกับผู้อื่นว่าประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับ และสิ่งที่ตนเองจะต้องเสียมีความเท่าเทียม หรือใกล้เคียงกันกับผู้อื่นหรือไม่

การแลกเปลี่ยนออกเป็น 2 ประเภท คือการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ (Economic exchange) และการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange) ซึ่งจะมีความแตกต่างกันอยู่บ้าง เช่น การแลกเปลี่ยนทางสังคมนั้นจะไม่ได้เจาะจงผลประโยชน์หรือข้อผูกมัด แต่เป็นการกระทำเพื่อให้ผู้อื่นพึงพอใจ แม้ผู้ที่กระทำจะคาดหวังถึงผลลัพธ์ที่จะตอบแทนในอนาคต แต่ไม่ได้มีการกำหนดไว้ล่วงหน้า ต่างจากการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจที่มีการกำหนดเงื่อนไขเป็นจำนวนตัวเลขที่ชัดเจนไว้ล่วงหน้าแล้ว อีกประการหนึ่งที่สำคัญคือการแลกเปลี่ยนทางสังคมนั้นมีแนวโน้มที่ทำให้เกิดความผูกพันส่วนบุคคล ความเชื่อใจ ความรู้สึกสำนึกในบุญคุณมากกว่าการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ

การแลกเปลี่ยนทางสังคมมีความสัมพันธ์บนพื้นฐานของความเชื่อใจ หากกล่าวถึงในบริบทขององค์กรก็คงจะหมายถึงความเชื่อใจระหว่างองค์กร หัวหน้างานและตัวพนักงานเอง โดยการแลกเปลี่ยนต่อกันนั้นมีหลายรูปแบบเช่น การที่องค์กรให้การสนับสนุนเรื่องทรัพยากร สวัสดิการ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ส่วนพนักงานเองก็จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย พนักงานที่ได้รับการดูแลและยังมีความรู้สึกผูกพันทางใจกับองค์กรมากขึ้น (Meyer & Allen, 1997; Cited in Mowday et al., 1982) และจะยิ่งทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ทั้งหมดนับว่าเป็นพฤติกรรมแลกเปลี่ยนทางสังคมภายในองค์กร

ซึ่งสอดคล้องกับที่ ไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ (Eisenberger et al., 1986) ได้กล่าวไว้ว่าพนักงานรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยมีพื้นฐานอยู่บนบรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันพูดง่าย ๆ ก็คือถ้าหากบุคคลได้รับการตอบแทนจากบุคคลอื่นเป็นอย่างดีบุคคลนั้นก็ตอบแทนบุคคลอื่นอย่างดีด้วยเช่นกัน เปรียบเทียบในการทำงานมักจะพบอยู่บ่อยๆ ว่าเมื่อองค์กรหยิบยื่นผลประโยชน์ให้กับพนักงานไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรในการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานก็จะรับรู้ว่าเขาได้ติดหนี้บุญคุณกับองค์กรและจะพยายามหาทางตอบแทนให้แก่องค์กรเช่นกัน สรุปได้ว่าความผูกพันหรือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้นก็มาจากการแลกเปลี่ยนบางอย่างซึ่งกันและกัน

ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational หรือ POS) เป็นการรับรู้ของครูที่เกี่ยวข้องกับการให้คุณค่าขององค์กรที่มีต่อผลงานและความเป็นอยู่ที่ดีของครูในองค์กร ซึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรก็มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และการมีชีวิตที่ดีของครูในองค์กร ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรระบุว่าพนักงานพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเพื่อที่จะบรรลุความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ ความเคารพ และเพื่อประเมินผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับเมื่อเพิ่มความพยายามในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อความรู้สึกยึดมั่น หรือความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณของพนักงานซึ่งส่งผลให้พนักงานทำงานให้องค์กรไปถึงเป้าหมายได้ เกิดเป็นความผูกพันและความภักดีต่อองค์กร และพนักงานยังคาดหวังว่าการทำงานที่มีประสิทธิภาพนี้จะส่งผลให้ได้รับรางวัลในอนาคต จากการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมในทฤษฎีดังกล่าวพบว่า เป็นทฤษฎีที่เป็นที่น่าสนใจในช่วงกลางปี 1990 และต่อมา โรเดสและไอเซนเบอร์เกอร์ (Rhoades & Eisenberger, 2002) ได้ทำการค้นคว้าเพิ่มเติมโดยใช้การวิเคราะห์ Meta-analysis ที่จะสามารถรวบรวมการศึกษาในเรื่องการรับรู้การสนับสนุนองค์กรได้มากกว่า 70 ฉบับในช่วงก่อนปี 2000 นับตั้งแต่ช่วงนั้นจนถึงปัจจุบันการศึกษาในเรื่องดังกล่าวอาจจะมีมากกว่าร้อยฉบับ การศึกษาของคนอื่นๆ เช่น Kurtseis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewart & Adis (2015) โรเดสและไอเซนเบอร์เกอร์ได้อธิบายถึงแนวคิดนี้โดยสรุปว่าเป็นทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่หมายถึงทัศนคติของบุคคลจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรว่าองค์กรจะให้การยอมรับและเห็นความสำคัญในการทุ่มเทการทำงาน มีความห่วงใย และให้การสนับสนุนในการทำงานในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคคลมีความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงานตามความต้องการของบุคคลนั้น

2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

จากการศึกษาของ โรเดสและไอเซนเบอร์เกอร์ (Rhoades & Eisenberger, 2002) ที่ได้ทำการศึกษารวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้วยการวิเคราะห์ Meta-analysis สรุปได้ว่าปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรประกอบด้วย 3 ปัจจัยหลักดังนี้

1. ความยุติธรรมในองค์กร (Fairness) คือการที่องค์กรได้แสดงความยุติธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนของการทำงาน หรือมีความยุติธรรมในเรื่องกระบวนการและนโยบายขององค์กรซึ่งสิ่งเหล่านี้จะสะท้อนให้พนักงานรับรู้ได้ว่าองค์กรได้คำนึงถึงความเป็นอยู่ที่ดีของ

พนักงานมากขึ้นเพียงใด ซึ่งความยุติธรรมในองค์กรนั้นสามารถจำแนกได้ออกเป็น 2 ส่วน ตามการจำแนกของ Corpanzano & Greenberg (1997)

- 1.1. ด้านโครงสร้าง (Structural aspect) คือความยุติธรรมในการพิจารณาเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบที่จะส่งผลกระทบต่อพนักงาน ในเรื่องของกฎระเบียบนั้นองค์กรจำเป็นต้องแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้าก่อนนำมาปฏิบัติใช้กับพนักงาน ต้องรับฟังความคิดเห็นต่อกฎระเบียบจากพนักงานเพื่อนำไปประกอบการตัดสินใจนำมาใช้อย่างเป็นทางการ
- 1.2. ด้านสังคม (Social aspect) เน้นไปในเชิงการปฏิบัติระหว่างบุคคล หรือการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในที่นี้หมายถึงการปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความสุภาพและให้เกียรติ และอีกนัยหนึ่งคือการให้ข้อมูลหรือข่าวสารในองค์กรอย่างทั่วถึงในด้านการจัดสรรผลตอบแทน
2. การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support) ในที่นี้จะมองในมุมมองของพนักงาน ซึ่งพนักงานในองค์กรมักจะเกิดความกังวลในเรื่องที่องค์กรจะเล็งเห็นถึงความสำคัญของพนักงานที่จะได้รับจากองค์กรเอง หรือตัวหัวหน้างานเอง ในที่นี้หัวหน้างานก็เสมือนเป็นตัวแทนขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานนั่นก็คือในเรื่องการประเมินผลงาน และการควบคุมผลงาน ทำให้พนักงานเกิดความกังวลว่าตนเองจะได้รับการประเมินคุณค่าผลงาน และจะได้รับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นหรือไม่ ตัวพนักงานเองก็จะทำการประเมินตนเองว่าเป็นที่ชื่นชอบเป็นที่ยอมรับในสายตาของหัวหน้างานมากน้อยเท่าไร เพราะปัจจัยตัวนี้เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะบ่งบอกได้ว่าจะได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือไม่ ถ้าพนักงานรับรู้ได้ว่าหัวหน้างานก็สนับสนุนตนเอง พนักงานก็จะเกิดทัศนคติทางบวกกับหัวหน้างาน และทำให้ประสิทธิภาพการทำงานให้แก่องค์กรมีมากขึ้น
3. รางวัลและสภาพในการทำงาน (Organizational Reward and Job Condition) เป็นการแสดงให้เห็นการรับรู้ขององค์กรที่มีต่อการทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน โดยพนักงานก็จะประเมินจากรางวัลและผลตอบแทนที่ได้รับว่าองค์กรเห็นความสำคัญของตนก็ต่อเมื่อได้รับรางวัลที่ถูกต้องเหมาะสมและยุติธรรมเท่านั้น หากเกิดความพึงพอใจต่อรางวัลนั้นแล้วพนักงานก็จะส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนต่อองค์กรไปในทิศทางบวก (Pelle and Henry, 2007) ส่วนการสนับสนุนด้านสภาพการทำงานนั้น หมายถึงการจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การจัดสรรอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเหมาะสมเพียงพอ รวมไปถึงให้ความสำคัญต่อความ

ปลอดภัยในการทำงาน รวมไปถึงการวิเคราะห์ด้วย Meta-analysis ของ โรเดสและไอเซนเบอร์เกอร์ (Rhoades & Eisenberger, 2002) พบว่ารางวัลและสภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

นอกจากนั้นในประเทศไทยเองก็ได้มีการศึกษาวิเคราะห์แบบ Meta-analysis ตามที่โรเดสและไอเซนเบอร์เกอร์ (Rhoades & Eisenberger, 2002) ได้ศึกษาไว้ก็พบว่ามีองค์ประกอบที่คล้ายกัน อาจจะมีแตกต่างกันบ้างตามกลุ่มตัวอย่างและบริบทเช่น เปรมจิตร คล้ายเพ็ชร (2548) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และความตั้งใจลาออกกลุ่มพยาบาลระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลศิริราช ซึ่งได้นำแนวคิดและแบบสอบถามที่พัฒนามาจาก จันทรพา ทัดภูธร (2543) ผลพบว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 5 ด้านดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึงการรับรู้เกี่ยวกับค่าตอบแทน เงินเดือนและสวัสดิการต่างในด้านต่างๆ ที่ได้รับ เพื่อคุณภาพชีวิตตนเองและครอบครัว
2. ด้านความรู้ในงานและโอกาสในการก้าวหน้า หมายถึงการรับรู้ว่าองค์กรให้โอกาสแก่พนักงานในเรื่องการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าสายงาน การส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองของพนักงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะความสามารถของตัวพนักงาน
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึงการรับรู้ว่าองค์กรจะยังให้โอกาสและจะยังคงจ้างพนักงานต่อไป
4. ด้านจิตวิทยาสังคม หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรได้ให้การยอมรับ ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่า ยกย่องให้เกียรติพนักงาน ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กร มีความเข้าใจ และเห็นใจพนักงาน
5. ด้านการปฏิบัติงาน คือการรับรู้ว่าผู้บริหารและหัวหน้างานให้การสนับสนุนให้ความไว้วางใจ และให้ความช่วยเหลือแก่พนักงาน ช่วยให้พนักงานได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน พร้อมทั้งจัดสภาพการทำงานที่ดีเป็นที่น่าพึงพอใจในการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยอิงตามผลงานวิจัยของ โรเดสและไอเซนเบอร์เกอร์ (Rhoades & Eisenberger, 2002) ซึ่งได้มีการสรุปปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร 3 ด้าน คือด้านความยุติธรรม ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และด้านรางวัลและสภาพการทำงาน และพบว่าปัจจัยในด้านรางวัลและสภาพการทำงานนั้นสามารถแยกออกมาเพิ่มเติมอีก 4 ด้านคือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความรู้และโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านสภาพการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกผลงานวิจัยดังกล่าวมาเป็นพื้นฐาน และได้ทำการปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทในปัจจุบันและบริบทของการศึกษา ดังนั้นจึงได้มีการแบ่งปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรใหม่ดังต่อไปนี้

1. ด้านความยุติธรรม ในที่นี้จะกล่าวถึงในด้านนโยบายและการบริหาร และด้านผลการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึงการที่องค์กรมีความยุติธรรมในการพิจารณาเรื่องต่างๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อครูผู้สอน
2. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึงองค์กรต้องเล็งเห็นความสำคัญและคุณค่าของครูผู้สอน โดยการจ่ายค่าตอบแทนให้ครูผู้สอนอย่างคุ้มค่ากับการปฏิบัติงาน
3. ด้านความรู้และโอกาสก้าวหน้าในงาน หมายถึง องค์กรต้องส่งเสริมให้มีการอบรมและพัฒนาครูผู้สอน ทำให้ครูผู้สอนรู้ว่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้า เติบโตภายในองค์กร
4. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึงการที่องค์กรอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ มีความปลอดภัยต่อครูผู้สอน
5. ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่องค์กรจะต้องให้ความเชื่อมั่นต่อครูผู้สอนว่าตนเองจะเป็นครูที่องค์กรจะต้องรักษาไว้ และจะยังคงได้ทำงานให้แก่องค์กรต่อไป แม้ว่าจะเกิดสถานะต่างๆ ในองค์กร

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

เปรมจิตร์ คล้ายเพ็ชร์ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันและความตั้งใจลาออก โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อทำการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความยุติธรรมองค์กรในด้านต่างๆ กับความผูกพันและความตั้งใจลาออกจากองค์กร โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 500 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้การ

สนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความตั้งใจลาออก ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเฉพาะด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร รายด้านทุกด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กร และความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แคทรียา มณีรัตน์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจอยู่ในงาน กรณีศึกษาบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมชั้นนำแห่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาระดับการมองโลกในแง่ดี ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจอยู่ในงาน 2.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดีกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน 3.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการมองโลกในแง่ดีกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน 4.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงาน 5 โดยศึกษากับพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมชั้นนำแห่งหนึ่ง ในส่วนสำนักงานใหญ่จำนวน 231 คน ผลการศึกษาในเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่าพนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.64 3.53 3.57 ตามลำดับ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านความรู้และความก้าวหน้าด้านจิตอาารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.39 3.22 ตามลำดับ

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3.1 ความหมายความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารต่างๆ พบว่านักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดังนี้ เอลเดอเฟอร์ (Alderfer, 1972) ให้ความหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไว้ว่า คือการมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน มีการช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจไมตรี และมีการยอมรับซึ่งกันและกัน และเบเยอร์และมาแชล (Beyer & Marshall, 1981) ได้สรุปไว้ว่า สัมพันธภาพในการทำงานของกลุ่มบุคคลในแต่อาชีพประกอบไปด้วย 3 มิติ ได้แก่มิติด้านวิชาชีพ มิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและมิติการตัดสินใจ ซึ่งได้ขออธิบายเพิ่มเติมในด้านมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไว้ว่า หมายถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ในวิชาชีพเดียวกันในระหว่างการทำงานร่วมกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ อันเป็นลักษณะของมิตรภาพความเป็นเพื่อนและเอกลักษณ์ร่วมกันที่จะก่อให้เกิดความสามัคคี และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสามารถจำแนกได้ออกเป็น 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน (Confident and trust) ความมั่นใจและความไว้วางใจจะเป็นพฤติกรรมที่คู่กันไป เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดความไว้วางใจต่อกันก็จะเกิดความเชื่อมั่นอย่างจริงจังต่อกัน โดยไม่เกิดความสงสัยว่าจะเกิดอะไรขึ้น เพราะมีความเชื่อมั่นอยู่ภายในความรู้สึกปรารถนาดีนั้น การสร้างความรู้สึกไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลนั้นไม่ได้เกิดขึ้นโดยง่าย หากแต่ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเสมอต้นเสมอปลายมากกว่าความเข้าใจกันได้
2. การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Mutual help) เป็นสิ่งสำคัญที่บุคคลควรมีความยินดีแบ่งปันช่วยกันทำงาน ไม่นิ่งดูดาย และไม่หวงแหนสิ่งที่เป็นของร่วมกัน
3. การให้ความสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Mutual Support) ภายในองค์กรและทุกกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในองค์กรต้องมีพื้นฐานมาจากการได้รับการสนับสนุนกัน โดยอาจจะเป็นการรับฟังผู้อื่น การให้ข้อมูลกลับในเชิงสร้างสรรค์
4. ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ (Friendliness and Enjoyment) โดยธรรมชาติของคนก็มักที่จะคบค้าสมาคมกับคนที่ตนเองชอบ โดยเฉพาะกับคนที่ดูเป็นมิตร มีความกันเอง ซึ่งลักษณะบุคคลประเภทนี้ก็จะทำให้เกิดความเป็นมิตรได้ง่าย เป็นที่ปรารถนาของกลุ่มคนในเชิงเพื่อนร่วมงานยังมีความจำเป็นอย่างมาก เพราะถ้าขาดความเป็นมิตรแล้วบรรยากาศการทำงานจะเต็มไปด้วยความตึงเครียด ส่งผลในด้านลบต่องาน
5. การมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน (Team effort toward goal-achievement) การทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องที่ดี และจะยิ่งดีขึ้นเมื่อภายในทีมเดียวกันนั้นมีจุดมุ่งหมายการทำงานเป็นจุดเดียวกัน
6. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นความสามารถของสมาชิกที่จะคิดสิ่งใหม่ ๆ และสามารถเชื่อมโยงความคิดใหม่นั้นกับประสบการณ์เดิม ทำให้สามารถนำสิ่งใหม่นั้นมาแก้ไข ปัญหา หรือสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม
7. การสื่อสารแบบเปิด (Open communication) เป็นกระบวนการส่งความคิดข่าวสารความรู้สึกของบุคคลออกสู่ผู้อื่น โดยข่าวสารนั้นอาจจะสื่อความหมายด้านการเขียน พูด ท่าทาง เพื่อที่จะให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ยิ่งโดยเฉพาะการสื่อสารแบบเปิดแล้วก็จะยังสามารถส่งข่าวสารนั้นได้อย่างตรงไปตรงมา

8. การเป็นอิสระจากการคุกคาม (Freedom Threat) ในที่นี้หมายถึงการเป็นอิสระในการเลือกที่จะทำงาน โดยไม่ถูกคุกคามหรือถูกบังคับ เพราะถ้าเลือกได้ บุคคลก็จะเลือกความเป็นอิสระมากกว่า

ซึ่งนอกจากงานวิจัยจากต่างประเทศแล้ว งานวิจัยในประเทศไทยก็ได้ให้ความหมายไว้คล้ายคลึงกันอย่างเช่น บิลลี่ อุณหเลขกะ (2533) กล่าวว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึงกระบวนการติดต่อเกี่ยวข้องกับบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อทำความรู้จักกันโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันด้วยความเต็มใจมีความรู้สึกดีต่อกัน อาศัยซึ่งการแสดงออกทางกาย วาจา ใจในช่วงระยะเวลาหนึ่งที่ไม่จำกัดแน่นอน เช่นเดียวกับ ปริญญา ทอสูงเนิน (2549) ที่ได้ให้ความหมายไว้เหมือนกัน แต่ได้มีข้อเสนอแตกต่างเพิ่มเติมว่า ระหว่างคนสองคนต้องมีการพึงพาอาศัยซึ่งกันและกันเพื่อดำเนินงานหรือกิจการตามเป้าหมายเดียวกัน ส่วนในแง่การทำงาน พงศ์ หรดาล (2540) ได้กล่าวว่าการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้พนักงานอยู่กับองค์กรนานขึ้น และสร้างผลงานที่ดีให้กับหน่วยงาน สามารถกระทำได้โดยสร้างความเข้าใจในค่านิยมและจริยธรรมให้ พนักงานผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงาน ผู้บริหารจะต้องมีความเสมอภาคและมีความยุติธรรม และมีการชมเชย ตีเตือนอย่างสมเหตุสมผล

จากการศึกษาค้นคว้าข้างต้นพบว่าความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของแต่ละงานวิจัยนั้นมีประเด็นอยู่ในงานวิจัยของเบเยอร์และมาแซลเป็นส่วนใหญ่ จึงเห็นว่าเป็นงานวิจัยที่ครอบคลุมและตรงกับบริบทของการวิจัยครั้งนี้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอสรุปความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ ได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานนั้น หมายถึง การที่พนักงานองค์กรมีการยอมรับกัน กระจายภาระงานกันอย่างยุติธรรม เต็มใจช่วยเหลือ เมื่อได้รับการร้องขอความช่วยเหลืออย่างเหมาะสม ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎของโรงเรียนอย่างเอาใจใส่ ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานทั้งที่ชอบใจหรือไม่ชอบใจก็ตาม รู้จักเคารพความเป็นส่วนตัวของกันและกัน มีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายนั้น

3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลนั้นมีหลายทฤษฎี แต่สำหรับในการวิจัยครั้งนี้กล่าวถึงทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของ ชุทซ์ (Schultz, 1960) เขาได้สร้างทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมระหว่างบุคคลในบริบทของความเข้ากันได้ของบุคคลชื่อว่า ทฤษฎีพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Fundamental Interpersonal Relationship Orientation; FIRO) ที่กล่าวถึงธรรมชาติของมนุษย์ในการติดต่อและมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆซึ่งความต้องการนี้ถือเป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐาน เช่น การอยู่รอด อาหาร ที่พักพิง และความอบอุ่น ทฤษฎีนี้ให้เหตุผลว่าผู้คนที่มีความต้องการด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ไม่เหมือนใครซึ่งเป็นการกระตุ้นพวกเขา ชุทซ์ตั้งข้อสังเกตว่าผู้คนที่ต้องการกันและกัน สำหรับความสัมพันธ์สามประเภทต่อไปนี้: (1) ความเป็นพวกพ้อง (2) การควบคุม และ (3) ความรักใคร่ เขายังสรุปด้วยว่าผู้คนที่ต้องการคนที่ทิ้งให้และรับ เขาเรียกสิ่งเหล่านี้ว่า "พฤติกรรมที่ต้องการ" และ "พฤติกรรมที่แสดงออกมา" (Schutz, 1955) เมื่อความต้องการเหล่านี้ไม่เป็นที่พอใจ ผู้คนจะรู้สึกไม่สบายใจและวิตกกังวล เนื่องจาก "จุดกำหนด" ของพวกเขาหรือความต้องการทางจิตยังไม่ได้รับการตอบสนองเช่นเดียวกับความต้องการทางสรีระ ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างบุคคลจึงเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ชุทซ์ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลทั้งในระดับพฤติกรรมและความรู้สึกจึงสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความต้องการความเป็นพวกพ้อง (Need for inclusion) เป็นแรงขับจากภายในที่ต้องการสร้างและรักษาความสัมพันธ์เพื่อที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นและต้องการให้ผู้อื่นยอมรับเป็นพวกพ้อง ดังนั้นบุคคลก็จะเรียกร้องความสนใจ พยายามสร้างชื่อเสียง เพื่อที่จะทำตนให้เป็นที่ยอมรับในที่สุด
2. ความต้องการมีอำนาจควบคุม (Need for control) เป็นการตัดสินใจของบุคคลที่ต้องการมีอิทธิพลและมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น ดังนั้นบุคคลจะพยายามแสดงความสามารถของตนเอง และแสดงการต่อต้านและปฏิเสธการคุกคามของบุคคลอื่น เพื่อที่จะอยู่เหนือบุคคลอื่นทั้งหมด
3. ความต้องการความรักใคร่ชอบพอ (Need for affection) เป็นความรู้สึกและอารมณ์ส่วนตัวที่เกิดขึ้นระหว่างความสัมพันธ์โดยจะแสดงออกด้วยการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความปรารถนาดีต่อกัน เพื่อสร้างความผูกพันทางอารมณ์ ทำให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนมและเป็นที่รักของบุคคลอื่น

หลักการของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของซูทซ์ (1960) แบ่งออกเป็น 4 ประการ มีดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการเหมือนกันในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3 เรื่องคือความเป็นพวกพ้อง การมีอำนาจควบคุม และเป็นที่รักใคร่ชอบพอ
2. พฤติกรรมที่บุคคลจะแสดงออกในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น จะเป็นลักษณะพฤติกรรมตามประสบการณ์ที่บุคคลเคยพบมาก่อนหน้า อาจจะเป็นพฤติกรรมตามประสบการณ์ในวัยเด็ก หรือการเลียนแบบพฤติกรรมของพ่อแม่
3. ความผสมกลมกลืนกันอย่างพอดีระหว่างความต้องการทั้ง 3 เรื่อง จะเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และจะเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในกลุ่ม
4. การที่บุคคลจะอยู่รวมกันเป็นกลุ่มได้จะต้องผ่านกระบวนการของการเป็นพวกพ้อง เกิดการควบคุมกันและมีการรักใคร่ชอบพอกัน และเมื่อสิ้นสุดกระบวนการกลุ่ม ความต้องการทั้ง 3 ปัจจัยจะค่อยๆสลายไป

3.3 ความสำคัญในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

การสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นกับบุคคลได้นั้นนอกจากจะมีความสำคัญในการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคลแล้วยังส่งผลไปถึงความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้อีกด้วย ดังนั้นบุคคลใดที่มีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ง่ายก็อาจจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้อีกด้วย ชไนเดอร์ (Schneider, 1988) กล่าวว่าความสำคัญของการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นการดำเนินกิจการทั้งหลายในชีวิตประจำวัน มีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นตลอดเวลา ต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่น ในขณะที่เดียวกันก็พยายามให้คนอื่นปรับเข้าหาตัวเอง กิจกรรมในชีวิตประจำวันจึงเป็นเรื่องที่ผลักดันให้สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ดังนั้นจึงค้นพบว่าความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความสำเร็จในชีวิตครอบครัวมิตรภาพระหว่างเพื่อน เป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับว่าได้สร้างสัมพันธภาพที่ดีซึ่งกันและกัน การได้รับความสำเร็จ ความสุข ความเพลิดเพลินใจ การต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ ในชีวิตล้วนเป็นกิจกรรมที่ต้องกระทำกับบุคคลอื่น และการที่จะได้ไปถึงจุดมุ่งหมายจะมากน้อยเพียงใด นั้นก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของสัมพันธภาพเหล่านั้น ซึ่งเรียกมันว่ามนุษยสัมพันธ์ นอกจากนั้นพินดา ผการินทร์ (2544) ได้สรุปลักษณะของความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลดังรายละเอียดต่อไปนี้ ลักษณะที่หนึ่งการพึ่งพาซึ่งกันและกัน เพราะเมื่อทั้งสองฝ่ายเกี่ยวข้องกันก็ต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกันในการที่จะสร้างสรรค์ความสัมพันธ์นั้นเพื่อใช้มันไปสู่เป้าหมายร่วม โดยอาจจะพึ่งพากันหรือเกื้อกูลกัน ลักษณะที่สองความสัมพันธ์ที่ถาวร

เป็นความต่อเนื่องมาจากลักษณะของการพึ่งพาอาศัยกัน เมื่อมีการปฏิสัมพันธ์ที่ถาวรเป็นลักษณะเด่นของสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล

สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลเป็นสิ่งที่เราไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ และก่อให้เกิดผลดีต่อการดำรงชีวิตในสังคม ซึ่งการที่จะสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลอื่นได้ดีเพียงใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง

3.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ปัจจัยจากตัวบุคคล

1. สภาพร่างกายและสภาพจิตใจ ซึ่งมีพัฒนาการที่มีความสมบูรณ์และวุฒิภาวะที่ต่างกัน อันเป็นผลมาจากการเลี้ยงดูในวัยเด็ก วัฒนธรรม ศาสนาขัดเกลาให้มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับสังคมที่ตนเองอยู่ เป็นบ่อเกิดบุคลิกภาพที่เป็นปทัสถานของบุคคลนั้นซึ่งจะแสดงออกมาในรูปแบบของกิจกรรมารยาทและอุปนิสัย อันมีผลต่อการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลได้ (Schneider, 1988)
2. การศึกษาและการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นตัวช่วยเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพ เนื่องจากบุคคลที่มีการศึกษาสูงกว่า จะมีโอกาสในการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากกว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า (กฤษณา ศักดิ์ศรี, 2534)
3. การได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐานของบุคคล ทั้งในด้านความต้องการทางสรีระและจิตใจ หากความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ บุคคลก็จะเกิดความพึงพอใจและมีพฤติกรรมที่ดีต่อคนอื่นตามมา ทั้งหมดจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลอื่น (กฤษณา ศักดิ์ศรี, 2534)
4. พลังอำนาจในตัวบุคคล ในด้านนี้พลังอำนาจในตัวบุคคลจะมีอิทธิพลต่อสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นอย่างชัดเจนในบางเรื่อง เช่นผู้บังคับบัญชามีอำนาจในการลงโทษพนักงาน ซึ่งพลังอำนาจนี้อาจจะมีได้ทั้งสองด้านก็ได้ หากบุคคลใดต้องการพลังอำนาจมากก็ต้องแย่งชิงจนก่อให้เกิดสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในทิศทางลบ (Sasse, 1975)
5. ทัศนคติของบุคคล ปัจจัยดังกล่าวส่งผลอย่างมากต่อการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลสืบเนื่องมาจากความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์นั้นมีบทบาทในการชี้นำการปฏิบัติต่อผู้อื่น หากบุคคลใดมีทัศนคติทางลบก็มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติกับบุคคลอื่นอย่างไม่เป็นมิตร ส่งผลให้เกิดสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลที่ไม่ดีนัก (Carkhuff and Barenson, 1977)

6. การแสดงออกอย่างเหมาะสม ในที่นี้คือการแสดงความรู้สึก การเคารพและยอมรับผู้อื่นอย่างเหมาะสม รู้จักที่จะเปิดโอกาสหรือเปิดตัวให้กับบุคคลอื่นอย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ใกล้ชิด ส่วนนี้จะไปช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ (Carkhuff and Barenson, 1977)

ปัจจัยองค์กร

7. ขนาดองค์กร ยิ่งองค์กรที่มีขนาดใหญ่ โอกาสของบุคคลที่จะมีปฏิสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกันจะยิ่งลดลง (กฤษณา ศักดิ์ศรี, 2534)
8. ระบบงาน การออกแบบระบบงานที่มีการติดต่อประสานงานกันน้อยเพราะเนื่องจากเป็นระบบที่ทางการมากเกินไป หรือหลายขั้นตอน ส่งผลให้เกิดการแบ่งแยกกลุ่มคนในแต่ละกลุ่มจากกระบวนการที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ไม่ดีด้วย (กฤษณา ศักดิ์ศรี, 2534)
9. การสร้างสายสัมพันธ์ในองค์กร ซึ่งอาจจะเป็นในรูปแบบของการพบปะ ประชุมร่วมกัน เปิดโอกาสให้มีการสร้างสรรค์ทำความรู้จักกันกับคนหมู่มาก พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิด อาจจะทำให้เกิดการปรับตัวที่เหมาะสมและผลนำไปสู่การมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนอื่น ๆ (ปิยรัตน์ นุชผ่องใส, 2530)
10. ลักษณะงาน ถ้าเป็นงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หรืองานที่มีลักษณะต้องทำร่วมกับบุคคลอื่น ก็จะช่วยเปิดโอกาสและเพิ่มสัมพันธภาพให้ระหว่างบุคคล (มุทิตา คงกระพันธ์ (2554)

3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธระหว่างบุคคล

ธวัชชัย บุญเพิ่มราศี (2552) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธระหว่างบุคคลที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรสาย ค ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษา 1.เพื่อศึกษาระดับการตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร 2.ศึกษาระดับความสัมพันธระหว่างบุคคล 3. เปรียบเทียบความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4.เปรียบเทียบการตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร จำแนกตามความสัมพันธระหว่างบุคคล โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากร สาย ค ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จำนวน 233 คน ผลการศึกษาที่ได้พบว่า 1.ระดับการตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

และระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง 2.บุคลากรที่มีอายุ อายุงานและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีการตั้งใจลาออกจางานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3.บุคลากรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกันมีการตั้งใจลาออกจางานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Michael, J. T. (2013) ได้ศึกษาการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน กับการลาออกของพนักงาน ในอุตสาหกรรมการพยาบาล โดยศึกษาในกลุ่มพนักงานบริการจากเครือร้านอาหารแห่งชาติ จำนวน 188 คน จากการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานด้านอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกของพนักงาน

มุกิตา คงกระพันธ์ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ 2.ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ 3.ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ 4.ศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีทั้งสายการสอนและสายสนับสนุนในปีงบประมาณ 2554 จำนวน 192 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงมากที่สุด อายุระหว่าง 25-35 ปี ซึ่งเป็นบุคลากรสายการสอนทำงานอยู่ระหว่าง 1-10 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่ามีการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับสูง และการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจิตลักษณะด้านความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน

4.1 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

4.1.1 ความหมายความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการศึกษาทางทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ผู้วิจัยพบว่า มีผู้วิจัยได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ เบคเกอร์ (Backer, 1960) และ อัลเลนและคณะ (Allen & Meyer, 1990) ได้นิยามความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้เหมือนกันว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงแนวโน้มที่บุคคลจะคงไว้ซึ่งการแสดงพฤติกรรมอย่างสม่ำเสมอเป็นการรับรู้ถึงผลประโยชน์ของการลงทุนที่ต้องสูญเสียไปหากต้องออกจากองค์กร เป็นสภาวะทางจิตวิทยาที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กร เช่นเดียวกับกับบุคานัน (Buchanan, 1974) ได้นิยามความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันกับองค์กร เป็นความรู้สึกทางใจที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรรวมไปถึงการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กร โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรได้ 3 อย่างคือ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียว การมีส่วนร่วม และรวมไปถึงความจงรักภักดี ซึ่งต่อมามาเวเดย์และคณะ (Mowday et.al., 1979) ได้ให้นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้เช่นเดียวกับบุคานัน แต่ก็มีข้อกล่าวเพิ่มเติมว่าความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและการมีส่วนร่วมในองค์กรมีระดับการแสดงออกมากกว่าความจงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากเป็นความสัมพันธ์ที่แนบแน่น และผลักดันให้บุคคลแต่ละคนมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ งานวิจัยในไทยเช่นจินดา หลวงตา (2553) ได้ให้ความหมายของความผูกพันที่มีต่อองค์กรได้ว่า เป็นความรู้สึกของคนหรือกลุ่มคนที่เป็นสมาชิกขององค์กร ที่ต้องทำงานอยู่กับองค์กร เสมือนองค์กรคือบ้านของตน ด้วยความเต็มใจและจงรักภักดี โดยมีปัจจัยบางอย่างหรือหลายอย่างเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้พนักงานคงอยู่กับองค์กร และขับเคลื่อนไปพร้อมกับองค์กร ในขณะที่สร้างผลการปฏิบัติงานควบคู่ไปด้วย ซึ่งอิสระ เทพอารักษ์ (2554) ได้สรุปความหมายคล้ายคลึงกันไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรคือ การที่พนักงานในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรโดยให้ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมไปถึงความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กร เช่นเดียวกับนาริรัตน์ เอี่ยมตั้งพาณิชย์ (2555) ได้

กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรคือความรู้สึกที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรเพื่อเป็นนิยามที่จะใช้ในการศึกษาครั้งนี้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงลักษณะความสัมพันธ์ที่บุคคลมีต่อองค์กรของตน โดยแสดงถึงความรู้สึกผูกพันทางจิตใจที่มีต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กร รวมถึงการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

4.1.2 ทฤษฎีของความผูกพันต่อองค์กร

สมชาย วรรณญาณุไกร (2547) ได้สังเคราะห์วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรในประเทศไทยระหว่างปี 2535-2545 จำนวน 122 เรื่องพบว่า ทฤษฎีและแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรที่นักวิจัยในประเทศไทยนิยมศึกษามีดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีของพอร์เตอร์และคณะ (Porter et al.) มีจำนวนเรื่องคิดเป็นจำนวนร้อยละ 60.66
2. ทฤษฎีของเมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen) มีจำนวนเรื่องคิดเป็นจำนวนร้อยละ 7.38
3. ทฤษฎีของคูก์และวอลล์ (Cook and Wall) มีจำนวนเรื่องคิดเป็นจำนวนร้อยละ 1.64
4. ทฤษฎีของบูกานัน (Buchanan) มีจำนวน เรื่อง คิดเป็นจำนวนร้อยละ 0.82
5. ส่วนวิทยานิพนธ์อื่นที่ไม่ได้ระบุ หรืออ้างอิงทฤษฎี มีจำนวนเรื่องคิดเป็นจำนวนถึงร้อยละ 29.51

ในปัจจุบันแนวคิดของเมเยอร์และอัลเลนเป็นที่สนใจของนักวิจัยมากขึ้น เนื่องจากได้รวบรวมสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นประเด็นถกเถียงกันมาทั้ง 3 สาเหตุมาไว้ในแนวคิดเดียว จึงสามารถที่จะอธิบายปรากฏการณ์ของความผูกพันต่อองค์กรได้ดีกว่าแนวคิดของพอร์เตอร์และคณะ ซึ่งมีจุดด้อยคือใช้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรแบบมิติเดียวคือความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จึงไม่ครอบคลุมหรืออธิบายถึงพนักงานที่อยู่ในองค์กรเนื่องจากรู้สึกถึงหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องอยู่ในองค์กรต่อไป หรือพนักงานที่อยู่ในองค์กรเพราะมีความจำเป็น (ชวลัญญ์ เหล่าพูนพัฒน์. 2548)

ซึ่งแนวคิดของเมเยอร์และอัลเลน ได้พัฒนาจากผลการค้นคว้าวิจัยด้านจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์กร การเริ่มต้นศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรโดยมองว่าแนวคิดนี้มีมิติเดียวนั้น มีพื้นฐานจากมุมมองด้านทัศนคติต่างๆจากนักวิจัยหลากหลายท่านแต่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ ยกแนวคิดของ อัลเลนและเมเยอร์ (Meyer & Allen, 1984) ซึ่งในระยะเริ่มต้นมองว่า ความผูกพัน ต่อองค์กรมี 2 มิติ คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment) คือ ความรู้สึกทางบวกต่อ องค์กร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและการมีส่วนร่วม ในงานขององค์กร
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) คือระดับความรู้สึกที่ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร จากค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความเชื่อมโยงกับการลาออก

หลังจากนั้น งานวิจัยของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ได้มีการศึกษาเพิ่มเติม จึงทำให้มีการเพิ่มข้อปัจจัย ซึ่งระบุเป็นมิติที่ 3 คือ

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ซึ่งได้นิยามไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน คือ ความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับความจำเป็นที่จะ คงอยู่กับองค์กร

อัลเลนและเมเยอร์ (Meyer&Allen, 1991) ได้กล่าวไว้ว่าผลที่สุดของแนวคิดความผูกพัน ต่อองค์กรได้อธิบายโดยใช้แนวคิด 3 มิติ ตามลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร คือความผูกพันต่อ องค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ซึ่ง ในการศึกษาไม่ได้หยุดอยู่เพียงเท่านั้น แต่อัลเลนและเมเยอร์ (Meyer& Allen, 1997) ได้สรุปเพิ่มเติม ในแนวคิดทั้ง 3 มิติว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลแต่ละคนกับองค์กรเข้า ด้วยกัน อย่างไรก็ตามการเชื่อมโยงของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 มิติ มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ

1. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูง แสดงให้เห็นว่าเขาต้องการจะอยู่กับองค์กร (Want to)
2. แต่คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่สูง แสดงว่าเขาจำเป็นต้องอยู่กับองค์กร (Need to) เพราะไม่อยากสูญเสียสิ่งที่ตนลงทุนไป
3. และสุดท้ายบุคคลที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานสูง แสดงว่าเขาคิดว่าเขาสมควรที่จะอยู่ กับองค์กรต่อไป (Ought to) เพื่อความถูกต้องทางสังคม

4.1.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศร่างกายแรงใจเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มีเลย ซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะต้องพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และเสริมด้วยปัจจัยอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร หรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อให้สมาชิกในองค์กรคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า และมีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดจะเกิดแก่องค์กรและตัวพนักงานเอง นักวิชาการหลายท่านจึงได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

บุคานัน (Buchanan, 1974) กล่าวว่าความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้ที่มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้นโดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเหมือนเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์กรที่ประสบความสำเร็จ นอกจากนั้นเขาได้กล่าวเพิ่มเติมว่าความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารก็มีส่วนสำคัญเพราะความรับผิดชอบในการรักษาองค์กรให้อยู่รอดได้นั้น เป็นความจำเป็นต่อองค์กร ผู้บริหารจะมีความรู้สึกรับผิดชอบและอุทิศตน เพื่อเกื้อกูลในองค์กรอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ เช่นเดียวกับฟาซซี (Fazzi, 1994) ซึ่งได้ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กร และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงาน เพื่อลดการสูญเสียพนักงานที่มีคุณค่าต่อไป

4.1.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

สตีเยอร์ส (Steers,1977) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติ (Personal Characteristic) ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้ครูรู้สึกมีแรงจูงใจที่จะทำงานเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับตัวเอง แม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยังคงทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ซึ่งลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่
 - 2.1. ความมีอิสระในการทำงาน คือลักษณะงานที่ทำได้อย่างมีอิสระภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตน สามารถตัดสินใจด้วยดุลยพินิจของตนเอง โดยไม่มีกรรกฎควบคุม
 - 2.2. ความหลากหลายของงาน คืองานที่มีระดับความยากง่ายที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน เป็นงานที่ไม่จำเจและทำท่าย
 - 2.3. ผลป้อนกลับของงาน หรือ Feedback ที่เมื่อทำงานเสร็จแล้วจะได้รับข้อคิดเห็นต่างๆ กลับมาทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
 - 2.4. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น คืองานที่บุคคลจะได้มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนทำให้ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองในงาน และทำให้รู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์กร
3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) คือการรับรู้ของสมาชิกต่อสภาพแวดล้อมการทำงานในช่วงเวลานั้น ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ลักษณะ ดังนี้
 - 3.1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร คือการได้รับการยอมรับจากองค์กร การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
 - 3.2. ความรู้สึกว่าคุณมีอำนาจได้ คือความรู้สึกว่าไว้วางใจ เชื่อถือองค์กรว่าคุณจะไม่ทอดทิ้งเขาไปเมื่อเขาประสบปัญหา
 - 3.3. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร คือการที่ครูได้ทำงานให้แก่องค์กรไปแล้วก็หวังว่าจะได้รับผลตอบแทน เช่นค่าตอบแทนในการทำงาน
 - 3.4. ทัศนคติเพื่อนร่วมงานและองค์กร ซึ่งเป็นทัศนคติของกลุ่มภายในองค์กรนั้น ทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกันไป บรรยากาศขององค์กรที่ดี จะทำให้ครูรู้สึกว่าอยากอยู่ในองค์กรต่อไป

4.1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

สมหญิง คายเลิศ (2552) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1.เพื่อศึกษาความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 2.เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามสถานภาพและอายุ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 209 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1.ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนเครือข่ายวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเป็นอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ลำดับสุดท้ายคือความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กร 2.การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพัน โดยจำแนกตามสถานภาพครอบครัว โสด และสมรสมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่าความผูกพันของครูเมื่อจำแนกตามสถานภาพไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาตามอายุ โดยแบ่งเป็นอายุมาก(41-60) อายุน้อย(22-40) มีค่าเฉลี่ยความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนเครือข่ายวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่าถ้าแยกตามอายุนั้น ระดับความผูกพันมีความแตกต่างกัน

วรรณิภา นิลวรรณ (2554) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษา 1.เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร 2.เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 122 คน ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรู้สึกและน้อยที่สุดคือด้านการคงอยู่กับองค์กร

พอร์เตอร์ (Porter, 1974) ได้ศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่เป็นการวิจัยระยะยาวถึง 10 เดือน แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่มคือกลุ่มคงอยู่ และกลุ่มลาออกใช้เวลาการศึกษา 4 ระยะ ผลการวิจัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่มที่อยู่กับกลุ่มที่ลาออก โดยเฉพาะในระยะที่ 3 และระยะที่ 4 ของการเก็บข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางลบสูงกับการเปลี่ยนงานเช่นเดียวกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงานได้

ธัญธิกา แก้วแสง (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) โดยมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร 2. เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร 3. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 4. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร 5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสหกรณ์ โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำนวน 300 คน ผลการศึกษาพบว่า 1.ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย 2.ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย 3.ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประเภท หน่วยงาน ความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนม หนองโพฯ ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่แตกต่างกัน แต่มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 4.ข้อมูลส่วนบุคคล ความภูมิใจที่ ปัญหาและอุปสรรคที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ที่แตกต่างกัน ทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน 5.ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่าโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลำพูน เอกฐิน (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษา 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 480 คน ผลการศึกษาพบว่า ครูเป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยความพึงพอใจจากงานทั้งภายในและภายนอก และปัจจัยด้านการบริหารงานของหัวหน้างานภาพรวมอยู่ในระดับกลาง ในกลุ่มครูที่มีเงินเดือนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มครูที่มีเงินเดือนปานกลางถึงต่ำ

จิราพร ล่ากระโทก (2556) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด ทรราช ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูฯ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก ที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความ ปรรณอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความ เชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

4.2.1 ความหมายความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาความหมายของความสุขในการทำงานได้มีผู้นิยามความหมายไว้มากมายไม่ว่าจะเป็นนักวิจัยทั้งต่างประเทศและในประเทศ ดังนี้ ไดเนอร์ (Diener, 2003) ให้ความหมายความสุขในการทำงานไว้ว่าเป็นความสุขเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-being) เป็นความพึงพอใจในชีวิตที่มีคุณค่า ความหมาย ความรู้สึกสบายใจ ซึ่งชอบกับสุขภรกิจในชีวิตรวมไปถึงงานที่ทำอยู่ในขณะนั้น ในขณะที่มานิออน (Manion, 2003) ได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันคือ เป็นความสุขในการทำงานที่เรียกว่า Joy of work คือการเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเองแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะมีความปลาบปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความรู้สึกที่ดีต่อ งานเกิดความผูกพันและความจงรักภักดีต่องานและองค์กร ซึ่งต่อมาไดเนอร์และโออิชิ (Diener and Oishi, 2004) ได้กล่าวว่าความสุขในการทำงานนั้นคือการประเมินความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลนั้น ๆ โดยการประเมินจากชีวิตการทำงาน และภาวะอารมณ์ทั้งทางบวกและทางลบ มาคิคันกา เฟลด์ และคินูเอน (Makikangas, Feldt, and Kinnunen, 2007) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขเป็นการมอง ในภาพกว้างของคุณภาพของประสบการณ์ และการทำงานของจิตใจของบุคลากรในขณะที่ทำงาน เป็นความสุขในมุมมองของความสุขสบาย (Hedonic Component) ที่คำนึงถึงประสบการณ์ความ เพลิดเพลินของตัวบุคคลผู้นั้น หรือความสมดุลของความรู้สึกด้านบวกมากกว่า ความรู้สึกด้านลบเป็น การตัดสินความรู้สึกโดยบุคคลผู้นั้นเกี่ยวกับตัวเองที่มีความสัมพันธ์กับการทำงาน

ในประเทศไทยนั้นก็ได้มีนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน เช่น วิธนา มิ่งเมือง (2551) ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่าเป็นความสุขที่เกิดขึ้น ในขณะที่ทำงาน อันเป็นความสุขที่ได้จากตัวงาน ซึ่งต้องจัดการกับงาน หรือปฏิบัติต่องานให้ถูกต้อง โดยสร้างความรู้สึกทางบวกต่องานจากการมองเห็นคุณค่าในงาน เช่นเดียวกับที่อภิชาติ ภูพานิชได้

สรุปว่าความสุขในการทำงานก็คือความรู้สึกที่บุคคลพึงพอใจต่อการทำงานของตนที่ทำอยู่ ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน อันมีผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆในการทำงาน นอกจากนี้รัศมี ธันยธร (2550) ได้ให้ความหมายว่าความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกมีความสุขที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นอารมณ์ในทางบวกทางดีเกิดจากการรับรู้ข้อมูลจากการทำงานในแต่ละวัน และภุริชญา ยิ้มแย้มกล่าวไว้ว่าความสุขมีความสำคัญเพราะเป็นปัจจัยและแรงผลักดันที่สำคัญที่สุดในการมีชีวิตอยู่ พร้อมกับทำให้มีสุขภาพดี ชีวิตที่ยืนยาว

จากความหมายทั้งหมดผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความสุขในการทำงานได้ว่า เป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ทางบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่ตนเองรักและพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า สนุกสนานเมื่อได้ทำงาน รวมไปถึงการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จนส่งผลให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ

4.2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุข (Happiness) ในแนวคิดของ ไดเนอร์ (Diener, 2003) ให้ความหมายเกี่ยวกับความสุขเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-being) ซึ่งหมายถึง ความพึงพอใจในชีวิต มีคุณค่า มีความหมายรู้สึกสบายใจ เป็นสุขกับภารกิจในชีวิตและมีอารมณ์ความรู้สึกทางลบต่ำ หนึ่งในองค์ประกอบของความสุขเชิงอัตวิสัยด้านความพึงพอใจ มีงานเป็นส่วนประกอบสำคัญในอันดับต้นๆ ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและมีความสุข ซึ่งความสุขเชิงอัตวิสัยของไดเนอร์ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. อารมณ์ทางบวก (Pleasant Emotions) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินไปกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะที่ทำงาน เกิดความเอาใจใส่ในงานที่ทำ
2. อารมณ์ทางลบ (Unpleasant Emotions) หมายถึงอารมณ์ความรู้สึกไม่สบายใจ ไม่พอใจ หดหู่ คับข้องใจ รู้สึกเป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีไม่ถูกต้องที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของตนให้มีความสุข
3. การประเมินชีวิตโดยรวม (Global Life Judgement) หมายถึงการได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเอง มีความพึงพอใจในชีวิต สมหวังและบรรลุเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้
4. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึงการได้รับความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ได้มีคู่คิด ได้ทำงานที่ชอบ มีสุขภาพดี สุขกายสบายใจ

นอกจากนั้นแนวคิดที่น่าสนใจของ มาเนียน (Manion, 2003) กล่าวว่าเป็นความสุขในการทำงาน หรือ Joy at Work หมายถึงผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ

ของตนเอง ที่มีความปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก ประพฤติปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกที่อยากจะทำงาน เกิดความสนุกสนานทุกครั้งทำงาน ทำให้เกิดพฤติกรรมช่วยเหลือกัน มีความคิดสร้างสรรค์นำไปสู่การตัดสินใจที่ดี เกิดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ในแนวคิดของ Manion เองก็ได้แบ่งองค์ประกอบของความสุข 4 ด้านดังนี้

1. การติดต่อความสัมพันธ์ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของครูในสถานที่ทำงานร่วมกัน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2. ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นการรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการทำงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ว่าได้ปฏิบัติงานลุล่วงแล้วตามเป้าหมายที่ได้รับ ทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตนเองก้าวหน้า องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าได้ได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ได้รับรู้ถึงความพยายามของตนเกี่ยวกับเรื่องงาน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

จากแนวคิดของการทำงานอย่างมีความสุขดังกล่าวผู้วิจัยขอสรุปว่าการทำงานอย่างมีความสุขควรประกอบไปด้วย การทำงานที่มีความสนุก ทำท่าย มีความเป็นอิสระ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมไปถึงการมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสมที่จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานให้เกิดความสุขได้ จึงกล่าวได้ว่าความสุขในการทำงานเกิดจากหลายปัจจัยที่จะตอบสนองแต่ละบุคคลให้เกิดความสุข ตามแนวคิดของไดเนอร์ (Diener, 2003) เชื่อมโยงความสุขในชีวิตกับความสุขในการทำงานเข้าด้วยกัน ซึ่งมองว่าความสุขเกิดจากการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของตนเองทำให้รู้สึกว่าคุณค่าได้เพราะงานที่เป็นประโยชน์ ส่วนแนวคิดความสุขในการทำงานของมานเนียน (Manion, 2003) เป็นผลจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่กระตุ้นให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคคล ทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน ดังจะเห็นได้ว่าความสุขในการทำงานเกิดจากหลายองค์ประกอบผู้วิจัยจึงประยุกต์แนวคิดและองค์ประกอบความสุขของไดเนอร์ (Diener, 2003) และมานเนียน (Manion, 2003) มาอธิบายความสุขของครูในบริบทการศึกษาครั้งนี้

4.2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

Layard (2005) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมีอยู่ด้วยกัน 7 ปัจจัยดังนี้

1. ความสัมพันธ์ในครอบครัว เป็นความสุขที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว การศึกษาในต่างประเทศพบว่า คนที่แต่งงานแล้วมีความสุขมากกว่าคนโสด เพราะการแต่งงานทำให้รู้สึกว่ามีคนรัก อีกทั้งยังสร้างฮอร์โมนให้มีความสุขมากขึ้น
2. สถานการณ์ทางการเงิน เป็นความสัมพันธ์ที่เห็นได้ชัดเจนเมื่อรายได้ลดลง ความสุขก็ลดลงไปด้วย
3. การงาน เป็นกิจกรรมหนึ่งที่ไม่ได้เพียงสร้างรายได้ แต่ยังช่วยเพิ่มความหมายให้แก่ชีวิต บางครั้งการว่างงานอาจจะส่งผลให้บุคคลเกิดความสูญเสียการเคารพตนเอง
4. สังคมและเพื่อนฝูง เมื่อสังคมและเพื่อนฝูงดี จะเป็นตัวชี้วัดความสุขของบุคคลได้ เพราะเมื่อมีสังคมและเพื่อนฝูงดีก็จะส่งผลกับจิตใจ ทำให้เกิดความสุขได้มากขึ้น
5. สุขภาพ เป็นปัจจัยต้นๆสำหรับการกำหนดความสุข แต่เพราะมนุษย์มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับข้อจำกัดต่างๆทางกายภาพได้ แต่ก็ไม่สามารถปรับตัวให้รองรับความเจ็บป่วยเรื้อรังทางจิตใจได้
6. อิศรภาพ เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความสุข ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมภายนอกอื่นๆด้วย เช่น สังคม รัฐบาล การปกครอง
7. ค่านิยมของบุคคล เพราะความสุขของเรานั้นขึ้นอยู่กับตัวตนภายใน และปรัชญาของชีวิตที่บุคคลยึดถือ ส่งผลต่อจิตใจและความรู้สึกของบุคคลนั้น

Manion (2003) สรุปไว้ว่า ความสุขในการทำงานคือผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ การเรียนรู้ การสร้างสรรค์ของตนเอง ทำให้เกิดการแสดงออกที่มีความสุข ทั้งการยิ้ม จิตใจร่าเริง ปลาบปลื้มใจ มีความภาคภูมิใจจากการทำงาน ส่งผลให้งานออกมามีประสิทธิภาพ เขาได้กล่าวว่างค์ประกอบของความความสุขในการทำงานนั้นมักจะเกิดขึ้นด้วยกัน 4 วิธีคือ

1. การติดต่อสัมพันธ์ (connections) คือการรับรู้อันเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดการติดต่อสร้างสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคล หรือแม้แต่กับที่ทำงาน เพราะเมื่อมาทำงานร่วมกันก่อให้เกิดสังคมในการทำงาน ได้พูดคุยรับความสนุกสนานแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้คนมีความสุข

2. ความรักในงาน (love of the work) คือการรับรู้ถึงความรู้สึกรักหรือความผูกพันอันเหนียวแน่นต่อการทำงานประจำของตนเอง รับรู้ว่าตนเองมีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานด้วยความยินดีที่จะทำ กระตือรือร้น และปรารถนาที่จะทำงานนั้น
3. ความสำเร็จในงาน (work achievement) คือการรับรู้ที่ตนเองได้ทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งทำให้เกิดความสำเร็จกับงานชิ้นนั้น หรือการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทาย และทำงานเกิดความสำเร็จกับงาน ก็ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดี มีความสุขกับงานนั้น
4. การเป็นที่ยอมรับ (recognition) คือการที่รับรู้ที่ตนเองได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน มีการแสดงความชื่นชมและการได้รับคำชมเชย ก็จะทำให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนการทำงานอย่างมีความสุข

Diener, Oishi & Lucas (2003) สรุปไว้ว่าองค์ประกอบของความสุขเกิดขึ้นจากบุคคลเองและการทำงานได้แก่ 4 ด้านดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) คือการที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็น และทำอยู่ มีความสมหวังกับชีวิตและเป้าหมายอื่นในชีวิต
2. ความพึงพอใจในงาน (work satisfaction) คือการที่บุคคลได้ทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในงาน มีความสุขเมื่อทำงานสำเร็จลุล่วง
3. อารมณ์ทางบวก (positive effect) คือการที่บุคคลมีความรู้สึกทางบวก เป็นสุข และยิ้มแย้มขณะทำงานหรือการใช้ชีวิตอื่นๆ
4. อารมณ์ทางลบ (negative effect) คือการที่บุคคลมีความรู้สึกทางลบ เป็นทุกข์กับทุกสิ่งรอบตัว มีสีหน้าที่ไม่ดีซึ่งสัมพันธ์กับจิตใจ

อรกัญญา พงษ์พิมาย (2557) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบความสุขในการทำงานแบ่งเป็น 2 อย่างคือ 1) ความสุขภายนอก อันได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การได้ทำงานในสิ่งที่ตนชอบ มีความราบรื่นขณะทำงาน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเป็นต้น 2) ความสุขภายใน ได้แก่ การไม่มีความเครียด มีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและต่องานที่ตนเองได้รับ รวมถึงการมีทัศนคติเชิงบวกกับการทำงาน เป็นต้น

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้สรุปงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้โดยสามารถแยกได้เป็น 3 ปัจจัยดังนี้

1. ปัจจัยด้านตัวบุคคล อายุหรือประสบการณ์ทำงาน ผู้ที่มีอายุมากขึ้นมักมีประสบการณ์ และการเรียนรู้ หรือมีวุฒิภาวะ ทางอารมณ์ที่สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักมองชีวิตได้

กว้างไกล และสามารถปรับตัวได้ อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย นอกจากนี้ผู้ที่มีอายุมากขึ้นจะมีประสบการณ์ ในการเผชิญปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาได้ดีกว่า (ภัสรา จารุสุสินธ์, 2542)

2. ปัจจัยด้านครอบครัว ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานส่วนหนึ่งย่อมมาจากปัจจัยด้านครอบครัวหรือจากแรงสนับสนุนจากครอบครัวที่บุคคลสามารถบริหารจัดการระหว่างบทบาทในครอบครัวและสังคมให้เกิดความสมดุลได้ การใช้ชีวิตร่วมกับสมาชิกในครอบครัวเป็นไปโดยราบรื่น ก็เป็นฐานที่ดีสำหรับการใช้ชีวิตด้านอื่น รวมทั้งการทำงานด้วย (นฤมล ผ่องใส, 2544)
3. ปัจจัยด้านองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน สวัสดิการ สถานที่ทำงานหรือการบริหารก็มีส่วนในการทำให้บุคคลเกิดความสุขในการทำงานได้เช่นกัน

4.2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

พัชรินทร์ ปุกกันโท (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษา 1.เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี 2.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในงานและความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และ 3.เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 380 คน ผลการวิจัยพบว่า 1.ปัจจัยส่วนบุคคลมีเพียงตำแหน่งงานที่แตกต่างกันที่ทำให้ความสุขในการทำงานของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในงาน และความสุขในการทำงานของครูในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำมากถึงปานกลาง เท่ากับ .163, .530 และ .684 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครูในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่า การมองโลกในแง่ดี ลักษณะ งานและสภาพแวดล้อมในงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครู ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยสามารถอธิบายการผันแปรของความสุขในการทำงานได้ถึงร้อยละ 49.9

ธนกร จันทร์สี (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุข

ในการทำงานของครู 2) ศึกษาาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู 4) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 1 จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า 1.ระดับความสุขของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.80) 2.ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (3.68) รองลงมาคือด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (3.37) ด้านค่านิยมร่วมองค์กร (3.25) ด้านคุณลักษณะของงาน (3.01) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านผู้นำองค์กร (2.81) 3.ความสุขในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4.ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษเลยเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติระดับ .01 ได้แก่ปัจจัยความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (X5) ปัจจัยคุณลักษณะของงาน (X1) ปัจจัยผู้นำองค์กร (X4) และปัจจัยค่านิยมร่วมองค์กร (X2) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (X3)

ธารินทร์ ระศร (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยมีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาาระดับความสุขในการทำงานของครู 2.เพื่อศึกษาาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู 3.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูกับความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษา 92 คน ครูผู้สอนจำนวน 331 คน ผลการวิจัยพบว่า 1.ความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2.ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายปัจจัยทุกปัจจัย 3.ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูกับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง

สุมาลี ทองดี (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ซึ่งการวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร 2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จำนวน 93 คน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 2.เมื่อพิจารณาความสุขรายด้านพบว่าด้านความรักในงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่ 4.25 รองลงมาคือด้านการติดต่อสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และด้าน

ความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการเป็นที่ยอมรับ
เท่ากับ 3.76

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ปัจจัยเพื่อนำมาปรับใช้ให้เข้ากับการศึกษาในครั้งนี้ได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

	ชื่อนักวิชาการ										รวม	
	Hoy&Rees (1974)	Albert Hirschman (1970)	Allen&Meyer (1990)	John P. Meyer& N.J. Allen (1997)	Nada (2007)	Richard M. Steers (1977)	BAK Rider (1998)	Withey&Cooper (1992)	Porter, et, al. (1979)	Ioannis Nikolaou (2002)		Gerald Blakely, Jack Fuller (2001)
ปัจจัยความจงรักภักดีต่อองค์กร												ความถี่
1. จิตใจ	✓			✓						✓		3
2. บรรทัดฐาน	✓			✓			✓					3
3. พฤติกรรม	✓		✓		✓			✓			✓	5
ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	Rhoades & Eisenberger (2002)	Pelle and Henry (2007)	Micheal Blau (1964)	Shore and Tetrick (1991)	Wayne et al. (1997)	เปรมจิตร์ คล้ายเพชร (2548)	แคทรีรียา มณีรัตน์ (2552)	จันทรรพาท ทัศนุธร (2543)				
1. การบริหารและนโยบาย	✓		✓	✓		✓						4
2. ผลตอบแทน	✓	✓	✓	✓			✓	✓				6
3. ความก้าวหน้าในงาน	✓		✓				✓	✓				4
4. สภาพแวดล้อมการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓							5
5. ความมั่นคงในงาน	✓		✓			✓	✓	✓				5

5. ประวัติของการศึกษาเอกชน

5.1 ภูมิหลังของการศึกษาเอกชน

สำหรับความเป็นมาของการศึกษาเอกชนนี้ สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ช่วงคือ ในช่วงสมัยสุโขทัย สมัยอยุธยา สมัยกรุงธนบุรี และสมัยรัตนโกสินทร์ จะทำให้สามารถมองเห็นพัฒนาการของการศึกษาเอกชนว่ามีความต่อเนื่องจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ดังนี้

สมัยสุโขทัย ได้จัดการศึกษาแบบ บวร ก็คือบ้าน วัด และวัง(โรงเรียน) การศึกษาที่บ้านส่วนใหญ่นิยมในเรื่องวิชาชีพ เช่นการต่อสู้ป้องกันตัว อาชีพของตระกูล ส่วนในการศึกษาของวัดจะมีทั้งสายสามัญและสายอาชีพ สบายสามัญก็จะเน้นสอนในเรื่อง อ่าน เขียน ภาษาไทย และในส่วนวิชาชีพได้แก่ แพทย์แผนโบราณ ก่อสร้าง โหราศาสตร์ เวทย์มนต์ และส่วนของวังก็จะสอนเพิ่มเติมอีกเช่น ศาสนา พุทธ รัฐประศาสนศาสตร์ ดาราศาสตร์ จริยธรรม เวชกรรม หรือช่างปั้น ปักทอง ร้อยกรอง เป็นต้น

สมัยอยุธยา ทิศทางการศึกษาของประเทศไทยก็ยังคงดำเนินการโดยเอกชนในรูปแบบเดียวกับสมัยสุโขทัย แต่ก็ได้มีการพัฒนามากขึ้น ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากบาทหลวงฝรั่งเศส นิกายโรมันคาทอลิก ได้เข้ามาจัดตั้งโรงเรียนขึ้นหลายแห่ง ในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช (พ.ศ.2198-2231) คณะมิชชันนารีคริสตศาสนาก็ได้รับพระบรมราชานุญาตให้ตั้งโรงเรียนเพื่อเผยแพร่ศาสนา และให้การศึกษแก่ประชาชนโดยเรียกว่าเป็นโรงเรียนสามเณร

สมัยกรุงธนบุรี ด้วยยุคสมัยนี้มีระยะเวลาสั้นเพียงแค่ 14 ปี อีกทั้งอยู่ในช่วงกอบกู้เอกราช เกิดเหตุการณ์ไม่สงบอยู่บ่อยครั้ง การดำเนินการจัดการศึกษาเอกชนก็ยังคงมีอยู่ในโรงเรียนสามเณรต่อไป และได้มีการจัดตั้งโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อซ่อมแซมโรงเรียนสามเณรที่มีจำนวนนักเรียนเพียงไม่กี่คน

สมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ในช่วงต้นรัตนโกสินทร์ยังคงดำเนินรูปแบบของโรงเรียนเอกชนตามแบบ บวร เช่นเดียวกับสมัยอยุธยา การจัดการศึกษาเอกชนได้ขาดช่วงไปในช่วงเสียกรุงศรีอยุธยา (พ.ศ.2310) และก็ได้เริ่มกลับมามีบทบาทอีกครั้ง แต่โรงเรียนสามเณรของบาทหลวงฝรั่งเศสก็ไม่ได้ได้รับความนิยมนเท่าที่ควร และไม่ได้เจริญเหมือนในช่วงจัดตั้งโรงเรียนครั้งแรก ประกอบกับมิชชันนารีอเมริกาซึ่งเป็นคณะเผยแพร่ศาสนานิกายโปรเตสแตนต์ที่ได้เข้ามามีบทบาททางการศึกษาในประเทศไทยในรัชสมัยสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยมิชชันนารีกลุ่มแรกเข้ามาสอนศาสนาแก่ชาวจีนในประเทศไทย และต่อจากนั้นก็ยังมีมิชชันนารีอเมริกาทยอยกันเข้ามา ปรากฏถึง 3 คณะได้แก่ คณะบัพติสต์ คณะเพรสไบทีเรียนและคณะอเมริกามิชชันนารี

สมัยรัชกาลที่ 4 (พ.ศ.2394-2411) นางมัทพูนมิชชันนารีชาวอเมริกาได้จัดตั้งโรงเรียนสำหรับผู้ใหญ่โดยเปิดสอนภาษาไทย จึงถือว่าเป็นโรงเรียนราษฎร์แห่งแรกในประเทศไทย และในปีเดียวกันนั้นมิชชันนารีเพรสไบทีเรียนได้ทำการเปิดโรงเรียนขึ้นใกล้วัดอรุณ ธนบุรี เป็นโรงเรียนกินนอนแห่งแรกในประเทศไทยแต่ยังคงสอนภาษาจีน ในภายหลัง (พ.ศ.2400) ได้ทำการรวมกับโรงเรียนของนางมัทพูนแล้วย้ายโรงเรียนไปอยู่ตำบลสำเหร่ ธนบุรี และเปลี่ยนการสอนจากภาษาจีนเป็นภาษาไทย ในปี พ.ศ.2403

ทั้งนี้โรงเรียนเอกชนในสมัยนั้นมีชื่อเรียกโดยทั่วไปว่า โรงเรียนเชลยศักดิ์ ถ้าเปิดสอนภาษาไทยและภาษาต่างประเทศด้วยเรียกว่า โรงเรียนวิเศษเชลยศักดิ์ สามารถแบ่งออกได้เป็นสองประเภท คือโรงเรียนเชลยศักดิ์บำรุงซึ่งหมายถึงโรงเรียนเอกชนที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลบางส่วน และอยู่ในความควบคุมของกระทรวงศึกษาธิการ และอีกประเภทหนึ่งคือโรงเรียนเชลยศักดิ์นอกบำรุง หมายถึงโรงเรียนที่เอกชนตั้งขึ้นแต่ไม่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลและไม่ต้องอยู่ในความควบคุมของกระทรวงศึกษาธิการ ภายหลังได้ถูกเรียกว่าเป็นโรงเรียนบุคคล ตามระเบียบการศึกษาของประเทศสยามลงวันที่ 10 เมษายน พ.ศ.2454 ระยะเวลาประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ (พ.ศ. 2461-ปัจจุบัน) หลังการจัดระเบียบการศึกษาสำหรับประเทศสยาม พ.ศ.2454 กิจการของโรงเรียนบุคคลก็ได้ขยายขึ้นมากและเพื่อควบคุมกิจการของโรงเรียนบุคคลทั่วราชอาณาจักรให้อยู่ในระเบียบที่เหมาะสมพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวจึงมีพระบรมราชโองการให้ตราพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ.2461 ขึ้น และเรียกโรงเรียนที่เอกชนตั้งขึ้นว่าโรงเรียนราษฎร์ แทนโรงเรียนบุคคล และได้มีการใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ที่ประกาศใช้มาแล้วรวม 4 ฉบับ ดังนี้คือ

- ฉบับ พ.ศ.2461 ซึ่งได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมเมื่อ พ.ศ.2470
- ฉบับ พ.ศ.2475 ได้แก้ไขเพิ่มเติมสองครั้ง คือ พ.ศ.2482 และ พ.ศ.2483
- ฉบับ พ.ศ.2497 ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมเมื่อ พ.ศ.2518
- ฉบับ พ.ศ.2525 ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมเมื่อ 2550 และให้เรียกแทนใหม่ว่า พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน

สรุปได้ว่าการศึกษาเอกชนนั้น เริ่มจัดมาตั้งแต่สมัยสุโขทัย ซึ่งเป็นการศึกษาแบบธรรมดาวิสัย ไม่มีแบบแผนแน่นอน สถานศึกษาคือบ้าน วัด วัง ต่อมาในสมัยอยุธยาการศึกษาเอกชนได้จัดกันอย่างกว้างขวางเพิ่มมากขึ้นตั้งแต่โรงเรียนสามเณรของบาทหลวงชาวฝรั่งเศส และในช่วงสมัยกรุงธนบุรีและรัตนโกสินทร์ตอนต้นก็ชบเซาลงด้วยเหตุการณ์บ้านเมือง และเริ่มฟื้นฟูอีกครั้งในสมัยรัชกาลที่ 3 มิชชันนารีอเมริกันได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาเป็นผู้บุกเบิกจัดตั้งโรงเรียนราษฎร์และการศึกษาสมัยใหม่ขึ้นในประเทศไทย และช่วงรัชสมัยที่ 5 มีการจัดตั้งโรงเรียนแบบสมัยใหม่ขึ้นและ

เรียกโรงเรียนราษฎร์ของพวกมิชชันนารีว่า โรงเรียนเซนต์ค็อดี และในรัชกาลที่ 6 ได้เปลี่ยนมาเรียกโรงเรียนบุคคล จนสุดท้ายได้กลับมาเรียกโรงเรียนราษฎร์ ตาม พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2461 และเรียกใหม่ว่าโรงเรียนเอกชนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 จนถึงพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนที่แก้ไขใหม่ใน พ.ศ.2550

5.2 การศึกษาเอกชน

การศึกษาเอกชนหมายถึงกิจกรรมการศึกษาที่เอกชนหรือคณะบุคคลเป็นผู้จัดโดยใช้ทรัพยากรหลักที่เป็นคน ทุนทรัพย์ วัสดุของภาคเอกชน และจัดตั้งขึ้นด้วยวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์อันจำกัดสำหรับบุคคลเฉพาะกลุ่มเท่านั้น โดยมีองค์ประกอบ 4 ประการคือ

1. ผู้จัดกิจกรรมเป็นเอกชนหรือบุคคล ซึ่งดำเนินการในฐานะของภาคเอกชนเท่านั้น
2. ทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการศึกษา ประกอบไปด้วยบุคลากรทางการศึกษา อาคารที่ดิน วัสดุอุปกรณ์และเงินทุน จะต้องมาจากภาคเอกชนเป็นหลัก
3. วัตถุประสงค์การจัดการศึกษา เพื่อประโยชน์อันจำกัดสำหรับบุคคลเฉพาะกลุ่ม
4. ผู้เรียนจะต้องเป็นบุคคลที่มีกำลังความสามารถในการเข้าเรียนสถานศึกษาเอกชนนั้นๆได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้กำหนดเป้าหมายหลักของการจัดการเรียนการสอนไว้ดังนี้

1. จัดทำรายละเอียดหลักสูตรของโรงเรียนที่มีความเหมาะสมกับความต้องการของชุมชนและสังคม
2. กิจกรรมการเรียนการสอนมีความเหมาะสมกับความต้องการความสนใจของนักเรียนและสภาพความต่างของบุคคล
3. การจัดเรียนการสอนที่เหมาะสม โดยเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะกระบวนการ
4. การวัดประเมินผลที่เอื้ออำนวยต่อการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน
5. ดำเนินการตามเป้าหมายหลักอื่นๆ ที่โรงเรียนต้องการเน้นเฉพาะ

5.3 สภาพทั่วไปของโรงเรียนเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เป็นหน่วยงานเดียวของรัฐที่ดูแลการจัดการศึกษาเอกชน ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 มาตรา 15 ได้จำแนกลักษณะของโรงเรียนเอกชนเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ และจัดเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน แบ่งเป็น 2 ประเภท คือประเภทสามัญศึกษา (ก่อนประถมถึงมัธยมศึกษา) และอาชีวศึกษา (ปวช.ปวส.)
2. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ และจัดรูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียน แบ่งเป็น 7 ประเภท ดังนี้ ประเภทเฉพาะกาล ประเภทสอนศาสนา ประเภทส่งคำสอน ประเภททกววิชา ประเภทภาคศิลปศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา
3. โรงเรียนที่จัดการศึกษาแก่บุคคลที่มีลักษณะพิเศษ หรือผิดปกติทางร่างกาย สติปัญญา หรือจิตใจ ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาพิเศษ หรือโรงเรียนที่จัดการศึกษาแก่บุคคลผู้ยากไร้หรือผู้เสียเปรียบทางการศึกษา ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาสงเคราะห์

แนวทางในการจัดการศึกษาเอกชน การปรับให้สอดคล้องและทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม นโยบายการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติเป็นระยะ ๆ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้ปรับวิเคราะห์ศึกษาแนวโน้มทิศทางการพัฒนาการศึกษา ให้เข้ากับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มีแนวการจัดการศึกษา การวัดและประเมินผล การติดตามการจัดการศึกษา เช่นเดียวกับทางภาครัฐ

5.4 สภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาเอกชน

การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ปัจจุบันหลังจากที่ได้มีนโยบายปฏิรูปการศึกษาซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ได้ถูกเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ระบบโครงสร้างใหม่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร

ราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่คอยกำกับดูแลโรงเรียนเอกชนนั้น คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2545 อนุมัติให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากรม สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลสำหรับเป็นหน่วยงานกลางในการส่งเสริมและประสานงานการศึกษาเอกชนในระดับประเทศรวมทั้งได้เปลี่ยนชื่อเป็นสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยตามกฎหมายกระทรวง เรื่องการแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2547 ให้สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ (พระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน, 2550)

1. เสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาเอกชนต่อคณะกรรมการ
2. ส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ การประกันคุณภาพ การวิจัยและพัฒนาเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา
3. รับผิดชอบการดำเนินงานเกี่ยวกับกองทุน
4. ดำเนินการจัดสรรเงินอุดหนุนการศึกษาเอกชนตามมาตรการที่คณะกรรมการกำหนดมาตรา 13(4)
5. เป็นศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนข้อมูล และทะเบียนกลางทางการศึกษาเอกชน ตลอดจนติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการ จัดการศึกษาเอกชน
6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

สรุปได้ว่าตามโครงสร้างการบริหารจัดการของกระทรวงศึกษาธิการ ที่เปลี่ยนแปลงใหม่นี้ทำให้หน่วยงานในส่วนกลางต้องลดบทบาทลง เหลือเพียงแค่อวยส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายเท่านั้น โดยที่การบริหารงานด้านวิชาการหรือการจัดการเรียนการสอนจะมุ่งเน้นไปที่โรงเรียนเป็นหลัก ดังนั้นโรงเรียนจึงมีอิสระที่จะบูรณาการด้านวิชาการหรือการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวาง นับว่าเป็นโอกาสที่ดีสำหรับโรงเรียนเอกชนที่ต่อไปนี้จะมิมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาได้อย่างหลากหลายสนองความต้องการต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง

5.5 แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ.2560-2564

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาเอกชน ตามแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน ฉบับที่ พ.ศ.2560-2564 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2559) ดังนี้

1. ด้านคุณภาพผู้เรียน ผู้เรียนจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยและจิตสาธารณะ มีทัศนคติ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความรักในสถาบันหลักของชาติ มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น พร้อมไปด้วยทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เรียนรู้ได้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะขั้นพื้นฐาน มีความตระหนักในความสำคัญของการดำรงชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
2. ด้านโอกาสของผู้เรียน ผู้เรียนจะต่อได้รับโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาภายใต้ระบบการจัดสรรทรัพยากรที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับการเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพมาตรฐาน สะท้อนความต้องการจำเป็นที่แตกต่างกันของผู้เรียนและโรงเรียน
3. ด้านประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน โรงเรียนเอกชนมีการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ อยู่บนหลักความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถปรับตัวเพื่อรองรับการแข่งขันได้ จัดการศึกษาที่ตอบโจทย์ผู้เรียนและการพัฒนาประเทศ โดยวัดได้จากตัวชี้วัดเช่นการประกันคุณภาพการศึกษาที่เหมาะสม
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดและสนับสนุนการศึกษาเอกชน มีส่วนร่วมและศักยภาพในการบริหารการศึกษาระดับนานาชาติ และมีเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
5. ด้านระบบการบริหารจัดการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และอำนวยความสะดวกมีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำหน้าที่กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน มีตัวชี้วัดที่สำคัญเช่นการมีระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษาเอกชน การติดตามและประเมินผลที่จะสามารถช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

5.6 โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา

โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ จะจัดรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน ตามมาตรา 15(1) แบ่งระดับการศึกษาดังนี้

- ระดับก่อนประถมศึกษา (อนุบาล1- อนุบาล3)
- ระดับประถมศึกษา (ประถมศึกษาปีที่1-ประถมศึกษาปีที่6)
- ระดับมัธยมศึกษา (มัธยมศึกษาปีที่1- มัธยมศึกษาปีที่3)

โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญแต่ละโรงเรียนมีการเปิดสอนในลักษณะที่หลากหลายเช่น บางโรงเรียนเปิดสอนเฉพาะก่อนประถมศึกษาหรือประถมศึกษา บางโรงเรียนก็เปิดสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษา ในการศึกษาประเภทสามัญศึกษาเอกชน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาประมาณร้อยละ13 ของการจัดการศึกษาทั้งประเทศ ปัจจุบันมีโรงเรียนรวมทั้งสิ้น 3,936 โรงเรียน นักเรียน 2,155,099 คน ครู 148,316 คน โดยมีโรงเรียนที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษา 3485 โรงเรียน ประถมศึกษา 89 โรงเรียน มัธยมศึกษา 213 โรงเรียน ส่วนนักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา 572,361 คน ประถมศึกษา 1,065,638 คน มัธยมศึกษา 497,100 คน และจำนวนครู 109,024 คน เป็นครูที่มีวุฒิปริญญาตรี 82,426 คน วุฒิสองวุฒิปริญญาตรี 4,979 คน ส่วนอีก 21,619 คน มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งอัตราจำนวนครูต่อนักเรียนในภาครวมเป็น 1:20 อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดตามเงื่อนไขของสำนักงานการศึกษาเอกชน

5.7 การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา

สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สถานที่ตั้ง 173 หมู่ที่ 4 ถนนสงขลา-นาทวี ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมือง สงขลา จังหวัดสงขลา เป็นองค์กรทางการศึกษามีภารกิจและหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ตามมาตรา 13 และมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียน เอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 พร้อมกันนี้ให้มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ โดยมีอำนาจหน้าที่ประสานการจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด ให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐ นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายการ

เสริมสร้างสันติสุขในจังหวัดชายแดนภาคใต้ นอกจากนี้มีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแล เร่งรัด นิเทศ และติดตามการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการศึกษาของ โรงเรียนเอกชนทุกประเภท สถาบันศึกษาปอเนาะ และศูนย์การศึกษา อิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในเขตจังหวัดสงขลา โดยมีข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลาและ สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและเสนอแนะแก่โรงเรียนในระบบและ โรงเรียนนอกระบบเพื่อให้การบริหารเป็นไปตามแนวทางที่ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบและข้อบังคับ การ แบ่งส่วนราชการภายใน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มแผนงานและยุทธศาสตร์
3. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
4. กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา มีสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ ซึ่งเป็นหน่วยงาน ภายใต้การกำกับดูแล 4 อำเภอ ได้แก่

1. สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอจะนะ
2. สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอนาทวี
3. สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเทพา
4. สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสะบ้าย้อย

5.8 โครงสร้างสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา

ภายในสำนักงานจังหวัดสงขลาประกอบไปด้วย 5 กลุ่มบริหารงานในด้านต่างๆ ที่แบ่งหน้าที่ การทำงานกันอย่างชัดเจนดังรูป



ภาพที่ 1 แผนผังโครงสร้างการทำงานของสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

ที่มา: สำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

สำหรับปีการศึกษา 2563 สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา มีภารกิจหลักในการดูแลโรงเรียน ทั้งในระบบและนอกระบบ โดยมีโรงเรียนในความรับผิดชอบของภายในพื้นที่จังหวัดสงขลา ดังนี้ ตารางที่ 2 ตารางแสดงจำนวนโรงเรียน จำนวนครู และจำนวนนักเรียนในโรงเรียนเอกชนของจังหวัดสงขลา

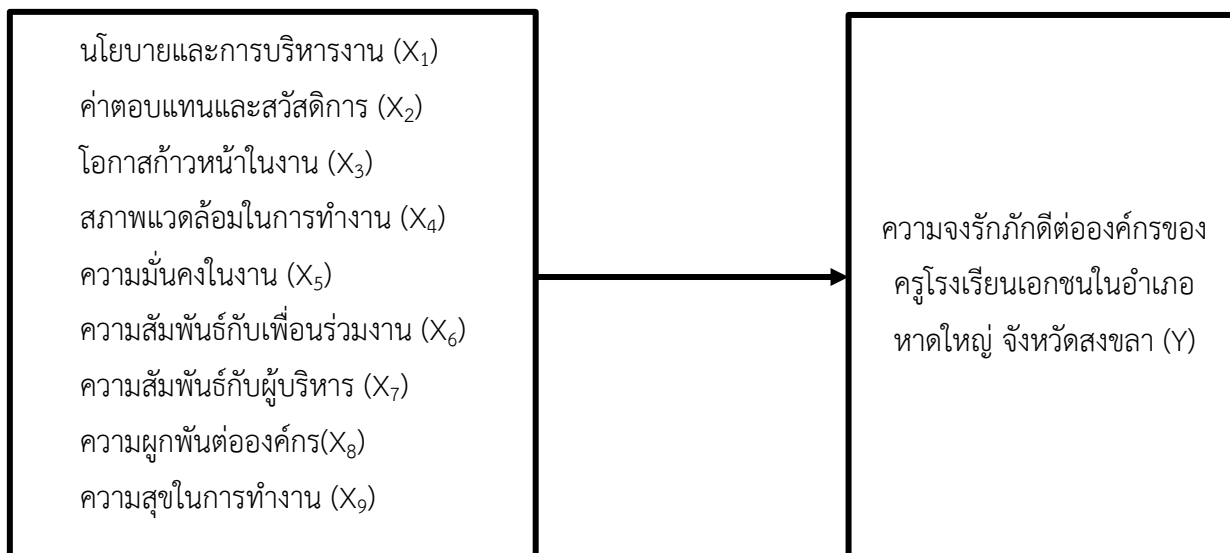
	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนนักเรียน
โรงเรียนเอกชนในระบบ			
ประเภทสามัญศึกษา	111	2,792	69,955
ประเภทสอนศาสนาควบคู่สามัญ	56	1,078	27,203
ประเภทนานาชาติ	3	45	231
รวม	160	3,915	97,389
โรงเรียนเอกชนนอกระบบ			
สถาบันศึกษาปอเนาะ	75	201	2,602
ตาดีกา	196	1,474	17,058
ประเภทนอกระบบอีก 5 ประเภท	127	437	27,385
รวม	398	2,112	47,072

ที่มา: สำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

จากรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 นั้นก็พบว่าจำนวนโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญของอำเภอหาดใหญ่มีจำนวนมากที่สุดถึง 37 โรงเรียน จำนวนครูถึง 1,271 คน และมีจำนวนนักเรียนกว่า 40,151 คน ถือว่าเป็นอำเภอที่มีทั้งจำนวนโรงเรียน ครูและนักเรียนมากที่สุด

กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงงานวิจัยอื่นๆ จึงนำมาเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดงานวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหาร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน) ปัจจัยความสัมพันธ์ (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บริหาร) และปัจจัยจิตลักษณะ (ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน) ซึ่งมีวิธีการวิจัยในตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2563 ซึ่งคัดเลือกในกลุ่มมีจำนวน 37 โรงเรียน มีครูทั้งหมด 1271 คน ซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้

- (1) เป็นครูที่ทำงานโรงเรียนเอกชนในหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา 37 โรงเรียน
- (2) ปฏิบัติหน้าที่สอน และมีอายุการทำงาน 3 ปีขึ้นไป
- (3) ยินยอมและให้ความร่วมมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

กลุ่มตัวอย่าง

ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2563 ซึ่งคัดเลือกในกลุ่มการศึกษาสามัญศึกษา (ทั่วไป) จำนวน 234 คน จากจำนวน 37 โรงเรียน โดยวิเคราะห์โดยแนวคิดของแฮร์ (Hair et al., 2010) ซึ่งต้องมีขนาดอย่างน้อย 20 เท่าของตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งงานวิจัยนี้มีตัวแปรจำนวน 10 ตัวแปร เทียบเท่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน แต่เพื่อลดข้อผิดพลาดในการเก็บข้อมูลและเพื่อให้องค์ประกอบมีความน่าเชื่อถือผู้วิจัยจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยต้องไม่ต่ำกว่า 200 คน ซึ่งถือว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างมีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัย

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multiple stage Sampling) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดขนาดโรงเรียน โดยจำแนกโรงเรียนทั้งหมดตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2542) โดยมีขนาดโรงเรียน เล็ก กลาง ใหญ่ พร้อมทั้งระบุจำนวนครูทั้งหมดในแต่ละขนาดโรงเรียน ดังนี้

ตารางที่ 3 : แสดงจำนวนโรงเรียนและจำนวนครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน (โรง)	จำนวนประชากรหรือครู (คน)
ขนาดเล็ก	8	52
ขนาดกลาง	7	80
ขนาดใหญ่	22	1139
รวม	37	1271

ที่มา: สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา (ข้อมูล ณ วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2564)

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง คือการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวนอย่างน้อย 200 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ของประชากรในแต่ละขนาดโรงเรียน และคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ดังนี้

$$n_i = \frac{N_i}{N} n$$

n_i = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาดโรงเรียน

N_i = ขนาดของประชากรในแต่ละขนาดของโรงเรียน

N = ขนาดของกลุ่มประชากรทั้งหมด

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตารางที่ 4: แสดงจำนวนโรงเรียน ประชากร โรงเรียนที่สุ่ม และจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน (โรง)	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	8	52	11
ขนาดกลาง	7	80	15
ขนาดใหญ่	22	1139	224
รวม	37	1271	250

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากรายชื่อโรงเรียนในแต่ละขนาดแบบไม่ใส่คืน (Simple Random Sampling without Replacement) เพื่อให้ทุกโรงเรียนมีโอกาสเป็นกลุ่มตัวอย่างเท่า ๆ กัน

ขั้นตอนที่ 4 สุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) ในโรงเรียนที่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเลือกครูในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างให้ครบตามจำนวนที่ได้ในขั้นตอนที่ 2

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามตรวจเช็ครายการ (Check-list) เป็นการถามที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน โดยลักษณะการตอบแบบสอบถามให้เขียนเครื่องหมายถูก ในช่องว่างตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยมีการพัฒนาและปรับปรุงกระทงเพิ่มเติม ตามแนวคิดของ Rhoades & Eisenberger เรื่อง Perceived organizational support ประกอบด้วยปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานและความมั่นคงในงาน ลักษณะการตอบแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า โดยให้เลือกตอบตามความรู้สึกของผู้ตอบ ซึ่งมีแนวข้อคำถามทั้งหมด 21 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยมีการพัฒนาและปรับปรุงกระทงเพิ่มเติม ตามแนวคิดของ Schultz เรื่อง Inter Personal Relationship ประกอบด้วยปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ลักษณะการตอบแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า โดยให้เลือกตอบตามความรู้สึกของผู้ตอบ ซึ่งมีแนวข้อคำถามทั้งหมด 11 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับด้านความผูกพันและความสุขในการทำงาน โดยมีการพัฒนาและปรับปรุงกระทงเพิ่มเติม ตามแนวคิดของ Allen & Meyer เรื่อง Commitment ประกอบด้วยความผูกพันด้านองค์กร ซึ่งมีแนวข้อคำถามทั้งหมด 11 ข้อ และ Diener เรื่อง Happiness at work ประกอบด้วยความสุขในการทำงาน ซึ่งมีแนวข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ ลักษณะการตอบแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า โดยให้เลือกตอบตามความรู้สึกของผู้ตอบ

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อดูว่าครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อข้อคำถามมากน้อยเพียงใด โดยมีการพัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถามนี้ตามแนวคิดของ Hoy & Ree เรื่อง Loyalty ลักษณะการตอบแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า โดยให้เลือกตอบตามความรู้สึกของผู้ตอบ ซึ่งมีแนวข้อคำถามทั้งหมด 19 ข้อ

ทั้งนี้แบบสอบถามตั้งแต่ส่วนที่ 2 – 4 นั้น เลือกใช้คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) ประกอบไปด้วยข้อความที่เป็นการให้ความสำคัญต่อปัจจัยในแต่ละด้าน 5 ลำดับดังนี้

5 คะแนนหมายถึงมากที่สุด

4 คะแนนหมายถึงมาก

3 คะแนนหมายถึงปานกลาง

2 คะแนนหมายถึงน้อย

1 คะแนนหมายถึงน้อยที่สุด

แบบวัดความรู้สึกทั้งหมดได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยหาวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

แบบสอบถามที่ใช้ทั้งหมดในงานวิจัยทั้ง 5 ส่วน ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอก จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา คือพิจารณาข้อคำถามที่สร้างขึ้นมาว่ามีความ สอดคล้องระหว่างเนื้อหาสาระของเครื่องมือกับเนื้อหาสาระของสิ่งที่ต้องการศึกษา ดังนี้

อาจารย์ด้านการศึกษา 1 ท่าน

อาจารย์ด้านสังคมศาสตร์ 2 ท่าน

จากนั้นผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยนำมาคำนวณดัชนีความตรงตามเนื้อหา ผลปรากฏว่าจากการวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) มีค่าเท่ากับ 0.67-1.00 ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะทั้งหมดมาปรับปรุงแก้ไข และตรวจสอบข้อคำถาม เพื่อให้มีความสมบูรณ์ชัดเจนก่อนนำไปทดลองใช้

3.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำไปทดลองใช้ (Try out) กับ ประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 45 ชุด ซึ่งครูในโรงเรียนที่ไม่ได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนในกลุ่ม ตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบความเข้าใจตรงกันของเนื้อหาในแต่ละคำถาม หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มา วิเคราะห์และคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าความเชื่อมั่นมีค่าดังนี้

ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

นโยบายและการบริหารงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8344

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8883

โอกาสก้าวหน้าในงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7143

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7143

ความมั่นคงในงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8883

ปัจจัยความสัมพันธ์

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8204
ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8011

ปัจจัยจิตลักษณะ

ความผูกพันต่อองค์กร	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7215
ความสุขในการทำงาน	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7434
ปัจจัยความจงรักภักดี	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9282

เกณฑ์การให้คะแนน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ	ข้อความนิมิต	ข้อความนิเสธ
มากที่สุด	ให้ 5 คะแนน	ให้ 1 คะแนน
มาก	ให้ 4 คะแนน	ให้ 2 คะแนน
ปานกลาง	ให้ 3 คะแนน	ให้ 3 คะแนน
น้อย	ให้ 2 คะแนน	ให้ 4 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน	ให้ 5 คะแนน

เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ Cronbach (1951)

4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยดังนี้ (เกษตรชัย และหิม,2556)

8.01-10.00	สูงที่สุด
6.01-8.00	สูง
4.01-6.00	ปานกลาง
2.01-4.00	ต่ำ
0.00-2.00	ต่ำที่สุด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน โดยศึกษาค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ จากเว็บไซต์วารสารงานวิจัย วิทยานิพนธ์ เอกสารอื่นๆ แหล่งข่าวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันกับงานครั้งนี้ทั้งแหล่งที่มาจากภายในประเทศและต่างประเทศ หรือจากเอกสารจากผู้วิจัยท่านอื่นๆ ที่ได้ศึกษาไว้ก่อนแล้ว อาจจะทั้งประเด็นที่ใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกัน รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจากตำราวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ และผู้วิจัยขอให้งานหลักสูตรพัฒนามนุษย์และสังคม คณะศิลปศาสตร์ออกหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และมีหนังสือชี้แจงกลุ่มตัวอย่างซึ่งผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยจากศูนย์จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ส่งไปยังสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ซึ่งสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลาเป็นผู้อำนวยความสะดวกทั้งการขอเก็บข้อมูลและขอคืนข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด หลังจากได้แบบสอบถามคืนทั้งหมดผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าทางสถิติต่อไป ระยะเวลาที่ได้มาซึ่งแบบสอบถามทั้งหมดประมาณ 3 เดือน ทุกขั้นตอนทางสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลาเป็นผู้ประสานงานและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้วิจัย

จากแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 250 ฉบับ ได้รับคืนทั้ง 250 ฉบับ และพบว่า มีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 234 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.6 ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน โดยผู้วิจัยจะนำมาใช้เพื่อวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิเคราะห์นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์แล้ว ดำเนินการคีย์ข้อมูลและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมอาร์ ดังนี้

ตารางที่ 5 ตารางแสดงสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วัตถุประสงค์	รายละเอียด	สถิติที่ใช้
1. เพื่อศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร และจิตลักษณะกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู	1. ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร 2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร 3. ปัจจัยด้านจิตลักษณะกับความจงรักภักดีต่อองค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สัน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และปัจจัยด้านจิตลักษณะ ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู	การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

6. การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยคำนึงถึงหลักในการพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มเป้าหมาย 3 หลักการ คือ 1) หลักความเคารพในบุคคล 2) หลักคุณประโยชน์ 3) หลักความยุติธรรม โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการขอรับพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยจากศูนย์จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รหัสที่ 2021 – St – Libarts – 020 (Internal) หลังจากผ่านการอนุมัติแล้วจึงได้ทำการวิจัยในขั้นตอนต่อไป โดยขอความยินยอมในการให้ข้อมูล ซึ่งมีการติดต่อประสานงาน

กับโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาผ่านสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล มีลายละเอียดชี้แจงกลุ่มผู้เข้าร่วมวิจัย ประกอบไปด้วย รูปแบบและวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสุดท้ายผลของการวิจัยนี้จะใช้วัตถุประสงค์ทางวิชาการ เท่านั้น ข้อมูลต่างๆ จะถูกเก็บไว้ในคอมพิวเตอร์ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลของผู้เข้าร่วมวิจัย หากผู้เข้าร่วมการวิจัยมีข้อสงสัยประการใดที่มีความเกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยยินดีเปิดโอกาสให้ซักถาม และยินดีที่จะตอบข้อสงสัยแก่ผู้เข้าร่วมการวิจัยทุกประการอย่างกระจำจัง

ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและปัจจัยจิตลักษณะ มีกลุ่มตัวอย่าง 234 คน โดย ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 234 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเพศชายและเพศหญิงในจำนวนที่เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 44.44 และไม่ระบุคิดเป็นร้อยละ 11.11 กลุ่มตัวอย่างมีอายุอยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.32 รองลงมาคือช่วงอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.63 ช่วงอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.65 และช่วงอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.39 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรสมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 46.15 รองลงมาคือ โสด คิดเป็นร้อยละ 45.30 และน้อยที่สุดคือในสถานะหย่า/แยกกันอยู่/หม้าย คิดเป็นร้อยละ 8.55 กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.79 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 25.21 และระดับมากกว่าปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 2.99 และกลุ่มตัวอย่างมีอายุการทำงานในช่วง 3-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.44 รองลงมาคือมากกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.16 และ 0-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.39 ตามลำดับ

1. ข้อมูลปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และจิตลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 6 ข้อมูลปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และจิตลักษณะ

ตัวแปร	Mean	S.D.	ระดับ
ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร			
นโยบายและการบริหารงาน (X ₁)	3.53	0.71	มาก
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X ₂)	3.54	0.65	มาก
โอกาสก้าวหน้าในงาน (X ₃)	3.51	0.58	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X ₄)	3.59	0.65	มาก
ความมั่นคงในงาน (X ₅)	3.53	0.64	มาก
ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X ₆)	3.60	0.47	มาก
ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร (X ₇)	3.56	0.55	มาก
ปัจจัยจิตลักษณะ			
ความผูกพันต่อองค์กร (X ₈)	3.52	0.39	มาก
ความสุขในการทำงาน (X ₉)	3.50	0.41	มาก

จากตารางที่ 6 นำเสนอข้อมูลปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และจิตลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่าครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลามีปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 3.54 3.53 3.53 และ 3.51 ตามลำดับ และเช่นเดียวกับปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และ 3.56 นอกจากนี้พบว่ามีปัจจัยจิตลักษณะที่อยู่ในระดับมากทั้งความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และ 3.50 ตามลำดับ

2. ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู

ความจงรักภักดี	Mean	S.D.	ระดับ
1. คุณปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	3.53	1.15	มาก
2. คุณมักจะไม่พอใจเมื่อมีคนพูดร้ายให้แก่โรงเรียน	3.47	1.11	มาก
3. คุณมักจะแก้ต่างให้โรงเรียนเมื่อมีคนกล่าวหาว่าในทางที่ไม่ดี	3.37	1.13	ปานกลาง
4. คุณมักจะพูดถึงข้อดีของโรงเรียนให้กับคนภายนอกฟังอยู่เสมอ	3.77	1.14	มาก
5. ท่านเคยมีความคิดชักชวนบุคคลภายนอกให้มาทำงานกับโรงเรียนท่าน	3.50	1.15	มาก
6. คุณรู้สึกมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.57	1.10	มาก
7. โรงเรียนให้เสรีภาพในการทำงานแก่คุณ	3.57	1.12	มาก
8. โรงเรียนมักจะทำให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.60	1.14	มาก
9. คุณมีความพอใจในการทำงานกับโรงเรียน	3.53	1.10	มาก
10. คุณมีความรู้สึกที่โรงเรียนคือบ้านหลังที่สอง	3.55	1.16	มาก
11. คุณรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อโรงเรียนเท่าเทียมกับคนอื่น	3.44	1.12	มาก
12. คุณรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในกิจกรรมและการดำเนินงานหลายอย่างในโรงเรียน	3.50	1.12	มาก
13. คุณไม่คิดจะลาออก และจะทำงานกับโรงเรียนนี้จนกว่าจะเกษียณ	3.55	1.14	มาก
14. คุณมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในโรงเรียน	3.56	1.08	มาก
15. เมื่อคุณทำงานผิดพลาด โรงเรียนมักจะเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหานั้นเสมอ	3.52	1.11	มาก
16. เมื่อคุณทำงานบกพร่อง โรงเรียนหรือหัวหน้างานยินดีที่จะรับผิดชอบร่วมกับท่าน	3.62	1.13	มาก
17. โรงเรียนหรือหัวหน้างานปฏิบัติต่อท่านอย่างให้เกียรติ	3.41	1.11	มาก
18. โรงเรียนหรือหัวหน้างานให้ความสนใจต่อคุณอย่างสม่ำเสมอ	3.61	1.15	มาก
19. โรงเรียนหรือหัวหน้างานของคุณมีการจัดระบบงานที่ดี	3.50	1.17	มาก
รวมโดยเฉลี่ย	3.54	0.34	มาก

จากตารางที่ 7 นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลปรากฏว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ในข้อ 4 “คุณมักจะพูดถึงข้อดีของโรงเรียน

ให้กับคนภายนอกฟังอยู่เสมอ” สูงที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และครูโรงเรียนเอกชนมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ในข้อ 3 “คุณมักจะแก้ต่างให้โรงเรียนเมื่อมีคนกล่าวว่าในทางที่ไม่ดี” ต่ำที่สุด โดยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยจิตลักษณะกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยจิตลักษณะของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยจิตลักษณะกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ตัวแปร	t	p-value	r	95% C.I.
ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร				
นโยบายและการบริหารงาน (X ₁)	2.165*	0.031	0.14	0.01, 0.26
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X ₂)	0.965	0.335	0.06	-0.07, 0.19
โอกาสก้าวหน้าในงาน (X ₃)	2.951**	0.003	0.19	0.06, 0.31
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X ₄)	2.197*	0.029	0.14	0.02, 0.27
ความมั่นคงในงาน (X ₅)	1.331	0.184	0.09	-0.04, 0.21
ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล				
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X ₆)	3.424**	0.001	0.22	0.09,0.34
ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร (X ₇)	3.135**	0.002	0.20	0.08,0.32
ปัจจัยจิตลักษณะ				
ความผูกพันต่อองค์กร (X ₈)	3.348**	0.001	0.21	0.09,0.33
ความสุขในการทำงาน (X ₉)	5.694***	0.000	0.35	0.23,0.46

***p < .001 ** p < .01 *p < .05

จากตารางที่ 8 นำเสนอข้อมูลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยจิตลักษณะของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ปรากฏผลดังนี้

- 1) นโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
- 2) ค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
- 3) โอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
- 4) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
- 5) ความมั่นคงในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
- 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
- 7) ความสัมพันธ์กับผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
- 8) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
- 9) ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ตารางที่ 9 รูปแบบทั้งหมดของปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ตัวแปร	Estimate	Std.Error	t-value	p-value
ค่าคงที่	1.351	0.315	4.294***	0.000
นโยบายและการบริหารงาน (X ₁)	0.039	0.029	1.352	0.178
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X ₂)	-0.008	0.032	-0.261	0.795
โอกาสก้าวหน้าในงาน (X ₃)	0.067	0.036	1.855	0.065
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X ₄)	0.034	0.032	1.047	0.296
ความมั่นคงในงาน (X ₅)	0.027	0.032	0.847	0.398
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X ₆)	0.092	0.047	1.984*	0.049
ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร (X ₇)	0.045	0.040	1.134	0.258
ความผูกพันต่อองค์กร (X ₈)	0.114	0.054	2.112*	0.036
ความสุขในการทำงาน (X ₉)	0.208	0.053	3.916***	0.000
Residual standard error=0.3082		Degree of freedom=224		
Multiple R ² =0.2046		Adjusted R ² =0.1730		
F-statistic=6.403***		p-value=0.000		

***p < .001 *p < .05

จากตารางที่ 9 แสดงผลการนำตัวแปรทั้งหมดเข้าไปในการวิเคราะห์ปัจจัยส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้วยวิธีการนำตัวแปรอิสระทั้งหมดเข้าไปวิเคราะห์ (Enter Method) ผลปรากฏว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีทั้งหมด 3 ตัวแปร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน โดยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสุขในการทำงานส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .001 ส่วนตัวแปรอื่นๆ อีก 6 ตัวไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยมีความแปรปรวนของตัวแปรอิสระสามารถอธิบายตัวแปรตามได้ร้อยละ 20.46 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.308 ซึ่งสามารถเขียนรูปแบบของความสัมพันธ์ของสมการในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y}_y = 1.351 + 0.039 (\text{นโยบายและการบริหารงาน}) - 0.008 (\text{ค่าตอบแทนและสวัสดิการ}) + 0.067 (\text{โอกาสก้าวหน้าในงาน}) + 0.034 (\text{สภาพแวดล้อมในการทำงาน}) + 0.027 (\text{ความมั่นคงในงาน}) + 0.09 (\text{ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน}) + 0.045 (\text{ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร}) + 0.114 (\text{ความผูกพันต่อองค์กร}) + 0.208 (\text{ความสุขในการทำงาน})$$

เพื่อให้ได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาที่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวแปร ผู้วิจัยจึงมีการดำเนินการนำตัวแปรที่มีค่าการทดสอบที่มีค่าน้อยที่สุดออกจากรูปแบบทั้งหมด ครั้งละ 1 ตัวแปร (Backward Method) จนกว่าทุกตัวแปรจะมีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวแปรตามเงื่อนไขของโปรแกรมสำเร็จรูปที่เลือกใช้ ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 รูปแบบสุดท้ายของปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ตัวแปร	Estimate	Std.Error	t-value	p-value
ค่าคงที่	1.636	0.275	5.958***	0.000
โอกาสก้าวหน้าในงาน (X ₃)	0.080	0.036	2.248*	0.026
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X ₆)	0.104	0.044	2.330*	0.021
ความผูกพันต่อองค์กร (X ₈)	0.123	0.053	2.296*	0.023
ความสุขในการทำงาน (X ₉)	0.233	0.051	4.545***	0.000
Residual standard error=0.3084	Degree of freedom=229			
Multiple R ² =0.1858	Adjusted R ² =0.1720			
F-statistic=13.060***	p-value=0.000			

***p < .001 *p < .05

จากตารางที่ 10 แสดงผลรูปแบบสุดท้ายของปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยวิธีการนำตัวแปรออกจากรูปแบบ (Backward Method) พบว่า รูปแบบที่เหมาะสมที่สุดของปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

ของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีทั้งหมด 4 ตัวแปร คือ โอกาสก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน โดยความสุขในการทำงานส่งผลต่อความจงรักภักดีของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และโอกาสก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความแปรปรวนที่ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายตามตัวแปรตามได้ร้อยละ 18.58 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.3084 โดยสามารถเขียนในรูปแบบความสัมพันธ์ของสมการในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังต่อไปนี้

$$Y^{\wedge}_y = 1.636 + 0.080 (\text{โอกาสก้าวหน้าในงาน}) + 0.104 (\text{ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน}) \\ + 0.123 (\text{ความผูกพันต่อองค์กร}) + 0.233 (\text{ความสุขในการทำงาน})$$

จากสมการดังกล่าวข้างต้น พบว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาในระดับที่สูง ได้แก่ ความสุขในการทำงาน (0.233)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยจิตลักษณะ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์คือ (1) เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (2) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยจิตลักษณะกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยมีสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้คือ ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยจิตลักษณะส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 234 คน จากระบบการศึกษาสามัญปกติ อยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปี (22.65) ส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพสมรส (46.15) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (71.79) และมีอายุงานในช่วง 3-5 ปี (44.44) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยได้รับความอนุเคราะห์ในการประสานงานไปยังโรงเรียนและกลุ่มตัวอย่างจากสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ตั้งแต่วันที่ 2 มิถุนายน 2564 ถึงวันที่ 22 กรกฎาคม 2564 ซึ่งได้รับการตอบรับและผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ที่สุดจำนวน 234 ชุด

ดังนั้นการสรุปผลวิจัยจึงขอแบ่งหัวข้อในการนำเสนอออกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. ระดับความจงรักภักดีของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

จากการศึกษาในเรื่องความจงรักภักดีของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ ทั้งหมดอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่ามีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน โดยจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานในช่วง 3-5 ปี (44.44) ซึ่งเป็นช่วงของอายุการทำงานที่สามารถสะท้อนความจงรักภักดีของครูที่มีต่อโรงเรียนได้ในระดับหนึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศันสนีย์ เดชะลาภอำนวนย (2543) ที่สรุปไว้ว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความต้องการอยู่กับองค์กร และความยึดมั่นในองค์กร และส่วนหนึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากการ

ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนในด้านต่างๆที่ทำให้ครูเกิดความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การได้รับความพึงพอใจในการทำงานทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ตลอดจนมีความผูกพันต่อโรงเรียน สอดคล้องกับการศึกษาของรัชนี ตรีสุทธิวงษา (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งนอกจากนั้นจาตุรงค์ วัฒนศิริ (2552) ได้กล่าวไว้ว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นความรู้สึกและการแสดงออกของพนักงาน เคารพต่อองค์กร มีความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์กร ตลอดจนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งผูกพัน ภูมิใจและสนับสนุนองค์กร ปกป้ององค์กรจากการว่าร้ายของคนอื่น สอดคล้องกับ บาร์นาร์ด (Barnard, 1938) ได้ให้ความหมายว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรหมายถึงความเต็มใจของบุคคลที่เป็นปัจจัยที่สำคัญในองค์กร ซึ่งรวมเข้ากับปัจจัยต่างๆ ดังนี้ ความเป็นอันหนึ่งเดียวกัน (Solidarity) ขวัญและกำลังใจ (Esprit De Corps) และความเข้มแข็ง (Strength) เขาให้ข้อสังเกตว่าแม้ความจงรักภักดีจะมีความสำคัญแต่ก็ยังได้รับการยอมรับเพียงเล็กน้อยเพียงเล็กน้อย ดังนั้นผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายเพิ่มเติมแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความจงรักภักดีในแต่ละประเด็นดังนี้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่าความจงรักภักดีของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นในข้อการแก้ต่างให้โรงเรียนเมื่อมีคนกล่าวหาว่าในทางที่ไม่ดี ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าการกล่าวหาว่าร้ายให้แก่โรงเรียนนั้นไม่ได้กล่าวโดยตรงกับครู หรือเป็นเพียงการพูดต่อกัน (Word of mouth) จึงทำให้ครูไม่สามารถที่จะแก้ต่างให้แก่โรงเรียนได้ทันทีในขณะนั้น และอยู่ในระดับปานกลางเพียงเท่านั้น สอดคล้องกับข้ออื่นที่เมื่อโรงเรียนถึงกล่าวถึงในทางไม่ดี ครูก็จะแสดงอาการไม่พอใจในทันที สอดคล้องกับการศึกษาของชะธินยา หล้าสุวงษ์ (2545) ที่กล่าวไว้ว่าบุคคลมีความเต็มใจและอุทิศตัวอย่างมากต่อองค์กร มีความผูกพันมีความรู้สึกเป็นเจ้าของมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ภูมิใจและสนับสนุนองค์กร ต่อสู้ปกป้ององค์กรจากผู้ที่ต่อต้าน ตระหนักถึงด้านดีขององค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามผู้นำหรือตามแนวทางขององค์กรอย่างซื่อสัตย์ มีการกระทำเพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีความผาสุก มีความปรารถนาและความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป ถึงแม้จะมีความขัดแย้งกับสมาชิกองค์กรหรือแม้มีทางเลือกอื่นที่ดึงดูดใจกว่าก็ไม่ลาออกจากงาน แสดงถึงความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของบุคคลกับองค์กร และมีการรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กรไว้โดยปฏิเสธที่จะทำลายความสัมพันธ์นี้

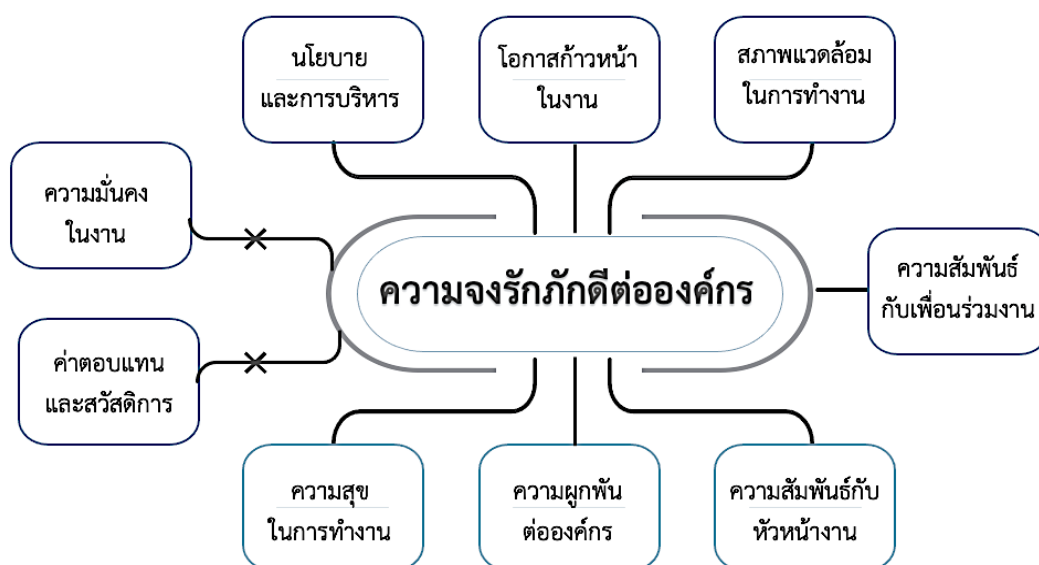
ด้านความรู้สึก พบว่าความจงรักภักดีของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจจะเป็นผลที่สืบเนื่องมาจากการที่โรงเรียนได้ให้การสนับสนุนเพื่อความ เป็นอยู่ที่ดีของครู มอบหมายงานที่พึงพอใจทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน หรือแม้แต่การมี

ปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร สอดคล้องกับกรองกาญจน์ ทองสุข (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรหมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรต่อสถานที่ที่ตนทำงาน โดยแสดงออกในรูปแบบของการทำงานอย่างตั้งใจ

ด้านการรับรู้ พบว่าความจงรักภักดีของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากทุกข้อ ก็เพราะว่าครูในโรงเรียนเอกชนมีความเชื่อมั่นไว้วางใจต่อตัวผู้บริหารและโรงเรียน แม้ว่าคนอื่นจะมีโอกาंपกิริยาต่อตัวผู้บริหารที่แตกต่างกันออกไป แต่ครูในโรงเรียนก็จะยังคงมีความเชื่อมั่นไว้วางใจเสมอ เพราะเมื่อครูทำงานผิดพลาด ผู้บริหารก็มักจะเข้ามาช่วยในการแก้ไขปัญหา หรือรับฟังและให้ข้อเสนอแนะสำหรับปัญหานั้น ครูรับรู้ว่าเขาได้รับการใส่ใจ จึงส่งผลให้ระดับความจงรักภักดีของครูเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภา จันทร์หล้า (2559) ที่ได้ศึกษาความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท โตโยต้า โกลเซ เอเซียจำกัด ผลการวิจัยเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามด้านพบว่าด้านการรับรู้ของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยจิตลักษณะกับความจงรักภักดีของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มี 7 ตัวแปร ดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

นโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าถ้าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความยุติธรรมสูง ผลการปฏิบัติงานจะสูงตามไปด้วย ตามงานวิจัยของ เปรมจิตร คล้ายเพชร (2548) ที่กล่าวว่า การที่องค์กรแสดงความยุติธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนในการทำงาน หรือมีความยุติธรรมในเชิงกระบวนการส่งผลกระทบต่อ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เพราะสะท้อนถึงการคำนึงถึงความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน แสดงให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนจากโรงเรียน และการรับรู้ความยุติธรรมในเชิงกระบวนการของครูในโรงเรียนก่อให้เกิดความมั่นใจว่าโรงเรียนมีการบริหารงานที่ยุติธรรม และส่งผลกระทบต่อ การบริหารผลตอบแทนที่มีความยุติธรรม เช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ กรีนเบิร์ก (Greenberg, 1990) กล่าวว่า กระบวนการการให้ผลตอบแทนที่มีความยุติธรรมจะส่งผลให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่เข้มแข็งมากกว่าความยุติธรรมของผลตอบแทนเพียงอย่างเดียว เพราะพนักงานมีความเชื่อพื้นฐานว่ากระบวนการการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมจะนำมาซึ่งผลตอบแทนที่น่าพึงพอใจ สร้างความรู้สึกมั่นคง มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร และเกิดความไว้วางใจองค์กรแก่พนักงาน ดังนั้น ผลการศึกษาจึงสอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ของ ไมเคิล โบล (Micheal Blau, 1964) เมื่อครูมีการรับรู้ถึงความยุติธรรมจึงส่งผลต่อนโยบายในเรื่องต่างๆ รวมถึงผลตอบแทน ครูก็ย่อมแสดงผลการปฏิบัติงานที่ดีเป็นการแลกเปลี่ยนให้แก่โรงเรียน ตลอดจนเกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อโรงเรียนได้ เช่นเดียวกัน

โอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่โอกาสก้าวหน้าในงานนั้นเกิดจากการที่โรงเรียนเพิ่มพูนความรู้ทักษะความสามารถของครูให้เกิดขึ้น มุ่งเน้นให้ครูมีความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบโดยการจัดอบรมหรือการจัดให้มีการสัมมนาเพิ่มเติมความรู้ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งทำให้ครูรู้ว่าโรงเรียนมีความใส่ใจที่จะให้ความก้าวหน้าในงานกับตนเอง อีกทั้งยังสะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนมีความใส่ใจในเรื่องการพัฒนาคณาจารย์เป็นอันดับต้น ๆ และเป็นอีกหนึ่งการลงทุนระยะยาวที่โรงเรียนมอบให้แก่ครู เตรียมความพร้อมและส่งเสริมให้ครูเจริญเติบโตก้าวหน้าในงานมากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ของ ไมเคิล โบล (Micheal Blau, 1964) ที่ได้อธิบายว่าการแลกเปลี่ยนทางสังคมนั้นเป็นการที่องค์กรสนับสนุนให้

พนักงานเกิดความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และพนักงานเองเมื่อได้รับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นก็เต็มใจที่จะทำงานกับองค์กร รวมไปถึงเกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรได้เช่นกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคาเลนเบอร์ก และมาสเทคาส (Kallenberg and Mastekasse, 1994) ที่เสนอว่าโอกาสที่เป็นไปได้ในการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรเป็นการสร้างให้เกิดสิ่งผูกโยงบุคคลกับองค์กร เช่นเดียวกันที่จะไปเพิ่มให้ครูคงอยู่กับโรงเรียนต่อไป โดยเป็นผลสืบเนื่องจากการได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ทักษะความสามารถที่โรงเรียนมอบให้ เมื่อมีความรู้ทักษะความสามารถมากพอก็อาจจะนำไปสู่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งได้ ครูจึงต้องภักดีกับองค์กรและอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อที่จะให้ตนเกิดความก้าวหน้า

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าถ้าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูง ผลการปฏิบัติงานก็จะสูงตามไปด้วย สอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ของ ไมเคิล โบล (Micheal Blau, 1964) นั่นคือเมื่อองค์กรมีการสนับสนุน ไม่ว่าจะในด้านสถานที่ที่มีความพร้อมในการใช้งาน เช่นห้องน้ำ ห้องเรียน หรือห้องทำงานที่มีความสะอาดถูกสุขลักษณะ การจัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่พร้อมใช้งาน ทำให้ครูเกิดทัศนคติทางบวกกับโรงเรียนว่าตนเองได้รับการสนับสนุนให้สามารถดำเนินการสอนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของครูและโรงเรียนไปด้วยกัน และไม่เพียงการจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวก โรงเรียนยังได้มีการสื่อสารกับครูอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเท่าทันอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียนมากขึ้น รู้สึกว่าโรงเรียนนี้เป็นองค์กรที่ตนอยากจะทำและพร้อมที่จะให้ความจงรักภักดี

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องมาจากความพึงพอใจอย่างหนึ่งในการทำงานก็สามารถเกิดได้จากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และมีเพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือแนะนำ (Smit et al, 1969 อ้างถึงใน Luthans, 2002) และยังเห็นว่าสังคมการทำงานในโรงเรียนยังต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในทีมเพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ จึงทำให้ครูต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ดังที่ วูดส์ดริฟ (Woodruffe, 2005) และสรรชัย กิตยพันธ์ (2552) กล่าวถึงด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานว่าเป็นเรื่องที่มีผลอย่างยิ่งต่อการสร้างความรู้สึกผูกพันและภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้อาจจะเพราะว่าการจัดการอารมณ์ความรู้สึกของมนุษย์ เช่นการแสดงความขอบคุณ การแสดงความยินดี

เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการรับรู้และการตัดสินใจในการกระทำต่างๆ ดังนั้นการที่ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานก็มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อโรงเรียนได้เช่นกัน

ความสัมพันธ์กับผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะการที่ครูและผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันก็จะทำให้การทำงานร่วมกันในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดจากการที่ครูรู้ว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการพูดคุย ปรึกษาหารือหรือการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่ส่งผลต่อตัวครูอย่างชัดเจน ตรงไปตรงมา นอกจากนี้จะเป็นการปฏิบัติที่ยุติธรรมและชัดเจนแล้ว ยังเป็นเสมือนการเอาใจใส่ เคารพและให้เกียรติครูด้วย ทำให้ครูเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้บริหาร มีความเชื่อถือและไว้วางใจในตัวผู้บริหารว่าปฏิบัติดีต่อตนเองก็อยากที่จะทำดีตอบแทน เป็นไปตามผลการศึกษาของ สมพงษ์ เกษมสิน (2521) ที่กล่าวว่าความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกให้เห็นว่าเป็นความสัมพันธ์ที่อยู่นบนรากฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ดังเช่นที่ครูในโรงเรียนก็สะท้อนให้เห็นไม่ว่าจะในรูปแบบของการให้ความร่วมมือในการทำงาน ตั้งใจทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแม้แต่การให้ความรู้สึกจงรักภักดี ซึ่งก็จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

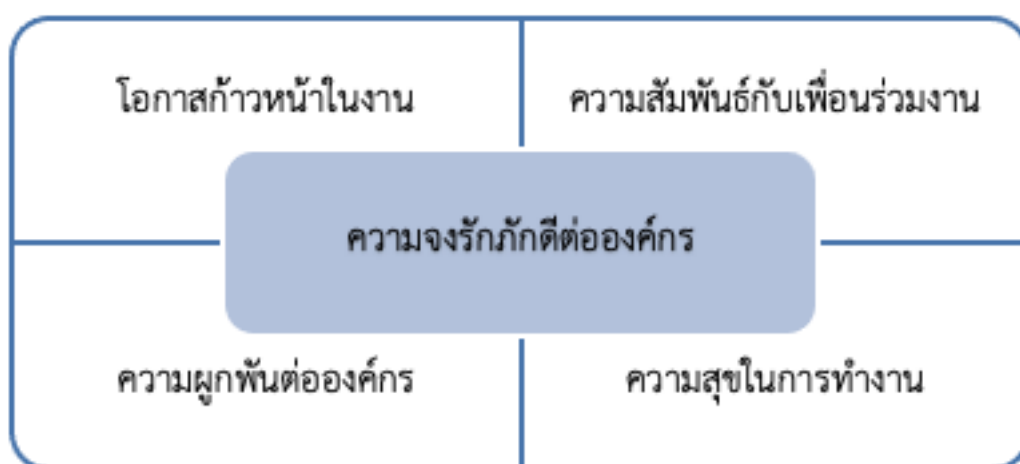
ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นความผูกพันที่เกิดจากทั้ง 3 รูปแบบได้แก่ ทางด้านจิตใจเป็นความรู้สึกผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียน โดยที่ครูรู้สึกว่ามีส่วนร่วมกับโรงเรียนและอยากที่จะอยู่กับโรงเรียนต่อไป (Allen & Meyer, 1990) นอกจากนี้ยังรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าตนก็ทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้ ด้านการคงอยู่เป็นความรู้สึกของครูที่รับรู้ว่าจะต้องเสียผลประโยชน์ไปหากออกจากโรงเรียนแห่งนี้ ซึ่งทำให้มีผลต่อการเลือกที่จะอยู่ในโรงเรียนนี้ต่อไป ในอีกทางหนึ่งก็รับรู้ถึงความยากลำบากต่อการหางานใหม่ด้วยเช่นกัน (Allen & Meyer, 1990) และอาจจะส่งผลให้ครูเกิดความจงรักภักดีกับโรงเรียนโดยเลือกที่จะอยู่กับโรงเรียนตลอดไป และด้านบรรทัดฐานเป็นความรู้สึกของครูว่าความภักดีนั้นเป็นเรื่องที่สมควรมอบให้แก่โรงเรียน (Allen & Meyer, 1990; Meyer&Allen, 1997) โดยเกิดจากการที่ครูมีความเข้าใจเรื่องค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมรวมถึงทัศนคติของครู ที่มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์และมุ่งมั่นที่จะสร้างประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม

ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนเป็นการทำงานที่ตรงกับความต้องการของตนเอง จึงทำให้เกิดความรักในงานที่

ตนทำ ภูมิใจและรู้สึกประสบผลสำเร็จกับชีวิต ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน นอกจากนั้นอาจจะ เป็นเพราะความเป็นอยู่ของครูที่ได้รับการสนับสนุนและใส่ใจจากโรงเรียน ก็ส่งผลให้ครูทำงานได้อย่าง มีความสุข และแปรผันตามระดับความรู้สึกภักดีกับโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุมาลี ทองดี (2553) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ผลการศึกษาพบว่าระดับความสุขอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาราย ด้านก็พบว่าด้านความรักในงานที่ทำอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าความสุขในการทำงานนั้นเกิด จากการได้ทำในสิ่งที่ครูรัก และการตอบสนองความต้องการของครูจากโรงเรียน เพื่อให้ครูพึง พอใจในการทำงานและมีความสุขกับการทำงาน เป็นไปตามแนวคิดของมานเนียน (Manion, 2003) ที่ได้ อธิบายไว้ว่า ความสุขในการทำงานเป็นผลของการตอบสนองด้านอารมณ์ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจาก การทำงาน นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยความตั้งใจทำงาน เกิดเป็นความสุขในการทำงาน ด้วยพื้นฐานองค์ประกอบอื่นด้วยเช่น ความรักในงาน ความสำเร็จของงาน และการเป็นที่ยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอ หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนใน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลามีทั้งหมด 4 ตัวแปร คือโอกาสก้าวหน้าในงาน (X_3) ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน (X_6) ความผูกพันต่อองค์กร (X_8) ความสุขในการทำงาน (X_9)



ภาพที่ 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ซึ่งตัวแปรที่ส่งผลกับความจงรักภักดีของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาสูงที่สุดคือความสุขในการทำงาน เพราะความสุขในการทำงานเป็นการแสดงอารมณ์ในทางบวก ที่เกิดความสนุกสนาน แสดงพฤติกรรมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี เกิดความรักในงานและมีความยึดมั่นในองค์กรสูง ซึ่งอธิบายได้ด้วยองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ ของไดเนอร์ (Diener, 2003) (1) ความพึงพอใจในชีวิต (2) ความพึงพอใจในงาน (3) อารมณ์ทางบวก (4) ความรักในงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของเจอร์ฟ (Kjerulf, 2007) ที่กล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับจากการทำงาน เช่นรู้สึกสนุกสนานจากการได้ทำงานที่ยิ่งใหญ่และรู้สึกภาคภูมิใจ จนนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ การสร้างความสุขในการทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารโรงเรียนเป็นไปได้ด้วยความราบรื่น เนื่องจากเมื่อครูเกิดความสุขในการทำงานจะทำให้เป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในโรงเรียน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ด้านความรักในงานอยู่ในระดับมาก พบว่าครูในโรงเรียนรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ตนได้ทำ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับโรงเรียน มีความสอดคล้องกับแนวคิดของมานเนียน (Manion, 2003) ที่กล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่เกิดจากความรักและความสุข ส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย และเลือกที่จะยึดมั่นภักดีต่อองค์กร

ด้านความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมก็อยู่ในระดับมาเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าความสุขที่เกิดขึ้นมาจากงานที่ทำประสบความสำเร็จ มีความสุขใจที่ได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ทั้งการสอนที่มีประสิทธิภาพ และการช่วยเหลือให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของไดเนอร์ (Diener, 2003) กล่าวว่าความสุขในการทำงานคือการรับรู้ของบุคคลถึงอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบและเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน แม้จะเป็นการสนองความต้องการของตนเองที่จะทำให้ชีวิตมีคุณค่า แต่ก็สามารถทำให้เกิดประโยชน์ได้กับส่วนรวม

ด้านอารมณ์ทางบวก พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นความรู้สึกรักในการทำงาน เคารพที่ทำงาน ตลอดจนรู้สึกถึงความห่วงใยกันและกันในที่ทำงาน โดยเป็นความรู้สึกของครูที่เกิดขึ้นต่องานและโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของไดเนอร์ (Diener, 2003) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขและสนุกสนานกับสิ่งที่ทำ ยิ้มแย้มแจ่มใส ตลอดจนรับรู้ถึงความดีงานและคุณประโยชน์ต่องานที่ทำ เช่นเดียวกับผลการวิจัยที่เกิดขึ้นครูในโรงเรียนเกิดความรู้สึกรัก และเคารพต่องานที่ทำ และรู้สึกเป็นสุขที่ได้อยู่กับโรงเรียนแห่งนี้

ด้านความพึงพอใจในชีวิต อยู่ในระดับมาก โดยเป็นการรู้สึกรักและเป็นตัวของตัวเองได้เต็มที่ และรู้สึกว่าชีวิตประสบความสำเร็จ เป็นผลสืบเนื่องมาจากความสุขและความพึงพอใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ ช่วยเสริมสร้างความสุขให้บุคคล และส่งเสริมให้ครูคงอยู่กับโรงเรียน สะท้อนถึงความภักดีต่อโรงเรียน สอดคล้องกับงานศึกษาของ พรธนิภา สืบสุขและคณะ (2012) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในงาน คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ให้เกิดความพึงพอใจของพนักงาน เกิดความผูกพันและความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลามีระดับสูงที่สุด

รองลงมาคือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นที่รู้ว่าการทำงานไม่ว่าจะในองค์กรลักษณะใด จำเป็นจะต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อของครูโรงเรียนเอกชน เพราะบรรยากาศในการทำงานที่มีสัมพันธภาพระหว่างกันที่ดี จะทำให้ครูเกิดการตัดสินใจที่จะอยู่กับโรงเรียนต่อไปจนกระทั่งเกษียณ สอดคล้องกับการศึกษาของพงค์ หรดาล (2540) ที่ได้กล่าวว่าการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างคนทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้นานขึ้น นอกจากนั้นความสัมพันธ์ที่ดีจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลรู้สึกถึงความจำเป็นพวกพ้อง (Need for inclusion) ดังเช่นที่ครูก็รู้สึกในกลุ่มครูด้วยกัน หรือรู้สึกถึงการมีอำนาจในการควบคุม (Need for control) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่าการมีอำนาจควบคุมในเกิดจากการที่ครูพยายามที่จะแสดงความคิดเห็น และต้องการให้ความคิดเห็นนั้นมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของคนอื่น หรือแม้แต่การต้องการความรักใคร่ชอบพอ (Need for affection) ซึ่งเป็นความรู้สึกของครูที่ต้องการให้เกิดความใกล้ชิด สนับสนุนกันในที่ทำงาน ซึ่งจากการที่กล่าวมาเบื้องต้นแล้วมีพื้นฐานมาจากแนวคิดของชูลทซ์ (Schultz, 1960) ที่ได้อธิบายทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Fundamental Interpersonal Relationship Orientation) ว่าสามารถเกิดได้จากองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งใน 3 องค์ประกอบนั้น

และความผูกพันต่อองค์กร เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ก็เนื่องมาจาก ความผูกพันที่เกิดขึ้นของครูที่มีต่อโรงเรียน ส่วนแรกมาจากการที่ครูมีความรู้สึกทางบวกต่อโรงเรียน รู้สึกมีความเป็นหนึ่งและกลมเกลียวเข้ากับโรงเรียนเรียกได้ว่าเป็นความผูกพันด้านจิตใจที่เกิดขึ้น (Affective commitment) ส่วนที่สองมาจากการที่ครูมีความรู้สึกดีต่อโรงเรียนจึงทำให้มีความเชื่อมั่นและเลือกที่จะอยู่กับโรงเรียนต่อไป เพราะรับรู้ได้ถึงความยุติธรรมระหว่างสิ่งที่โรงเรียนได้ให้และสิ่งที่ครูได้ให้โรงเรียน (Continuance Commitment) และส่วนสุดท้ายคือการที่ครูรู้สึกว่าจำเป็นที่จะต้องอยู่กับโรงเรียน (Normative Commitment) เพราะคิดว่าการที่ให้ความภักดีแก่โรงเรียนเป็นเรื่องที่ถูกต้องและสมควรที่จะทำ โดย

ทั้งสามส่วนนี้อธิบายโดยมีพื้นฐานแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1984) ที่ได้แยกความผูกพันออกเป็น 3 มิติ ดังเช่นที่ได้อธิบายไปในเบื้องต้น นอกจากนี้ ผลการวิจัยก็สอดคล้องกับการศึกษาของวอร์ธินา นิลวรรณ (2554) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ส่วนโอกาสก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เป็นหนึ่งรูปแบบในการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งโอกาสก้าวหน้าในงานนั้นต้องมาจากการที่โรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้ทักษะความสามารถใหม่ ๆ เช่นส่งเสริมให้มีการอบรม สัมมนาทางวิชาการ เพื่อเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ที่จะส่งผลต่อโอกาสในการก้าวหน้าในงาน มุ่งเน้นให้ครูมีความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบ ซึ่งทั้งหมดจะทำให้ครูรับรู้ว่าเป็นโรงเรียนมีความใส่ใจครูมากพอที่จะทำให้ครูเกิดความรู้สึกภักดีกับโรงเรียน การที่ครูให้ความภักดีกับโรงเรียนส่วนหนึ่งก็เป็นผลจากการที่โรงเรียนให้โอกาสในการเจริญเติบโตก้าวหน้าในงานของตน ด้วยการมีแผนพัฒนาครูในโรงเรียน ก็เปรียบเสมือนการที่โรงเรียนได้ลงทุนระยะยาวกับครู ทำให้ครูมีความรู้สึกที่จะต้องตอบแทนให้กับโรงเรียน

ดังนั้นความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาถือว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกภักดีได้นั้นเช่น การสนับสนุนให้ครูมีความเป็นอยู่ที่ดีทั้งด้านการทำงานและด้านการดำรงชีวิต ช่วยให้ครูเกิดความผูกพันต่อโรงเรียน เพื่อที่ครูจะเสริมสร้างให้รู้สึกภักดีต่อโรงเรียนต่อไป และมีความต้องการที่จะอยู่กับโรงเรียน สิ่งที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือการทำให้ครูเกิดความสุขในการทำงาน เพราะความสุขในการทำงานจะทำให้ครูพึงพอใจทั้งงานและโรงเรียน และจะทำให้ครูเกิดความรู้สึกที่จะภักดีกับโรงเรียน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าระดับความจงรักภักดีของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน ดังนั้นผลการวิจัยดังกล่าวสามารถนำไปใช้เพื่อศึกษาในกลุ่มการศึกษาประเภทอื่นๆ เพื่อสร้างให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อค้นพบ หรือปัจจัยอื่นๆ ที่จะส่งเสริมให้ครูเกิดความภักดีต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีทั้งสิ้น 4 ปัจจัย ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน ดังนั้นแล้วสามารถนำปัจจัยเหล่านี้ไปส่งเสริมครูในทุกโรงเรียน เพื่อกระตุ้น เสริมสร้างความภักดี

โดยหากจะส่งเสริมด้านความก้าวหน้าในงานโรงเรียนก็ควรที่จะต้องมีการพัฒนาครูให้มีองค์ความรู้ใหม่ ๆ ไม่ว่าจะสำหรับการสอน หรือสำหรับการทำงานทางวิชาการ หรือแม้แต่ให้มีความรู้ในเรื่องเครื่องมือที่จะใช้ประกอบการสอน

หากจะส่งเสริมด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานให้มีทิศทางที่ดียิ่งขึ้น ควรที่จะเปิดให้มีกิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน ไม่ว่าจะเป็นการช่วยแนะนำการสอนหรือการทำงานด้านวิชาการ ทำหน้าที่แทนกันเมื่อจำเป็น และที่สำคัญคือการปฏิสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอ

หากจะส่งเสริมด้านความผูกพันต่อองค์กร โรงเรียนควรทำให้ครูมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับโรงเรียน เปิดโอกาสให้เสนอแนะ ร่วมกันแก้ไขและพัฒนาโรงเรียน เพื่อให้ครูมีแนวโน้มที่จะรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียนมากขึ้น

และสุดท้ายหากจะส่งเสริมให้ครูเกิดความสุขในการทำงาน โรงเรียนอาจจะต้องมอบหมายงานที่เหมาะสมกับครู หรือหากไม่สามารถหลีกเลี่ยงงานเหล่านั้นได้ โรงเรียนก็ต้องมีกระบวนการในการจัดการอย่างเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของครู

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาความจงรักภักดีของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาในเชิงลึก เช่นการสัมภาษณ์เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยเพิ่มเติมที่จะส่งเสริมให้ครูเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น หรือเพื่อการหาแนวทางการส่งเสริมให้ครูเกิดความภักดีต่อโรงเรียน

2) ควรมีการศึกษาหรือพัฒนารูปแบบของความจงรักภักดี เพื่อที่จะให้แต่ละโรงเรียนนำไปเป็นโปรแกรมหรือนโยบายที่จะส่งเสริมให้ครูเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

3) จากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาเท่านั้น ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในบริบทอื่น เช่นครูโรงเรียนรัฐบาลซึ่งอาจจะเพิ่มเติมนายละเอียดในส่วนอื่นที่จะเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ครูเกิดความรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น หรือเปลี่ยนบริบทของพื้นที่การศึกษาของโรงเรียนเอกชนไปในจังหวัดอื่น

บรรณานุกรม

- กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของครูในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ดจังหวัดร้อยเอ็ด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, จังหวัดนครนายก.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). รายงานการสรุปผลการติดตามและประเมินความก้าวหน้าของการปฏิรูปการศึกษาในวาระครบรอบ 6 ปี ของการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ, เซ็นจูรี่.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). รายงานการสรุปผลการสัมมนาระดมความคิด เรื่องการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษา , การบริหารและการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ, ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542).พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 .กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). พระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน พุทธศักราช 2550. กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). มนุษย์สัมพันธ์ เล่ม1. กรุงเทพฯ, รวมสาริน.
- ชะธินยา หล้าสูงษ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- แคทลียา มณีรัตน์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงาน กรณีศึกษาบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมชั้นนำแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- จงจิตร เลิศวิบูลย์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนครูได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล

มหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

- จันทร์พา ทัดภูธร. (2543). การศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร และการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและลูกน้องตามการรับรู้ของลูกค้าที่มีผลต่อการตอบสนองของลูกค้า กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการประจำโรงพยาบาลของรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- จาดุรงค์ วัฒนศิริ. (2552). ความผูกพันความจงรักภักดีและการมีความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนจินดาวัฒน์ จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา, จังหวัดชลบุรี.
- จินดา หลวงตา. (2553). ความสุขในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจโรงแรม กรณีศึกษาโรงแรมในเครือบริษัทแห่งหนึ่ง เขตเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา, จังหวัดชลบุรี.
- จิราพร ล่ากระโทก. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, จังหวัดชลบุรี.
- ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์. (2548). ปัจจัยส่งผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- เทพ สงวนกิตติพันธ์. (2543). การแสดงออกที่เหมาะสม (ASSERTION).ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ, โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธวัชชัย บุญเพิ่มราศี. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกจากงานของครูศึกษาเฉพาะกรณีครู สาย ค ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.

- ธัญธิภา แก้วแสง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- ธัญธิภา แก้วแสง. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์). วารสารวิชาการ Veridian E-Journal กลุ่มมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ 9(3).
- ธารินทร์ ระศร. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, จังหวัดอุดรธานี.
- ธนกร จันทร์สี. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, จังหวัดเลย.
- นฤมล ผ่องใส. (2544). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่าง บทบาทงานและครอบครัวกับความพึงพอใจในชีวิต ของอาจารย์ใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชน . มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร. DOI : https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=
- นารีรัตน์ เอี่ยมตั้งพานิชย์. (2555). ทูนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์กร และความ ตั้งใจที่ จะลาออกของครูสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ปริญญา ทอสูงเนิน. (2549). ความทุ่มเทต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรของพนักงานใน อุตสาหกรรมการผลิต. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยี การจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, จังหวัดนครราชสีมา.
- ปัสดี อุณหเลขกะ. (2533). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธ์ภาพเชิงวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาล ประจำการกับความสามารถในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของตนเองและหัวหน้า หอผู้ป่วย. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

- เปรมจิตร คล้ายเพ็ชร์. (2548). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจในการลาออก. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- พงศ์ หรดาล. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรเบื้องต้น. กรุงเทพฯ, มปท.
- พนัส หัสนาคินทร์. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารครู กรุงเทพฯ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พนิดา ผการินทร์. (2544). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตากสิน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, กรุงเทพมหานคร.
- พรรณิภา สืบสุข วันดี โตสุขศรี กลิ่นชบา สุวรรณรงค์. (2012). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์ ในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารพยาบาล, (61)4, 33-40.
- พัชรินทร์ ปุกกันโท. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครูใน มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, จังหวัดอุบลราชธานี.
- พัชรินทร์ รอดพยนต์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ไพศาล อานามวัฒน์. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลจันทบุรี.
- ภัสรา จารุสุสินธ์. (2542) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กับ การรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข . จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร. DOI : https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2540). ประมวลชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่2). นนทบุรี.มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

- มุทิตา คงกระพันซ์. (2554). การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร, จังหวัดนครปฐม.
- มานพ ลี้ประสานสกุล. (2547). ความภักดีต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพมหานคร.
- เมธี ปิรันธนานนท์. (2549). การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- รัชณี ตรีสุทธิวงษา. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีต่อแบบผู้นำ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. จังหวัด
- รัศมี ันยธร. (2550). สร้างสุขในงาน. หนังสือพิมพ์ BIZ WEEK ประจำวันที่ 19 มกราคม 2550. ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2561, จาก http://chiangmaihealth.com/cool_news_detail.php?id=57.
- ลำพูน เอกฐิน. (2542). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพมหานคร.
- วรรณกานต์ จันทร์ชมภู. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ สังกัดปรีวรรต ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, จังหวัดนนทบุรี.
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, จังหวัดนครนายก.
- วันใหม่ ทิพโอสถ และคณะ. (2558). ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แอปพลาเยแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 14(1).

- วิภา จันทร์หล้า. (2559). ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัท โตโยต้า โกลบอล เอเชีย จำกัด จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, จังหวัดชลบุรี.
- วีไล ตั้งจิตสมคิด. (2544). การศึกษาและความเป็นครูไทย. กรุงเทพฯ, โอเดียนสโตร์.
- วีณา มิ่งเมือง. (13 พฤศจิกายน 2559). ความสุขที่แท้จริงจากการทำงาน. สืบค้นจาก <http://www.suansaranrom.go.th/php/html/modules.php?name>
- ศันสนีย์ เตชะลาภอานวย. (2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษา เฉพาะกรณีพนักงานโรงแรมอโนมา กรุงเทพฯ. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา, จังหวัดชลบุรี.
- สมชัย ขวลิทธาดา. (2550). องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงาน เขต พื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร. สมุทรสาคร : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรสาคร.
- สมชาย วรรณญาณุไกร. (2547). การสังเคราะห์ปรัชญาวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร. กรุงเทพฯ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. จังหวัด
- สมหญิง คายเลิศ. (2552). ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต1. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, จังหวัดชลบุรี.
- สายสุดี กฤตยพิสิฐ. (2552). ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาพนักงานขายโฆษณาบริษัท เนชั่น มัลติมีเดียกรุ๊ป จำกัด(มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, จังหวัด
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559). กรุงเทพฯ, เอรารัณการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). รายงานสรุปผลการติดตามและประเมินความก้าวหน้า ของการปฏิรูปการศึกษา ในวาระครบรอบ 6 ปี ของการประกาศใช้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ.2561. กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.

- สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2551). พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2540). จิตวิทยาการจัดการองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บุ๊คแบงค์
- สุมาลี ทองดี. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ. วารสารวิชาการ ปชมท. 9(1), 141-155.
- สรศักดิ์ กิตยานันท์. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออกกลางคันของนักศึกษาคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก <http://www.google.co.th/search?hl=th&source=hp&q> (2555, 10 ตุลาคม)
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). การบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- อรกัญญา พงษ์พิมาย. (2557). ผลกระทบของคุณลักษณะของงานที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานผ่านความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนนาคประสิทธิ์. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร, มหาวิทยาลัยศิลปากร, จังหวัด อัมพิกา สุนทรภักดี. (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง โดยมีการยึดมั่นต่อเป้าหมายเป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- อิสระ เทพอารักษ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร , กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ประพันธ์ พุทธานู. (2543). ความผูกพันและประสิทธิผลขององค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพภาคที่ 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ. DOI : https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=
- อภิชาติ ภูพานิช. (2551). การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ . มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. DOI:

[https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/TU.th
e.2008.541](https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/TU.th
e.2008.541)

ภูริชญา ยิ้มแย้ม. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล.
วารสารการบริหารการศึกษา มศว. 10. (19)

Bibliography

- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*. New York: Free Press.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32–40. <https://doi.org/10.1086/222820>
- Beyer, J. E., & Marshall, J. (1981). The interpersonal dimension of collegiality. *Nursing outlook*, 29(11), 662–665.
- Blau, P. M., & Scott, W. R. (1962). *Formal organizations: A comparative approach*. San Francisco: Chandler Pub. Co.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: J. Wiley.
- Buchanan, B. (1974). BUILDING ORGANIZATIONAL COMMITMENT: THE SOCIALIZATION OF MANAGERS IN WORK ORGANIZATIONS. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Carkhuff, R. R. and Berenson, B. G. *Beyond Counseling and Therapy*. New York: Holt, Rinehart & Winston, 1967.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53(1), 39–52. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1980.tb00005.x>
- Cropanzano, R. and Greenberg, J. (1997) Progress in Organizational Justice: Tunneling through the Maze. In: Cooper, C.L. and Robertson, I.T., Eds., *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 12, John Wiley & Sons, New York, 317-372.
- Diener, E. 2003. Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.

- Diener, E., & Oishi, S. (2004). Are Scandinavians Happier than Asians? Issues in comparing nations on subjective well-being. In F. Columbus (Ed.), *Asian economic and political issues*, p. Vol. 10 (pp. 1-25). Hauppauge, NY, p. Nova Science.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Iroegbu, E. E. , & Uyanga, R. E. (2019). Teaching Staff Professional Ethics and Quality of Educational Output in Federal Universities, South-South Zone of Nigeria. *American Journal of Educational Research*, 7(8), 548-560. <https://doi.org/10.12691/education-7-8-4>
- Fazzi, Robert A. (1994). *Management Plus : maximizing productivity through motivation, performance, and commitment*. Burr Ridge, Ill : Irwin Professional Pub.
- Gordon, M. E., Philpot, J. W., Burt, R. E., Thompson, C. A., & Spiller, W. E. (1980). Commitment to the union: Development of a measure and an examination of its correlates. *Journal of Applied Psychology*, 65(4), 479–499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.65.4.479>
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice : Yesterday, Today and Tomorrow. *Journal of Management*, 16, 399-432.
- Hirschman, A. O. (1980). “Exit, Voice, and Loyalty”: Further Reflections and a Survey of Recent Contributions. *The Milbank Memorial Fund Quarterly. Health and Society*, 58(3), 430–453. <https://doi.org/10.2307/3349733>
- Hoy, W. K., & Rees, R. (1974, Winter.) Subordinate Loyalty to Immediate Superiors, A Neglected Concept in the study of Educational Administration. *Sociology of Education*, 47, 274-275.

- Kay Frances Rainwater Walker (2003). Faculty Loyalty in High Priority Schools: and Important but Overlooked concept. (Doctoral Dissertation). The University of Georgia, Athens, Georgia.
- Khan, M. R., Jan, F., Khan, I., Khan, S. & Saif, N. (2015). The Teachers' Loyalty and its Attributes, p. A Comprehensive Review. *International Journal of African and Asian Studies*, 9, 4-8.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884.
<https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Mäkikangas, A., Feldt, T., & Kinnunen, U. (2007). Warr's scale of job-related affective well-being: A longitudinal examination of its structure and relationships with work characteristics. *Work & Stress*, 21(3), 197–219. <https://doi.org/10.1080/02678370701662151>
- Manion, J. (2003). Joy at work, p. creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372–378. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372–378. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372>

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace, Theory, research, and application*. SAGE Publications, Inc.,
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, John P. & Allen, Natalie Jean. (1997). *Commitment in the workplace : theory, research, and application*. Thousand Oaks, Calif : Sage Publications.
- Tews, M. J., Michel, J. W., & Ellingson, J. E. (2013). The Impact of Coworker Support on Employee Turnover in the Hospitality Industry. *Group & Organization Management*, 38(5), 630–653.
<https://doi.org/10.1177/1059601113503039>
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). Organizational linkage, The psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York, NY, Academic Press. NHS Information Centre.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Peelle, H. E. (2007). Reciprocating Perceived Organizational Support through Citizenship Behaviors. *Journal of Managerial Issues*, 19(4), 554–575.
<http://www.jstor.org/stable/40604587>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Sasse, Connie R. (1975). Person to person. Texas, Chas A Bennett.

- Adams, G.A., King, L.A., & King, D.W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 81*, 411-420.
- Schultz, T.W. (1960) Capital Formation and Education. *Journal of Political Economy*, 68, 571-583. <http://dx.doi.org/10.1086/258393>
- Schutz, W. C. (1955). What Makes Groups Productive? *Human Relations*, 8(4), 429–465. <https://doi.org/10.1177/001872675500800404>
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143–150. <https://doi.org/10.2307/2391824>
- Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1991). A construct validity study of the Survey of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 637–643. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.5.637>
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56. <https://doi.org/10.2307/2391745>
- Steer, M. R. (1991). Introduction to Organization Behavior. New York: Harper Collin Publishers Inc.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica, Calif: Goodyear Pub. Co.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82–111. <https://doi.org/10.2307/257021>
- Withey, M. J., & Cooper, W. H. (1989). Predicting Exit, Voice, Loyalty, and Neglect. *Administrative Science Quarterly*, 34(4), 521–539. <https://doi.org/10.2307/2393565>
- Luthans, F. (2002). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16(1),144.

Layard, R. 2005. Happiness: Lessons from a new science. New York: Penguin Books.

DOI: <https://doi.org/10.1080/14733140600986227>

National Auto Dealer Association (2007). 2006 auto sales eighth strongest on record.

Retrieved September 9, 2007, from

www.mediabuyerplanner.com/2007/08/2006-auto-eighth-strongest-on-record-dealer-ad-spend-up/

B.A.K. Rider, ed. (1998), Trust, Loyalty and Cooperation, The Realm of Company Law, Kluwer Law International, London. 53-80.

Ioannis Nikolaou Ioannis TsousisIoannis. (2002). Emotional Intelligence in the Workplace: Exploring its Effects on Occupational Stress and Organizational Commitment. Journal of Organizational Analysis 10(4): 327-342 DOI: 10.1108/eb028956

Brian P Niehoff, Robert Moorman, Gerald L. Blakely, Jack Fuller (2001). The Influence of Empowerment and Job Enrichment on Employee Loyalty in a Downsizing Environment Group & Organization Management 26(1):93-113. DOI: 10.1177/1059601101261006

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ตารางความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยจิตลักษณะต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของนโยบายและการบริหารงาน(X_1)

นโยบายและการบริหารงาน	Mean	S.D.	ระดับ
1. โรงเรียนมีความยุติธรรมในการบริหารจัดการเรื่องต่างๆที่มีผลกระทบต่อบุคลากร	3.53	1.12	มาก
2. โรงเรียนมอบหมายงานที่ตรงกับคุณสมบัติและความสามารถของคุณ	3.53	1.08	มาก
3. โรงเรียนรับฟังข้อเสนอในการทำงาน เพื่อช่วยให้คุณทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.53	1.13	มาก
รวมโดยเฉลี่ย	3.53	0.71	มาก

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_2)

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	Mean	S.D.	ระดับ
1. นอกจากเงินเดือนโรงเรียนได้จัดหาค่าตอบแทนอื่นที่เหมาะสมกับคุณ เช่น ค่าสอนพิเศษ โบนัส	3.47	1.10	มาก
2. โรงเรียนมีนโยบายด้านสวัสดิการที่ช่วยเหลือคุณและครอบครัวให้มีความเป็นอยู่ที่ดี	3.56	1.11	มาก
3. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายของคุณ	3.60	1.12	มาก
รวมโดยเฉลี่ย	3.54	0.65	มาก

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของโอกาสก้าวหน้าในงาน (X_3)

โอกาสก้าวหน้าในงาน	Mean	S.D.	ระดับ
1. โรงเรียนยอมรับในเป้าหมายและความต้องการในการทำงานของคุณ	3.46	1.09	มาก
2. การมีคุณสมบัติและประสบการณ์ที่เหมาะสมส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของคุณ	3.62	1.09	มาก
3. โรงเรียนให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น ประชุมวิชาการ ดูงาน	3.48	1.11	มาก
4. โรงเรียนมอบหมายงานที่สำคัญให้กับคุณเพื่อที่จะได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	3.51	1.07	มาก
รวมโดยเฉลี่ย	3.51	0.58	มาก

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_4)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับ
1. สถานที่ทำงานของฉันมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ น้ำดื่ม เพียงพอ และถูกสุขลักษณะ	3.54	1.14	มาก
2. เครื่องมือ และระบบสารสนเทศที่โรงเรียนจัดทำให้ ตอบสนองตามความต้องการในการทำงานของฉัน และทำให้ฉันทำงานได้สะดวกขึ้น	3.71	1.09	มาก
3. โรงเรียนมีการสื่อสารกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ เพื่อรับทราบ ข้อมูลที่ถูกต้อง	3.53	1.11	มาก
รวมโดยเฉลี่ย	3.59	0.65	มาก

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความมั่นคงในงาน (X_5)

ความมั่นคงในงาน	Mean	S.D.	ระดับ
1. โรงเรียนพร้อมที่จะจ้างบุคคลอื่นมาทำงานทันทีเมื่อมีโอกาส	3.48	1.12	มาก
2. โรงเรียนจะจ้างคุณต่อไปถ้าผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน	3.55	1.08	มาก
3. คุณมีความมั่นใจว่าจะทำงานอยู่ในโรงเรียนนี้ได้นานเท่าที่คุณต้องการ	3.57	1.10	มาก
รวมโดยเฉลี่ย	3.53	0.64	มาก

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_6)

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	Mean	S.D.	ระดับ
1. ฉันสามารถปรึกษาปัญหาในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ	3.52	1.11	มาก
2. ฉันสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย-ตรงไปตรงมา	3.54	1.03	มาก
3. ฉันและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.53	1.14	มาก
4. ฉันสามารถให้ข้อเสนอแนะแก่เพื่อนร่วมงานได้ แม้จะเป็นข้อเสนอแนะในเชิงลบ	3.53	1.15	มาก
5. ฉันและเพื่อนร่วมงานมักจะให้ความร่วมมือเสมอในการทำงาน/กิจกรรมต่างๆในองค์กร	3.72	1.11	มาก
6. ฉันและเพื่อนร่วมงานมักจะแสดงความขอบคุณเมื่อได้รับการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.73	1.10	มาก
รวมโดยเฉลี่ย	3.60	0.47	มาก

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสัมพันธ์กับผู้บริหาร (X_7)

ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร	Mean	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารให้โอกาสฉันในการแสดงทักษะความเป็นผู้นำ	3.53	1.06	มาก
2. ผู้บริหารมักจะเปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการตัดสินใจภายในโรงเรียน	3.56	1.11	มาก
3. ผู้บริหารมักจะให้เกียรติในการทำงานของฉันเสมอ	3.58	1.13	มาก
4. ฉันรู้สึกอบอุ่นใจและเชื่อมั่นเมื่อทำงานกับผู้บริหาร	3.63	1.12	มาก
5. ผู้บริหารมักจะช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการทำงานที่ไม่คุ้นเคยอยู่เสมอ	3.50	1.13	มาก
รวมโดยเฉลี่ย	3.56	0.55	มาก

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร (X_8)

ความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.	ระดับ
1. ฉันมีความยินดีที่จะได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ไปจนเกษียณ	3.50	1.12	มาก
2. ฉันรู้สึกจริงๆ ว่าปัญหาของโรงเรียนก็คือปัญหาของฉันด้วย	3.53	1.13	มาก
3. คุณมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลอื่นว่าคุณทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้	3.56	1.11	มาก
4. ฉันรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้	3.48	1.04	มาก
5. ฉันรู้สึกผูกพันกับโรงเรียนนี้	3.49	1.09	มาก
6. เป็นเรื่องยากสำหรับฉันที่จะลาออกจากโรงเรียนในขณะนี้ แม้ว่าฉันอยากจะออกก็ตาม	3.47	1.18	มาก
7. ชีวิตของฉันจะยุ่งยากมาก ถ้าฉันตัดสินใจลาออกจากโรงเรียนในขณะนี้	3.67	1.15	มาก
8. ฉันคิดว่ายังมีเหตุผลไม่เพียงพอที่จะลาออกจากโรงเรียนในขณะนี้	3.49	1.09	มาก
9. ฉันรู้สึกผิดเมื่อคิดที่จะลาออกจากโรงเรียนในขณะนี้	3.50	1.18	มาก
10. แม้ว่ามันจะเป็นประโยชน์ของฉัน ฉันก็รู้สึกไม่ถูกต้องที่จะลาออกจากโรงเรียน	3.50	1.08	มาก
11. ฉันคิดว่าสิ่งต่างๆจะดีขึ้นเมื่อเลือกที่จะอยู่กับโรงเรียนนี้ให้นานที่สุด	3.52	1.14	มาก
รวมโดยเฉลี่ย	3.52	0.39	มาก

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน (X_9)

ความสุขในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับ
1. ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้	3.51	1.08	มาก
2. ฉันเป็นครูที่ประสบความสำเร็จ	3.50	1.13	มาก
3. ฉันสามารถเป็นตัวของตัวเองได้ที่โรงเรียนนี้	3.49	1.12	มาก
4. ฉันภูมิใจกับงานที่ฉันทำ	3.56	1.09	มาก
5. ฉันเก่งในการช่วยเหลือให้นักเรียนเรียนรู้สิ่งใหม่	3.62	1.14	มาก
6. ฉันรู้สึกว่าคนในโรงเรียนนี้มีความห่วงใยฉัน	3.46	1.14	มาก
7. ฉันประสบความสำเร็จมากมายในฐานะครู	3.47	1.12	มาก
8. ฉันให้ความเคารพต่อโรงเรียนนี้	3.52	1.13	มาก
9. ฉันรู้สึกว่าการสอนของฉันมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์	3.41	1.17	มาก
10. ฉันรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในโรงเรียนนี้	3.49	1.13	มาก
รวมโดยเฉลี่ย	3.50	0.41	มาก

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถาม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

วันที่.....เดือน.....ปีพ.ศ.....

คำชี้แจง:

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลในโครงการวิจัยเท่านั้น การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด แต่จะเป็นประโยชน์ในการกระบวนการศึกษาวิจัย และจะเป็นประโยชน์สำหรับองค์กรอื่นๆ ต่อไป

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับด้านความผูกพันและความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ณัฐธา เลิศปัญญาวิวัฒน์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการพัฒนามนุษย์และสังคม

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง

เพศ	<input type="checkbox"/> หญิง	<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> ไม่ระบุ	<input type="checkbox"/>
อายุ	<input type="checkbox"/> 20-30	<input type="checkbox"/> 31-40	<input type="checkbox"/> 41-50	<input type="checkbox"/> 51-60
ระดับการศึกษา	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> สูงกว่าระดับปริญญาโท	<input type="checkbox"/>
สถานะภาพ	<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรส	<input type="checkbox"/> หย่าร้าง/ม้าย/แยกกันอยู่	<input type="checkbox"/>
อายุการทำงาน	<input type="checkbox"/> 0-2 ปี	<input type="checkbox"/> 3-5 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 6 ปี	<input type="checkbox"/>

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด แล้วเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

	5มากที่สุด	4มาก	3ปานกลาง	2น้อย	1น้อยที่สุด
1. โรงเรียนมีความยุติธรรมในการบริหารจัดการเรื่องต่างๆที่มีผลกระทบต่อบุคลากร	1	2	3	4	5
2. โรงเรียนมอบหมายงานที่ตรงกับคุณสมบัติและความสามารถของคุณ	1	2	3	4	5
3. โรงเรียนรับฟังข้อเสนอในการทำงาน เพื่อช่วยให้คุณทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	1	2	3	4	5
4. นอกจากเงินเดือนโรงเรียนได้จัดหาค่าตอบแทนอื่นที่เหมาะสมกับคุณ เช่น ค่าสอนพิเศษ โบนัส	1	2	3	4	5
5. คุณคิดว่าผลตอบแทนและภาระงานที่ได้รับไม่มีความเหมาะสมกัน	1	2	3	4	5
6. โรงเรียนมีนโยบายด้านสวัสดิการที่ช่วยเหลือคุณและครอบครัวให้มีความเป็นอยู่ที่ดี	1	2	3	4	5
7. โรงเรียนมีสวัสดิการในการรักษาพยาบาลที่เหมาะสมตามความเป็นจริง	1	2	3	4	5
8. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายของคุณ	1	2	3	4	5
9. โรงเรียนยอมรับในเป้าหมายและความต้องการในการทำงานของคุณ	1	2	3	4	5
10. การมีคุณสมบัติและประสบการณ์ที่เหมาะสมส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของคุณ	1	2	3	4	5
11. โรงเรียนให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น ประชุมวิชาการ ดูงาน	1	2	3	4	5
12. โรงเรียนมีการสนับสนุนด้านทุนประเภทต่างๆ เช่น ทุนในการทำผลงานทางวิชาการ งานวิจัย เพื่อเพิ่มพูนความรู้	1	2	3	4	5
13. โรงเรียนมอบหมายงานที่สำคัญให้กับคุณเพื่อที่จะได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	1	2	3	4	5
14. สถานที่ทำงานของฉันทึ่มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ น้ำดื่ม เพียงพอ และถูกสุขลักษณะ	1	2	3	4	5
15. เครื่องมือ และระบบสารสนเทศที่โรงเรียนจัดหาให้ ตอบสนองตามความต้องการในการทำงานของฉันทึ่ และทำให้ฉันทึ่ทำงานได้สะดวกขึ้น	1	2	3	4	5
16. โรงเรียนมีการสื่อสารกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ เพื่อรับทราบข้อมูลที่ถูกต้อง	1	2	3	4	5
17. โรงเรียนพร้อมที่จะจ้างบุคคลอื่นมาทำงานทันทีเมื่อมีโอกาส	1	2	3	4	5
18. โรงเรียนมีโอกาสจะเลิกจ้างคุณ	1	2	3	4	5
19. โรงเรียนจะจ้างคุณต่อไปถ้าผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน	1	2	3	4	5
20. โรงเรียนได้ให้หลักประกันในการทำงานและให้ความคุ้มครองคุณเป็นอย่างดี	1	2	3	4	5
21. คุณมีความมั่นใจว่าจะทำงานอยู่ในโรงเรียนนี้ได้จนเท่าที่คุณต้องการ	1	2	3	4	5

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด แล้วเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด					
	5มากที่สุด	4มาก	3ปานกลาง	2น้อย	1น้อยที่สุด
1. ฉันสามารถปรึกษาปัญหาในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ	1	2	3	4	5
2. ฉันสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย-ตรงไปตรงมา	1	2	3	4	5
3. ฉันและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	1	2	3	4	5
4. ฉันสามารถให้ข้อเสนอแนะแก่เพื่อนร่วมงานได้ แม้จะเป็นข้อเสนอแนะในเชิงลบ	1	2	3	4	5
5. ฉันและเพื่อนร่วมงานมักจะให้ความร่วมมือเสมอในการทำงาน/กิจกรรมต่างๆในองค์กร	1	2	3	4	5
6. ฉันและเพื่อนร่วมงานมักจะแสดงความขอบคุณเมื่อได้รับการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	1	2	3	4	5
7. ผู้บริหารให้โอกาสฉันในการแสดงทักษะความเป็นผู้นำ	1	2	3	4	5
8. ผู้บริหารมักจะเปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการตัดสินใจภายในโรงเรียน	1	2	3	4	5
9. ผู้บริหารมักจะให้เกียรติในการทำงานของฉันเสมอ	1	2	3	4	5
10. ฉันรู้สึกอบอุ่นใจและเชื่อมั่นเมื่อทำงานกับผู้บริหาร	1	2	3	4	5
11. ผู้บริหารมักจะช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการทำงานที่ไม่คุ้นเคยอยู่เสมอ	1	2	3	4	5

ตอนที่ 4/1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด แล้วเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

	5มากที่สุด	4มาก	3ปานกลาง	2น้อย	1น้อยที่สุด
1. ฉันมีความยินดีที่จะได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ไปจนเกษียณ	1	2	3	4	5
2. ฉันรู้สึกจริงๆ ว่าปัญหาของโรงเรียนก็คือปัญหาของฉันด้วย	1	2	3	4	5
3. คุณมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลอื่นว่าคุณทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้	1	2	3	4	5
4. ฉันรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้	1	2	3	4	5
5. ฉันรู้สึกผูกพันกับโรงเรียนนี้	1	2	3	4	5
6. เป็นเรื่องยากสำหรับฉันที่จะลาออกจากโรงเรียนในขณะนี้ แม้ว่าฉันอยากจะทำก็ตาม	1	2	3	4	5
7. ชีวิตของฉันจะยุ่งยากมาก ถ้าฉันตัดสินใจลาออกจากโรงเรียนในขณะนี้	1	2	3	4	5
8. ฉันคิดว่ายังมีเหตุผลไม่เพียงพอที่จะลาออกจากโรงเรียนในขณะนี้	1	2	3	4	5
9. ฉันรู้สึกผิดเมื่อคิดที่จะลาออกจากโรงเรียนในขณะนี้	1	2	3	4	5
10. แม้ว่าฉันจะเป็นประโยชน์ของฉัน ฉันก็รู้สึกไม่ถูกต้องที่จะลาออกจากโรงเรียน	1	2	3	4	5
11. ฉันคิดว่าสิ่งต่างๆจะดีขึ้นเมื่อเลือกที่จะอยู่กับโรงเรียนนี้ให้นานที่สุด	1	2	3	4	5

ตอนที่ 4/2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด แล้วเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

	5มากที่สุด	4มาก	3ปานกลาง	2น้อย	1น้อยที่สุด
1. ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้	1	2	3	4	5
2. ฉันเป็นครูที่ประสบความสำเร็จ	1	2	3	4	5
3. ฉันสามารถเป็นตัวของตัวเองได้ที่โรงเรียนนี้	1	2	3	4	5
4. ฉันภูมิใจกับงานที่ฉันทำ	1	2	3	4	5
5. ฉันเก่งในการช่วยเหลือให้นักเรียนเรียนรู้สิ่งใหม่	1	2	3	4	5
6. ฉันรู้สึกว่าคนในโรงเรียนนี้มีความห่วงใยฉัน	1	2	3	4	5
7. ฉันประสบความสำเร็จมากมายในฐานะครู	1	2	3	4	5
8. ฉันให้ความเคารพต่อโรงเรียนนี้	1	2	3	4	5
9. ฉันรู้สึกว่าการสอนของฉันมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์	1	2	3	4	5
10. ฉันรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในโรงเรียนนี้	1	2	3	4	5

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด แล้วเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5มากที่สุด 4มาก 3ปานกลาง 2น้อย 1น้อยที่สุด

ปัจจัยความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. คุณปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
2. คุณมักจะไม่พอใจเมื่อมีคนพูดร้ายให้แก่โรงเรียน					
3. คุณมักจะแก้ต่างให้โรงเรียนเมื่อมีคนกล่าวหาในทางที่ไม่ดี					
4. คุณมักจะพูดถึงข้อดีของโรงเรียนให้กับคนภายนอกฟังอยู่เสมอ					
5. ท่านเคยมีความคิดชักชวนบุคคลภายนอกให้มาทำงานกับโรงเรียนท่าน					
6. คุณรู้สึกมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
7. โรงเรียนให้เสรีภาพในการทำงานแก่คุณ					
8. โรงเรียนมักจะทำให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
9. คุณมีความพอใจในการทำงานกับโรงเรียน					
10. คุณมีความรู้สึกที่โรงเรียนคือบ้านหลังที่สอง					
11. คุณรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อโรงเรียนเท่าเทียมกับคนอื่น					
12. คุณรู้สึกมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการดำเนินงานหลายอย่างในโรงเรียน					
13. คุณไม่คิดจะลาออก และจะทำงานกับโรงเรียนนี้จนกว่าจะเกษียณ					
14. คุณมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในโรงเรียน					
15. เมื่อคุณทำงานผิดพลาด โรงเรียนมักจะเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหานั้นเสมอ					
16. เมื่อคุณทำงานบกพร่อง โรงเรียนหรือหัวหน้างานยินดีที่จะรับผิดชอบร่วมกับท่าน					
17. โรงเรียนหรือหัวหน้างานปฏิบัติต่อท่านอย่างให้เกียรติ					
18. โรงเรียนหรือหัวหน้างานให้ความสนใจต่อคุณอย่างสม่ำเสมอ					
19. โรงเรียนหรือหัวหน้างานของคุณมีการจัดระบบงานที่ดี					

ภาคผนวก ค
เอกสารรับรองโครงการวิจัย
โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



เอกสารรับรองโครงการวิจัย
โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
สาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

รหัสรับโครงการ:	2021 - St - Librats - 020 (Internal)
ชื่อโครงการ:	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
รหัสหนังสือรับรอง:	PSU IRB 2021 - St - Librats 019 (Internal)
ชื่อหัวหน้าโครงการ:	นางสาวณัฏฐา เลิศปัญญาวีวัฒน์
หน่วยงานที่สังกัด:	หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
เอกสารที่รับรอง:	1. แบบเสนอโครงการเข้ารับการประเมินจริยธรรมในงานวิจัย 2. เครื่องมือวิจัย 3. ใบเชิญชวนและใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย
วันที่รับรอง:	27 กรกฎาคม 2564
วันที่หมดอายุ:	27 กรกฎาคม 2566

ขอรับรองว่าโครงการดังกล่าวข้างต้น ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบโดยสอดคล้องกับหลักการ เบลมอนต์ (Belmont) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และขอให้รายงานผลการวิจัยทุก 1 ปี ตามแบบฟอร์ม AP-007

(ลงนาม)

อรวิลา พุ่มตอ

(ศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร พุ่มตอ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
สาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



ภาคผนวก ง
รายงานบทความการประชุมวิชาการระดับชาติ

**ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ
ครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา**
**Relationship between perceived organization support factors and
organizational loyalty among private school teachers in Hat Yai District,
Songkhla Province.**

ณัฏฐา เลิศปัญญาวิวัฒน์¹, เกษตรชัย และหิม²และกานดา จันทร์แยม³

^{1,2,3}สาขาวิชาพัฒนมนุษยและสังคม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

¹Email: lertpanya.nattha@gmail.com; ²Email: ikasetchai@gmail.com; ³Email: Kanda.j@psu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multiple stage sampling) จึงได้จำนวน 234 คน เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมอาร์เพื่อหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า โอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นโยบายและการบริหาร และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

คำสำคัญ: ครูโรงเรียนเอกชน, ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, ความภักดีต่อองค์กร

Abstract

This study aimed to examine the relationship between perceived organizational support factors among the organization loyalty of private school teachers in Hat Yai District, Songkhla Province. The sample consisted of 234 private school teachers in Hat Yai District, Songkhla Province. The data were collected by questionnaires with general information and Perceived organizational support factors. And analyzed with computer data analysis using R program to determine the mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The results showed that career path was positively correlated with organizational loyalty of private school teachers was statistically significant at 0.01 level. Policy and administration and work environment was positively correlated with organizational loyalty of private school teachers had a statistical significance at the 0.05 level. Compensation and benefits and job security has no relationship to loyalty to the organization of private school teachers, Hat Yai District, Songkhla Province.

Keyword: private school teacher, perceived organization support factors, teachers loyalty

1. บทนำ

การศึกษาภาคเอกชนเป็นหนึ่งในองค์กรทางการศึกษาที่มีความสำคัญในการช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐมาโดยตลอด โดยเฉพาะในส่วนที่รัฐไม่สามารถจัดได้ หรือจัดได้ไม่เพียงพออันเนื่องมาจากข้อจำกัดในหลายๆด้าน ดังนั้นเพื่อให้การจัดการศึกษาของภาคเอกชนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2515 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้ถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อดูแลการศึกษาเพิ่มเติมจากรัฐ สำนักงานการศึกษาเอกชน [1] และในปัจจุบันโรงเรียนในภาคเอกชนก็ได้รับผลกระทบอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เช่นนโยบายทางภาครัฐ รูปแบบการจัดการศึกษาพลวัตโลกที่มีอยู่สูง ทำให้การศึกษาภาคเอกชนต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารให้มีความทันสมัย ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความเท่าทันกับเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับข้อสรุปของ ครีวีย์ ฟิมพ์ทอง [2] ที่กล่าวว่า โดยการทำให้บุคลากรเกิดความเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต้องอาศัยการบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งกลยุทธ์ที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้คือบุคลากรในองค์กร เดกเช่นครู การให้ความสำคัญกับการสนับสนุน พัฒนาบุคคล จึงถือว่าเป็นการลงทุนที่มีความคุ้มค่า

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจึงเป็นเรื่องความเชื่อของครูที่มีต่อองค์กรว่าองค์กรได้ให้การสนับสนุนพวกเขาในด้านต่างๆ เช่น คำตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น และเพื่อความรู้สึกที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ (Eisenberger et al.) [3] ที่กล่าวว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะส่งผลต่อความรู้สึกยึดมั่นที่พนักงานมีต่อองค์กร หรือความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณของพนักงานซึ่งส่งผลให้พนักงานทำงานให้องค์กรไปถึงเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดเป็นความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานมีความสำคัญที่นอกจากจะทำให้องค์กรมีพนักงานที่มีความจงรักภักดีแล้ว พนักงานเองก็ได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเองด้วยเช่นกัน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจึงสามารถสะท้อนถึงความภักดีของครูที่มีต่อองค์กร เพราะความจงรักภักดีเป็นเรื่องที่มีความสำคัญกับพนักงานในองค์กรอย่างมาก และอาจจะถือได้ว่าเป็นหนึ่งในคุณสมบัติที่จำเป็นต่อพนักงานในองค์กร เพราะเมื่อพนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร พนักงานก็จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป ส่งผลให้องค์กรนั้นเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดย

ความจงรักภักดีเป็นความรู้สึก พิศนคติของบุคคลที่จะทุ่มเทให้แก่องค์กร มีทฤษฎีมากมายที่พยายามอธิบายถึงความจงรักภักดีของพนักงาน ได้แก่ ทฤษฎี Side-Bet theory ของโฮเวิร์ด (Howard) [4] เป็นทฤษฎีที่มีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนโดยสาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือบุคคลจะเกิดความจงรักภักดีได้ก็ต่อเมื่อบุคคลได้สร้างการลงทุนต่องานนั้นๆไว้ นั่นก็คือ พนักงานจะรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรได้ ก็ต่อเมื่อพนักงานคนนั้นรู้ว่าถ้าเขาคงอยู่เขาจะได้อะไรแลกเปลี่ยนกับความจงรักภักดีของเขา อีกทฤษฎีหนึ่งของความจงรักภักดีคือ Loyalty Theory ฮอยส์และรีส์ (Hoy & Rees) [5] ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายความจงรักภักดีได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยเขาได้แบ่งความจงรักภักดีออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก พิจารณาจากการกระทำและการแสดงออกของบุคคลนั้นๆ, ความรู้สึก คืออารมณ์ที่ประหม่นได้ว่าชอบหรือไม่ชอบต่อสถานการณ์นั้น, และการรับรู้คือการพิจารณาค่านิยมหรือความเชื่อที่บุคคลนั้นยึดถือ

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานศึกษาที่เกี่ยวข้องทั้งหมดพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูที่มีต่อโรงเรียนนั้น เกิดขึ้นได้จากปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยเน้นไปยังการที่องค์กรได้สนับสนุนให้ครูเกิดความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นเมื่อคงอยู่ในองค์กร จากการทบทวนและสังเคราะห์มาทั้งหมดสามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังรูปที่ 1 ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

2.วัตถุประสงค์การศึกษา

เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

3. ขอบเขตการวิจัย/วิธีการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรคือครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2563 ซึ่งคัดเลือกในประเภทกลุ่ม การศึกษาศาสนา (ปกติ) โดยจำนวน 37 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 1271 คน มีคุณสมบัติดังนี้ (1) เป็นครูที่ทำงานโรงเรียนเอกชนใน ภาครัฐสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา 37 โรงเรียน (2) ปฏิบัติหน้าที่สอน และมีอายุการทำงาน 3 ปีขึ้นไป (3) ยินยอมและให้ความร่วมมือในการศึกษาวิจัย

2. กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล โดยวิเคราะห์ตามแนวคิดของแฮร์ (Hair et al.) [6] ซึ่งต้องมีขนาดอย่างน้อย 20 เท่าของตัวแปรที่ศึกษา การศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด 10 ตัวแปร ขนาดกลุ่มตัวอย่างจึงต้องมีจำนวน 200 คน แต่เพื่อลดข้อผิดพลาดในการเก็บข้อมูลและเพื่อให้องค์ประกอบมีความน่าเชื่อถือผู้วิจัยจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยต้องไม่ต่ำกว่า 200 คน ซึ่งถือว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างมีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัย ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multiple stage Sampling) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดขนาดโรงเรียน (เล็ก กลาง ใหญ่) ตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน [1]
ขั้นตอนที่ 2 สุ่มเลือกโรงเรียนในแต่ละขนาด โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้ทั้งหมด 6 โรงเรียน (ขนาดละ 2 โรงเรียน)

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยต้องไม่ต่ำกว่า 200 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ของประชากรในแต่ละขนาดโรงเรียน และคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ดังนี้

$$n_i = \frac{N_i}{N} n$$

n_i = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาดโรงเรียน

N_i = ขนาดของประชากรในแต่ละขนาดโรงเรียน

N = ขนาดของกลุ่มประชากรทั้งหมด

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ขั้นตอนที่ 4 เลือกครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ให้ครบตามจำนวน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงขนาดโรงเรียน ประชากร โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
เล็ก	8	52	2	8
กลาง	7	80	2	13
ใหญ่	22	1139	2	179
รวม	37	1271	6	200

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามดังนี้ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มี 5 ตัวแปรคือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหาร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป โดยลักษณะการตอบแบบสอบถามให้เขียนเครื่องหมายถูก ในช่องว่างตามความเป็นจริง ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยมีการพัฒนาและปรับปรุงกระทงเพิ่มเติม ตามแนวคิดของไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ (Eisenberger et al.) [3] เลือกใช้คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวของลิเคิร์ท (Likert) ประกอบไปด้วยข้อความที่เป็นการให้ความสำคัญต่อปัจจัยในแต่ละด้าน 5 ลำดับดังนี้ 5 คะแนนหมายถึงมากที่สุด, 4 คะแนนหมายถึงมาก, 3 คะแนนหมายถึงปานกลาง, 2 คะแนนหมายถึงน้อย, 1 คะแนนหมายถึงน้อยที่สุด

5. การหาคุณภาพเครื่องมือ

แบบวัดความรู้สึกรักทั้งหมดได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00

นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่น้อยกว่า 45 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.71-0.93

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนกระบวนการในการเก็บข้อมูล โดยขอให้คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ออกหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งแนบแบบสอบถามและเอกสารชี้แจง ผู้เข้าร่วมวิจัยไปยังสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา เพื่อประสานงานส่งต่อไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งการเก็บข้อมูลได้รับการอำนวยความสะดวกจากสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ทั้งการเข้าเก็บข้อมูล และการขอรับคืนข้อมูล และนำแบบสอบถามที่ได้คืนมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมด คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าทางสถิติ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอรับพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยจากศูนย์จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รหัสที่ 2021 – St – Libarts – 020 (Internal)

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมอาร์ (R Program) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลภาคบรรยายโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

4. ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นกลุ่มครูในโรงเรียนเอกชนอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 234 คน จากระบบการศึกษามัธยมศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศชายและหญิง (44.44) อยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปี (22.65) ส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพสมรส (46.15) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (71.79) และมีอายุงานในช่วง 3-5 ปี (44.44)

2. ครูในโรงเรียนเอกชนอำเภอหาดใหญ่ ในจังหวัดสงขลา มีความจงรักภักดีอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

3. จากการวิเคราะห์ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรพบว่า ครูในโรงเรียนเอกชนอำเภอหาดใหญ่ ในจังหวัดสงขลา พบว่าครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (3.59) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (3.54) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (3.53) ด้านความมั่นคงในงาน (3.53) และด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน (3.51) อยู่ในระดับมาก (ดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปร	Mean	S.D.	ระดับ
ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน	3.54	0.34	มาก
ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร			
นโยบายและการบริหารงาน (X ₁)	3.53	0.71	มาก
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X ₂)	3.54	0.65	มาก
โอกาสก้าวหน้าในงาน (X ₃)	3.51	0.58	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X ₄)	3.59	0.65	มาก
ความมั่นคงในงาน (X ₅)	3.53	0.64	มาก

4. นโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

6. โอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

7. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่

จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

8. ความมั่นคงในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (ดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ตัวแปร	t	p-value	r	95% C.I.
นโยบายและการบริหารงาน (X ₁)	2.165*	0.031	0.14	0.01, 0.26
คำตอบแทนและสวัสดิการ (X ₂)	0.965	0.335	0.06	-0.07, 0.19
โอกาสก้าวหน้าในงาน (X ₃)	2.951**	0.003	0.19	0.06, 0.31
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X ₄)	2.197*	0.029	0.14	0.02, 0.27
ความมั่นคงในงาน (X ₅)	1.331	0.184	0.09	-0.04, 0.21

5. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ค้นพบข้อสำคัญว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนอำเภอหาดใหญ่ ในจังหวัดสงขลา มี 3 ตัวแปร คือ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่านโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากการที่ครูรับรู้โรงเรียนได้สนับสนุนในเชิงนโยบายและการบริหารงานสูงก็จะทำให้ครูเกิดความภักดีต่อโรงเรียนได้ซึ่งสอดคล้องกับงานของเปรมจิตร์ คล้ายเพชร [7] ที่ได้สรุปว่าเมื่อองค์กรแสดงความยุติธรรมในเรื่องการบริหารงานและนโยบายที่มากพอ ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่จะทำงานอย่างเต็มที่ และเกิดความรู้สึก

ทางบวกที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงาน และยังสอดคล้องกับกรีนเบิร์ก (Greenberg) [8] ที่กล่าวว่ากระบวนการการให้ผลตอบแทนที่มีความยุติธรรมจะส่งผลให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่เข้มแข็งมากกว่าความยุติธรรมของผลตอบแทนเพียงอย่างเดียว เพราะพนักงานมีความเชื่อพื้นฐานว่ากระบวนการการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมจะนำมาซึ่งผลตอบแทนที่น่าพึงพอใจ นอกจากนี้แล้วโอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะการมีโอกาสนก้าวหน้าในการทำงานจะส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกที่จะคงอยู่กับโรงเรียนต่อไป สอดคล้องกับมูทิตา คงกระพันธ์ [9] ที่เสนอว่าโอกาสที่เป็นไปได้ในการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรเป็นการสร้างให้เกิดสิ่งผูกโยงบุคคลกับองค์กร จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ครูเกิดความรู้สึกภักดีต่อโรงเรียน และเช่นเดียวกันกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นเพราะว่าเมื่อครูได้รับความสะดวกในการทำงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมต่อการทำงานก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามแนวความคิดแลกเปลี่ยนของไมเคิล บลูส์ (Micheal Blau) [10] ที่ได้สรุปว่าเมื่อองค์กรสนับสนุนความพร้อมต่อการทำงานต่างๆ จะทำให้พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกกับโรงเรียน และอาจจะส่งผลให้ครูรู้สึกผูกพันและภักดีที่จะอยู่กับโรงเรียนต่อไป

6. ข้อเสนอแนะ

ทั้งนี้จากผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทั้งโอกาสก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยมาจากการที่โรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้ทักษะความสามารถใหม่ๆ เช่นส่งเสริมให้มีการอบรม สัมมนาทางวิชาการ เพื่อเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ที่จะส่งผลต่อโอกาสในการก้าวหน้าในงาน มุ่งเน้นให้ครูมีความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่องานที่ได้รับมอบหมาย และการบริหารงานที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการทำงานของครู รวมไปถึงการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เหมาะแก่การทำงาน ซึ่งทั้งหมดจะทำให้ครูรับรู้โรงเรียนมีความใส่ใจครูมากพอที่จะทำให้อุบัติการณ์ความรู้สึกภักดีกับโรงเรียน การที่ครูให้ความภักดีกับโรงเรียนส่วนหนึ่งก็เป็นผลจากการที่โรงเรียนได้ให้การลงทุนระยะยาวต่อตัวครู ทำให้ครูมีความรู้สึกที่จะต้องตอบแทนให้กับโรงเรียน

ในการเสริมสร้างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร องค์กรควรจัดให้มีการสนับสนุนที่แสดงออกถึงการเห็นคุณค่าความพยายามทุ่มเททำงานของครูในโรงเรียนให้มากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรเกิดความรักภักดีต่อองค์กร

7. เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.การศึกษาสถานภาพทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนเอกชน.กรุงเทพฯ:กองนโยบายและแผนสำนักคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2539.
- [2] ศรีณย์ พิมพ์ทอง. "ปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับความคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย". วารสารบริหารธุรกิจ, ปีที่ 37, ฉบับที่ 142, เมษายน- พฤษภาคม 2557.
- [3] Rhoades, L., Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support, A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*. 87(4), 698–714.
- [4] Howard, S. B. Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*.
- [5] Hoy, W. K., & Rees, R. (1974, Winter.) Subordinate Loyalty to Immediate Superiors, A Neglected Concept in the study of Educational Administration. *Sociology of Education*, 47, 274-275.
- [6] Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & G. Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS- SEM) An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121.
- [7] เปรมจิตร์ คล้ายเพชร, "การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจในการลาออก" วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร , มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร, 2548
- [8] Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow. *Journal of Management*, 16, 399-432
- [9] มุทิตา คงกระพันธ์. (2554). การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร, จังหวัดนครปฐม.
- [10] Blau, Peter M. (1964). Exchange and power in social life. New York, P. John Wiley.

ภาคผนวก จ
รายงานการส่งบทความตีพิมพ์วารสาร

1 **Factors related to the organization loyalty of private school teachers in Hatyai, Songkhla**

2

3 **Abstract**

4

5 The purpose of this research was to study the factors related to the organizational
6 loyalty of private school teachers in Hatyai district, Songkhla province. The participants were
7 234 private school teachers in Hatyai district, Songkhla province. The research instrument was
8 a questionnaire that have IOC between .71 and .93. Data were analyzed using the R program
9 to calculate Pearson's product moment correlation coefficients and multiple linear correlation
10 coefficients. The results showed that the teachers had a high level of loyalty (mean = 3.54) and
11 the loyalty to the organization of private school teachers in Hatyai district, Songkhla province
12 was at a high level. The factors related to teachers' loyalty to the organization were statistically
13 significant with four of nine variables; happiness at work, organizational commitment,
14 relationships with colleague, and Job advancement. Happiness at work had the highest level of
15 relationship, and Job advancement was the lowest.

16

17 *Keywords:* factors related, organizational support, private school, teachers

18

19 **Introduction**

20

21 In the business world, there is high competition and a rapidly changing environment in
22 modern times. The organization will succeed depending on managing and using the resource
23 efficiently. The most important resource is human resources. Employees are assets to every
24 organization and they are the main factor of any organizational progress, Uzma (2015). that

1 has an effect to run the business to stay ahead and survive in the business world because
2 employees are the most valuable resources in an organization. The company has to retain
3 human resources. If the company lose valuable human resource, it seems that lose a valuable
4 resource too. Employee loyalty is important that make the willingness of the employee exert
5 high levels of effort on behalf of the organization, a strong desire to stay with the company.
6 Mwangi and Omondi (2016) opined that staff retention is one of the key challenges facing
7 many organizations around the world. Employee loyalty is higher inclined to encourage the
8 employee to work efficiently and effectively. They can help a company to make a profit and
9 reach goals. Employees who are loyal to the organization are tended to do their work at the
10 company better and fewer mistakes than people who are not loyal to their organization. On the
11 other hand, employee loyalty lowers work for compensation only and always wants to find a
12 new company. In addition, if an employee resigns from the organization. It makes the company
13 has cost to recruit a new employee that uses time and much money. In general, employee
14 loyalty may be best delineated in terms of a process, where certain attitudes give rise to certain
15 behaviors (intended or actual). once hired an employee believed it had been a lifetime job and
16 managers expected their unstinting loyalty to the company. Similarly, workers used to be
17 devoted to their employers. but when employees began to face employers 'broke the rules, then
18 employees constantly striving for a better life.

19 Loyalty and trust become harder to get and give within the workplace. It seems like a
20 quality that's becoming increasingly difficult to find, whether it's employee loyalty to a
21 company. In the past, employees believed that when they were employed by a company that
22 they would be with that company until they retired but nowadays companies sought to increase
23 profits, workers' perceptions of lifetime employment were ruined by company policy.

24 Employee loyalty has been shown to have a statistically significant positive correlation
25 to employee retention (Hackett, Lapierre, & Hausdorf, 2001). Other researchers explained the

1 additional benefits of school because of loyalty. Guido-DiBrito, Chavez, Wallace and DeBrito
2 (1997) say, "Loyalty can be used as a measure of a health and efficiency. It is a cushion and
3 morale boost during difficult times and a lasting motivation for service for students and
4 society". Promoting teacher loyalty is an especially important role for school leaders of today
5 because of the continuing and increasing shortage of qualified teachers. Phipo, (1998)
6 commented on the shortage of qualified teachers: "A number of factors together have created
7 this situation: a growing student population, tougher certification/testing

8 standards for new teachers, and mandates for lower class size have combined with a
9 strong economy that has created jobs that attract potential teachers to other fields"

10 There is a lot of factors that make the employee loyal toward the organization such as
11 perceived organization support, happiness at work, Job advancement, work environment,
12 commitment, etc. Therefore, the company must find what is the factor that results in
13 organizational loyalty.

14 Private education and teachers relieve the burden on government education. There has
15 greater independence within the framework set by the state. However, due to their greater
16 independence, teachers in private schools are more inclined to resign when dissatisfied with
17 the school and move to another school. Thai education has steadily improved over time but
18 there are still obstacles in the management of education. Organization for Economic Co-
19 operation and Development (2020) found that the quality of education in Thailand is
20 unsatisfactory with a relatively low standard compared to other developing countries in the
21 region, there unable to compete with other countries in the world. This also affects the quality
22 of students such as students cannot receive quality and continuous education. Private school
23 did not ignore those problems because teacher is considered the most important and loyal
24 employee are the greatest asset to drive the school's success and running school in highly
25 competitive. The school focuses on developing the ability and knowledge of employees like a

1 field of work training, improves employee's knowledge by the employees' select curriculum
2 by themselves and provides new activities to respond to employees' satisfaction. However, the
3 report summarizes the results of monitoring and evaluating the progress of education reform
4 on the sixth anniversary of the promulgation of the National Education in 1999, there is a policy
5 to encourage government teachers to early retired. As a result, private school teachers can
6 replace those vacancies. That causes private schools to be faced with a shortage of teachers
7 during this policy and an increasing turnover rate. So, it affected to lack of employees to
8 develop the organization and the image of the school. The Seminar Summary Report Subject:
9 Monitoring and Evaluation of Educational Reform: Educational Administration and
10 Management found that teachers in private schools lacked morale and loyalty because of low
11 salary and compensation and instability (Ministry of Education, 2006). The resignation of
12 employees comes from many factors, but the important factor of the employee resignation is
13 lack of loyalty.

14 Accordingly, this research sought to investigate ways to help private educational
15 organizations retain teachers. So, the objectives of this study were investigating the factors
16 related to the organization loyalty of private school teachers in Hatyai, Songkhla. Because of
17 loyalty to the organization earning teacher loyalty can result in other positive outcomes for
18 schools. Research on school performance has shown positive correlations between expressive
19 activities such as teacher loyalty. and instrumental activities such as student achievement
20 (Uline, Miller, & Tschannen-Moran, 1998). Hoy and Hannum (1997) found a positive
21 correlation between honest teachers and student achievement. and noted that the success of the
22 students was considered successful. When teachers are loyal to schools, Yuleen et al (1998)
23 finds teachers who are loyal to schools are willing to put in the effort and help children achieve
24 higher levels. Second, Demonstrates a positive relevance to employees. Willingness to stay at
25 work and career (Hackett et al. 2001) by studying attributes associated with increased faculty

1 loyalty. Administrators may change school internal factors to increase loyalty and subsequently
2 increase teacher retention in the school system.

3

4 **The objective of study**

5

6 The purpose of this research was to study the factors related to the organizational loyalty of
7 private school teachers in Hatyai district, Songkhla province

8

9

10 **Literature Review**

11

12 The concept of loyalty is very important to employees in an organization and may be
13 considered as one of the necessary qualifications for employees in the organization. because
14 when employees become loyal to the organization, Employees will remain with the
15 organization. As a result, the organization is efficient and effective. where loyalty is a feeling
16 and attitude of individuals who are devoted to the organization. Several theories attempt to
17 explain employee loyalty, including Side-Bet theory (Howard, 1960), a theory based on the
18 Exchange theory. When a person invests in something, that is employees can feel loyal to the
19 organization. Only when that employee knows that if he stays, what will he get in exchange for
20 his loyalty. Another theory of loyalty is the Loyalty Theory (Hoy & Rees, 1974), which
21 explains allegiance more clearly, He has divided loyalty into 3 dimensions, including
22 expressive behavior, judging from a person's actions expressions feelings are the emotions that
23 can be assessed as to like or dislike a situation, and the last one perception is a consideration
24 of the values or beliefs that a person holds. Not only divided into dimensions but it can also be
25 considered whether the employee loyalty level is passive or active, which will related to their

1 work effectiveness and the effectiveness of the organization.

2 Perceived organizational support is about employees' belief in the organization that the
3 organization will support them in various ways, such as compensation, benefits, working
4 environment. It's for the quality of employee life and for the feeling of staying with the
5 organization. This is consistent with the concept of Eisenberger and team (Eisenberger et al.,
6 1986) said that the perception of organizational support affects how employees feel about the
7 organization or the feeling of being indebted to employees, which results in employees working
8 for the organization to reach its goals effectively resulting in ties and loyalty to the organization.

9 Interpersonal relationships in this study mean two parts: the relationship between a
10 colleague and the relationship between principals. The concept of interpersonal relations is
11 described by Schultz's Fundamental Interpersonal Relationship Orientation (FIRO) (Schultz,
12 1960) as a basic human necessity. He points out that people have unique interpersonal needs
13 that are stimulated in different ways: affiliation, control, and affection. People need someone
14 to give and take it's also called the desired behavior and behavior expressed. When these needs
15 are given and received, it will result in a relationship between satisfied people. Many factors
16 make the relationship between people go in a good direction from both the person (physical
17 and mental state, attitude, or self-expression) and organization (size of an organization, nature
18 of work or work system) that enables people to work together effectively, and the organization
19 had more effective.

20 Organizational commitment is the nature of the relationship an individual has with his
21 or her organization. It is expressed in the form of a feeling of emotional attachment to the
22 values and goals of the organization. And make a willingness to work with the organization
23 also create loyalty to the organization. Organizational commitment is a subject that has been
24 studied a lot such as the work of Somchai Waranyanukrai (2004), a synthesis of concepts and
25 theories that study organizational commitment was found that the concepts of Porter and team

1 were the most popular. However, it was noted that Porter and team (Porter et al., 1979)
2 continued to use one viewpoint, the psychological aspect. Therefore, Allen and Meyer's study
3 (1997) has been cited to expand on the three-dimensional perspective such as affective aspect,
4 Continuance aspect, and Normative aspect. When considering the dimensions, it was found
5 that all three dimensions are connected for example a person who is highly effective bound, he
6 will show that he wants to be with an organization and a person with a high continuance
7 commitment, he will show that he needs to be with an organization in high level and people
8 who are bound by high normative, he will show that he deserves to stay with an organization.
9 Organizational commitment is essential to achieving organizational goals and the teacher is the
10 person who can achieve it. Therefore, it is necessary to build a teacher's commitment to the
11 organization.

12 Happiness at work can be interpreted in many ways, looking at the concepts and
13 theories by Diners who have given the meaning of happiness in terms of subjective happiness.
14 Which is life satisfaction, value, comfort, enjoyment of life's mission, and low negative
15 emotions. He defines 4 main things: pleasant emotions, Unpleasant emotions, Global life
16 judgment, and work satisfaction. Based on Diener's concept, he is connecting happiness in life
17 with happiness at work. This is the perception and understanding of different people. It is to
18 satisfy your own needs that make you feel that your life is worth working on. And another
19 concept of happiness, Manion is a joy that results from a work environment that encourages
20 them to take pride in their work. Believe in one's self-worth and positive abilities resulting in
21 happiness to work, Therefore, when considering these two concepts, the happiness of work will
22 be fulfilled in every aspect. In the view from within the person himself. and the person's
23 environment perspective (Diener, 2003).

24 From the conceptual review, all relevant theories and studies have found that factors
25 related to the teachers' organizational loyalty to private schools are the perceived organizational

1 support factors, it focuses on the organization's support for teachers to improve their well-being
 2 while staying in the organization. And the relationship between that person also extended that
 3 the teacher had a good interaction during the work will help result in more efficient. Including
 4 the organizational commitment, a factor is also important to encourage teachers to feel that
 5 they will stay with the school. And one of the factors related the teachers' loyalty to the
 6 organization is happiness at work Because being happy at work helps teachers stay at school
 7 with greater efficiency.

8

9 **Methods**

10

11 *Population and Samples*

12

13 The total population of teachers in private schools in Hatyai, Songkhla is 1,271 peoples,
 14 of which 37 school are teachers in the general education group. The sample of this study were
 15 250 teachers in general education. They were selected using multi-stage sampling as follows:
 16 Stage 1) determine the school size from 37 schools by classifying all schools size (small,
 17 medium, large) to facilitate the division of the sample. Stage 2) determine the number of
 18 samples 250 peoples were selected by using proportional stratified random sampling of the
 19 population in each school size and calculate the sample size by using the formula. Stage 3)
 20 simple random sampling by randomly drawing schools for each size without replacement, so
 21 that all schools could be equal in sampling. (See in table 1)

22 **Table 1** Population selection

School size	Number of schools	Number of populations	Number of samples
S	8	52	12
M	7	80	19
L	22	1139	219
All	37	1271	250

23

24 *Research Instruments*

1
2 The research instrument was a questionnaire with five parts as follows: 1) personal
3 questionnaires 2) perceived organizational support 3) interpersonal relationship 4) commitment
4 and happiness at work, and 5) organizational loyalty. The questionnaire developed by the
5 researcher was tested for quality based on the normal criteria for result interpretation. Using the
6 five points rating scales. In addition, the researcher applied for research ethics in humans
7 approval from the Center for Research Ethics in Humans in Social and Behavioral Sciences,
8 Faculty of Nursing, Prince of Songkla University Hatyai Campus (project number 2021 – St –
9 Libarts – 020 (Internal)).

10 *The Validity and Reliability of questionnaire*

11
12 Three experts in the field checked the questionnaire for content validity. The questions
13 in questionnaires were evaluated by Item-Objective Congruence (IOC) based on the score
14 range from -1 to +1. Items lower than .50 were revised and those higher than .50 were reserved.
15 Items with the results between .67 and 1.00 were used. The pilot test was conducted with 45
16 peoples to ensure the questionnaires were consistent and reliable. The Survey achieved
17 Cronbach's Alpha value of .7143 and .9282 respectively.

18 19 *Data Collection*

20
21 1. A set of questionnaires was distributed to 250 respondents. The survey consisted of
22 questions to examine 5 parts sent to the Office of Private Education, Songkhla Province to
23 coordinate with sample schools.

24 2. The return of information is facilitated by the Office of Private Education, Songkhla
25 Province back to the researcher. Then check all returned, a total of 234 complete questionnaires

1 were selected for analyzed statistical data. 16 samples were not selected because the
2 questionnaire was not complete. Cannot be used for statistical analysis.

3

4 *Data Analysis*

5

6 The data were analyzed using the R program. Pearson Product-moment correlation was
7 conducted to test the relationships between the perceived organizational support factors,
8 interpersonal relationships factors, and psychological factors. Multiple linear regression
9 analysis was performed to investigate any independent related to the organizational loyalty of
10 private school teachers in Hatyai district, Songkhla province, and variables were eliminated
11 from the model by backward method.

12 The researcher employed the interpretation criteria of Best and Kahn (2006) for mean
13 values of predictors and variables where 1.00-1.80 - Lowest; 1.81-2.60 - Low; 2.61-3.40 -
14 Moderate; 3.41-4.20 - High; and 4.21-5.00 - Highest

15

16 **Results**

17

18 *Profiles of the Samples*

19

20 The samples included males and females in equal numbers. Most of the samples were
21 in the age range of 31-40 years, and 51-60 years was a small of the age range. The sample was
22 married and single. Divorced/separated/widowed was a small percentage of the total sample.
23 Regarding education, most had a bachelor's degree. Teachers worked between 3-5 years,
24 followed by more than 6 years.

25 **Table 2** The percentage of the profiles of the samples

Profiles of the samples	Count (n = 234)	Percent
Gender		
Males	104	44.44
Females	104	44.44
Unspecific	26	11.12
Age		
20-30 years	67	28.63
31-40 years	85	36.32
41-50 years	53	22.65
51-60	29	12.39
Education		
Bachelor	168	71.79
Master s	59	25.21
> Master	7	2.99
Status		
Single	106	45.30
Marriage	108	46.15
Divorce	20	8.55
Work year		
0-2	29	12.39
3-5	104	44.44
>6	101	43.16

1

2 *Descriptive Statistics of Outcome Variable (Organizational loyalty) and Predictor Variables*

3

4 The outcome variable for this study consisted of organizational loyalty of private school
5 teachers (Y), and the analysis showed that teachers had a high level of loyalty (mean = 3.54).

6 Regarding the analysis of independent variables related to perceived organizational support

7 factors, it was found that the working environment (X₄) was at the highest level (mean = 3.59),8 followed by compensation and benefits (X₂) (mean = 3.54), and job security (X₅), policy and9 administration (X₁) (mean = 3.53). Job advancement (X₃) was the lowest (mean = 3.51). Regarding10 interpersonal relationship factors, the relationship between colleague (X₆) was highest (mean =11 3.60), followed by relationship with principal (X₇) (mean = 3.56). In terms of psychological12 factors, organizational commitment (X₈) was the highest (mean = 3.52) followed by happiness at13 work (X₉) (mean = 3.50) as shown in Table 3.

14

1 **Table 3** Descriptive statistics of outcome variable (organizational loyalty) and independent
 2 variables

Variable	Mean	S.D.	Interpretation
<i>Outcome</i>	3.54	0.34	High
Organizational loyalty (Y)			
<i>Perceived organizational support factors</i>			
Policy and administration (X ₁)	3.53	0.71	High
Compensation and benefits (X ₂)	3.54	0.65	High
Job advancement (X ₃)	3.51	0.58	High
Working environment (X ₄)	3.59	0.65	High
Job security (X ₅)	3.53	0.64	High
<i>Interpersonal relationship factors</i>			
Relationship between colleagues (X ₆)	3.60	0.47	High
Relationship with principal (X ₇)	3.56	0.55	High
<i>Psychological factors</i>			
Organizational commitment (X ₈)	3.52	0.39	High
Happiness at work (X ₉)	3.50	0.41	High

3

4 *Relationships between Outcome Variable: Organizational Loyalty and the Nine Independent*
 5 *Variables.*

6

7 From the analysis of the relationships between nine independent variables and
 8 organizational loyalty of private school teachers by calculating Pearson's product moment
 9 correlation coefficients, it was found that there were seven variables that were statistically
 10 significant and had positive relationships with organizational loyalty of private school teachers,
 11 as follows: happiness at work (X₉) (r=0.35, p < .001), relationship between colleagues (X₆) (r=0.22,
 12 p < .01), organizational commitment (X₈) (r=0.21, p < .01), relationship with the principal (X₇)
 13 (r=0.20, p < .01), Job advancement (X₃) (r=0.19, p < .01), policy and administration (X₁) (r=.14, p
 14 < .05), and working environment (X₄) (r=.14, p < .05). However, compensation and benefits (X₂)
 15 and job security (X₅) did not have a relationship with organizational loyalty of private school
 16 teachers as shown in Table 4.

17

1 **Table 4** Relationships between outcome variable: organizational loyalty and the nine
 2 independent variables.

Variables	r	95% C.I.	p-value
<i>Perceived organizational support factors</i>			
Policy and administration (X ₁)	0.14	0.01, 0.26	0.031
Compensation and benefits (X ₂)	0.06	-0.07, 0.19	0.335
Job advancement (X ₃)	0.19	0.06, 0.31	0.003
Working environment (X ₄)	0.14	0.02, 0.27	0.029
Job security (X ₅)	0.09	-0.04, 0.21	0.184
<i>Interpersonal relationship factors</i>			
Relationship between colleagues (X ₆)	0.22	0.09,0.34	0.001
Relationship with principal (X ₇)	0.20	0.08,0.32	0.002
<i>Psychological factors</i>			
Organizational commitment (X ₈)	0.21	0.09,0.33	0.001
Happiness at work (X ₉)	0.35	0.23,0.46	0.000

3

4 *Factors Related to Organizational Loyalty*

5

6 Multiple linear regression analysis was performed to determine whether the relationship
 7 between organizational loyalty and independent variables, and variables were eliminated from
 8 the model by backward method. The results revealed that there were statistically significant
 9 relationship between organizational loyalty and Job advancement(X₃), relationship between
 10 colleagues (X₆), organizational commitment (X₈), happiness at work (X₉). The residual deviance
 11 of 0.31 on 229 degrees of freedom (p=0.000) and the four independent variables explain about
 12 17.20% of the variance in organizational loyalty. The independent variables with the highest
 13 relationship with organizational loyalty was happiness at work (X₉) (B = 0.233, p < .001) while
 14 the independent variables with the lowest relationship with organizational loyalty was Job
 15 advancement (X₃) (B = 0.080, p < .05) (see in Table 5).

16

17

18 **Table 5** Reduced linear regression model of factors related to organizational loyalty, final
 19 model

Predictor variable	Estimate	Std. Error	t-value	p-value
Constant	1.636	0.275	5.958***	0.000

Job advancement (X_3)	0.080	0.036	2.248*	0.026
Relationship between co-worker (X_6)	0.104	0.044	2.330*	0.021
Organizational commitment (X_8)	0.123	0.053	2.296*	0.023
Happiness at work (X_9)	0.233	0.051	4.545***	0.000
Residual standard error=0.3084	Degree of freedom=229			
Multiple R ² =0.1858	Adjusted R ² =0.1720			
F-statistic=13.060***	p-value=0.000			

1 Note: ***p < .001, **p < .05.

2

3 Discussion and Conclusion

4

5 The findings revealed four independent variables of organizational loyalty of private
6 school teachers. Job advancement (X_3), relationship between colleague (X_6), organizational
7 commitment (X_8), and happiness at work (X_9). Variables related to teacher loyalty of private
8 schools in Hatyai, the highest is happiness at work (X_9). Because happiness at work is an
9 expression of positive emotions such as having fun, creativity, and good decision-making. Most
10 importantly, it causes love for work and a high commitment to the organization. Corresponding
11 to the study of Pukkantho (2013) and Yuennan (2015), it was found that the happiness in the
12 work of university personnel was the result of the nature of the work they do. Therefore, schools
13 must focus on the happiness of teachers' work, and the nature of the work they do. Moreover,
14 Chawsithiwong (2007) said that happiness at work is the feeling a person gets from work; for
15 example, the feeling of joy from doing great work and feeling proud. Creating happiness at
16 work is a very important factor that makes the operation run smoothly because when teachers
17 are happy at work, it increases both the quantity and quality of the work produced. Another
18 predictor was relationship between colleagues for good working relationships are important
19 because this will make teachers decide to continue working with the school. Good relationships
20 may arise from the feeling of being a friend, in control, affection, and inclusion. Strong

1 relationships foster loyalty to the school. This is consistent with a study by Horadan (1997) who
2 found that that building good relationships between workers is important to help employees
3 stay with the organization longer. Another predictor was organizational commitment. This is a
4 result of positive feelings towards the school, which is affective commitment. Consequently,
5 teachers have the belief that the school will be fair, especially on rewards. Finally, the fact that
6 teachers feel they are indebted to the school will make them feel that they must stay at the
7 school, which is a normative commitment. This is consistent with the research of Nilwan (2011)
8 who studied the organizational commitment of teachers and educational personnel at vocational
9 college. The study found that the level of commitment of teachers and personnel was high,
10 especially in terms of normative commitment. The last predictor variable is Job advancement,
11 which had the lowest correlation. However, it is considered important to encourage teachers to
12 build loyalty to the school because teachers perceive that they could develop their skills and
13 knowledge professionally. It will make teachers feel that the school has invested in them (Blau,
14 1962) studied the concept of social exchange as an organization that provides employees with
15 better well-being. When employees are aware of it, they will feel willing to work with the
16 organization and have a sense of loyalty. Teachers are loyal to the school when they feel that
17 they have a career path and can develop themselves in the school.

18 The last predictor variable is Job advancement (X_3), which had the lowest correlation.
19 However, it is considered important to encourage teachers to build loyalty to the school because
20 teachers perceive that they can develop their skills and knowledge professionally. It will make
21 teachers feel that the school has invested in them. (Meyer, & Allen, 1997) studied the concept
22 of social exchange. Social exchange is an organization that provides employees with a better
23 well-being. When employees are aware of it, they will feel willing to work with the organization

1 and have a sense of loyalty. Teachers are loyal to the school when they feel that they have a Job
2 advancement and can develop themselves in the school.

3

4 **Recommendations**

5

6 The study found that the sample group had a high level of loyalty to their schools.
7 However, there is room for improvement that can come from better support. In terms of School
8 administrators and Provincial Private Education offices, the findings can be used to create a
9 school administration policy or plan to encourage teachers to increase their loyalty to the
10 school. And by discovering the factors, it can be promoted directly. This will allow the school
11 administrators to support more to meet the needs of teachers. In terms of teachers, can use the
12 findings to reflect their own needs. This research could be further developed into more in-depth
13 qualitative research into loyalty. or expanding research in public schools. and lead to a
14 comparison of loyalty levels

15

16 **Conflict of interest**

17

18 There is no conflict of interest.

19

20 **Acknowledgments**

21

22 The researcher thanks David Allen Bruner of the Faculty of Liberal Arts, Prince of
23 Songkla University for editing this paper.

24

25 **References**

- 1
2 Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1997). The measurement and antecedents of affective, continuance,
3 and normative commitment to the organization. *The Journal of Occupational*
4 *Psychology*, 63, 1–18.
- 5 Best, J. W., & Kahn, J. V. (2006). *Research in Education*. Boston, MA: Pearson Education.
- 6 Blau, P. M., & Scott, W. R. (1962). *Formal organizations: A comparative approach*. San
7 Francisco: Chandler Pub. Co.
- 8 Chawsithiwong, B. (2007). Happy workplace. *Journal of Social Development*, 9(2), 61–93.
- 9 Diener, E. (2003). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
- 10 Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational
11 support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- 12 Guido-Dibrito, F., Chavez, A. F., Wallace, J. A., & DiBrito, W. F. (1997). Loyalty between
13 senior student affairs officers and their supervisors and staff members. *Journal of*
14 *College Student Development*, 38, 244–254.
- 15 Hackett, R. D., Lapierre, L. M., & Hausdorf, P. A. (2001). Understanding the links between
16 work commitment constructs. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 392–413.
- 17 Howard, S. B. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*,
18 66(1), 32–40.
- 19 Hoy, W. K., & Hannum, J. W. (1997). Middle school climate: An empirical assessment of
20 organizational health and student achievement. *Educational Administration Quarterly*,
21 33, 290–311.
- 22 Hoy, W. K., & Rees, R. (1974). Subordinate loyalty to immediate superiors: A neglected concept
23 in the study of educational administration. *Sociology of Education*, 47, 274–275.

- 1 Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace, theory, research, and*
 2 *application*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- 3 Ministry of Education. (2006). *The monitoring and evaluation of educational reform:*
 4 *Educational administration and management*. Bangkok, Thailand: Ministry of
 5 Education.
- 6 Mwangi, E. K., & Omondi, M (2016). Factors influencing staff retention in the banking
 7 industry in Kenya: A case study of equity bank limited. *The Strategic Business &*
 8 *Change Journal of Management*, 3(20), 428–454.
- 9 Nilwan, W. (2011). *Organization commitment of teachers and education personnel of*
 10 *suratthani vocational college, suratthani province*. (Research Report). Suratthani,
 11 Thailand: Rajamangala University of Technology Thanyaburi
- 12 Office of the National Economic and Social Development Board. (2011). *The 11th national*
 13 *economic and social development plan (2012-2016)*. Bangkok, Thailand: Erawan
 14 Printing.
- 15 Office of the National Education Commission. (2003). *National education act B.E. 2542 (1999)*
 16 *and amendments (second national education act B.E. 2545 (2002))*. Bangkok,
 17 Thailand: Office of the Prime Minister Kingdom of Thailand.
- 18 Office of the Private Education. (1999). *The criteria for classification of school size*. Bangkok,
 19 Thailand: Office of the Private Education.
- 20 Organisation for Economic Co-operation and Development. (2020). *Education at a glance*
 21 *2020: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing.
- 22 Piphon, C. (1998). A real teacher shortage. *Phi Delta Kappan*, 80, 181-182.
- 23 Schultz, T. W. (1960). Capital formation by education. *Journal of Political Economy*, 68, 57–
 24 60.

- 1 Uline, C., Miller, D. M., & Tschannen-Moran, M. (1998). School effectiveness: The underlying
2 dimensions. *Educational Administration Quarterly*, 34, 462-483.
- 3 Uzma, W. A. (2015). Impact of training on employee's performance. *Business Management*
4 *and Strategy*. 6(1). 49-64.
- 5 Waranyanukrai, S. (2004). *Synthesis of thesis related to organizational commitment*. (Research
6 Report). Bangkok, Thailand: Srinakharinwirot University.
- 7 Yuennan, K. (2015). *Organizational factors related to happiness at work of personnel*.
8 (Research Report). Nakhon Phanom, Thailand: Nakhon Phanom University.
- 9

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นางสาวณัฏฐา เลิศปัญญาวิวัฒน์

รหัสประจำตัวนักศึกษา 6311120010

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบริหารทรัพยากร มนุษย์)	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2562

ทุนการศึกษา (ที่ได้รับในระหว่างการศึกษา)

1. ทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2564
2. ทุนสมทบค่าธรรมเนียมการศึกษาสำหรับนักศึกษาไทยระดับบัณฑิตศึกษา คณะศิลปศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2564

การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

- ณัฏฐา เลิศปัญญาวิวัฒน์, วันชัย ธรรมศักดิ์, เอมอร เจียรมาศ, ธิติพัทธ์ บุญปก ทุนทางสังคมกับองค์การการเงินชุมชนหมู่บ้านนิคมพัฒนาหมู่ 7 ตำบลท่าชะมวง อำเภอรัตภูมิ จังหวัดสงขลา The Social Capital In Community Financial Institution Management Of Nikompattana Village Funds Moo 7, Tachamuang Sub-District Rattaphum District, Songkhla Province.
- Lertpanyawiwat N., Laeheem, K., & Janyam, K. Factor Related to the Organization Loyalty of Private School Teachers in Hatyai, Songkhla. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, XX(X), XXX-XXX.