

การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียนของครู
โรงเรียนในคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
The Development of the Causal Model of Teachers' Loyalty Towards
the Schools of Sisters of St. Paul De Chartre Congregation in Bangkok
Metropolitan Region

ธนัฐพร ธรรมโฆษก* และชนะศึก นิชานนท์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

Thanatporn Thammakosok* and Chanasuek Nichanong
Graduate School, Suan Dusit University

Received: May 25, 2021

Revised: August 22, 2021

Accepted: August 22, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดี และพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนคณะภคินีเซนต์ ปอล เดอ ชาร์ตร กับข้อมูลเชิงประจักษ์ การเก็บรวบรวมข้อมูลสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งหมด 548 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มีค่า 0.60-1.00 และค่าความเที่ยงตรงมีค่า 0.76-0.88 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติบรรยาย ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรม Adanco 2.01 ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้: 1. ผลการวิเคราะห์ระดับความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียนของครู พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านจิตใจมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรม ด้านความคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน 2. ผลวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของตัวแปรในโมเดลสมการเชิงโครงสร้างความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียนของครู พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.618-0.938 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) ของโมเดล พบว่า ความยึดมั่นผูกพันที่มีต่อโรงเรียนเท่ากับ 0.346 และความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียนมีค่าเท่ากับ 0.517 อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมส่งผลถึงความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3. ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างความจงรักภักดี พบว่า โมเดลวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้น้ำหนักของตัวแปรสังเกตได้ มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.593-0.945

คำสำคัญ: ความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียน ความยึดมั่นผูกพันที่มีต่อโรงเรียน โรงเรียนคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร

Abstract

The objectives of this research were to study teachers' loyalty level as well as develop and examine the consistency of the casual model of teachers' loyalty towards the school of The Sisters of Saint Paul de Chartres related to the empirical data. The sample taken for this research comprised of 548 teachers. The research tool was the questionnaires with the content validity of 0.60-1.00 and the reliability of 0.76-0.88. Quantitative data were analyzed by using the descriptive statistics: percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation analysis and Model analysis by Adanco 2.01.

The findings were as follows: (1) The analysis of teachers' loyalty level towards the schools of The Sisters of Saint Paul de Chartres indicated that teachers had a high level of loyalty towards the school. When considering each aspect, psychological aspect had the highest score, followed by behavioral aspect, persistent aspect and norm aspect, (2) The results of the analysis of structural equation on the casual model of teachers' loyalty towards the school of the Sisters of Saint Paul de Chartres revealed that all observed variables had the indicator reliability of 0.618–0.938. When considering the coefficient of determination (R^2) of the model, it was found that the commitment to the school was 0.346 and the loyalty towards the school was 0.517. The direct and indirect influence affected loyalty towards the school at the statistical significance level of .05, and (3) The results of the analysis of structural equation on the casual model of teachers' loyalty revealed that the model was consistent with the empirical data. Regarding the variable weight, the coefficient of all observed variables ranged from 0.593 to 0.945.

Keyword: Loyalty towards the Schools, Commitment to the Schools, The Schools of The Sisters of Saint Paul de Chartres Congregation

บทนำ

โรงเรียนเป็นสถาบันที่มีหน้าที่จัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุตามวิสัยทัศน์ของหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุล ทั้งด้านร่างกาย ความรู้คุณธรรม มีจิตสำนึก ในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้ และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษา ต่อการประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต นักวิจัยและนักทฤษฎี

องค์กรต่าง ๆ มีแนวคิดเรื่องการบำรุงรักษาคนไว้ในองค์กรโดยสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ทำให้เกิดความจงรักภักดีและความความยึดมั่นต่อองค์กร (Angle & Perry, 1981) เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กร แล้วย่อมทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และมีความรุ่งเรือง (Streets & Porter, 1983) ผู้บริหารที่ชาญฉลาดพึงสร้างขวัญของพนักงาน ให้พนักงานรัก และผูกพันกับองค์กร (Suntharayuth, 2013) ในทุกองค์กรย่อมต้องการที่จะรักษากำลังแรงงานที่มีส่วนสำคัญในการผลิตงานให้มีคุณภาพสูง ในระดับที่พึงปรารถนาอยู่เสมอ (Janeprakhon, 2006) การสร้างความผูกพันต่อองค์กร ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคคลทุกคนที่อยู่ในองค์กรนั้น ในสถาบันการศึกษาครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมาก หน้าที่หลักของครู คือ งานสอน นอกจากนั้นยังมียานพิเศษ เช่น การเงิน พัสดุ งานบุคคล ครูที่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ย่อมทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน (Streets & Porter, 1997)

คณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ประเทศไทย ก่อตั้งขึ้นในคริสต์ศตวรรษที่ 17 จากการที่บาทหลวง หลุยส์ โชเวต์ (Louis Chauvet) อธิการโบสถ์เลอเลวี-ลา-เชอนาร์ ได้รวมกลุ่มหญิงสาวชานา 4 คน ตั้งเป็นคณะภคินี เน้นทำงานช่วยเหลือการศึกษาและรักษาพยาบาลผู้ป่วย และคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย ได้ทำงานด้านการศึกษาโดยเปิดสถาบันการศึกษามาอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันมีจำนวนโรงเรียนทั้งหมดทั่วประเทศ 24 โรง และมีนักเรียนจำนวน 39,353 คน

องค์กรที่จะประสบความสำเร็จ คือ องค์กรที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์กรที่ให้โอกาส สมาชิกมักจะมีความรู้สึกรักองค์กร ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกร่วมกับองค์กรสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ตั้งใจทำงานดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กรเหมือนกับทรัพย์สินของตน (Saritwanich, 2006) ความผูกพันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้ครูจงรักภักดี และทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ครูที่มีความรักและความผูกพันต่อโรงเรียนย่อมเสียสละ และมุ่งหวังเห็นผลสำเร็จของโรงเรียนเป็นหลัก แต่ถึงแม้ครูมีความรู้ความสามารถมากมายเพียงใด ครูจะไม่ยอมใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง ไม่ยอมอุทิศตนให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนเลย หากครูท่านนั้นไม่รู้สึกว่าคุณค่าตนเองสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือการอุทิศเวลาให้กับงานที่รับผิดชอบของครูที่ได้รับมอบหมาย งานงานนั้น ๆ ทุ่มเทให้งานประสบความสำเร็จโดยไม่มีการบังคับ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรักความผูกพันที่ครูมีต่อโรงเรียน และพร้อมที่จะอยู่ร่วมกับโรงเรียน ทำงานให้กับโรงเรียน และทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และให้ประสบความสำเร็จอย่างดีที่สุด (Steer, 1977) ความผูกพันต่อองค์กรของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษา (Dechnuwattanachai, 1998)

โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของประเทศ โดยมีเป้าหมายหลัก คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา และมีหน้าที่ให้การศึกษอบรมนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติที่ดี เพื่อเป็นกำลังสำคัญของประเทศต่อไป โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนมีส่วนช่วยแบ่งเบาภาระด้านการศึกษาในส่วนที่รัฐบาลไม่สามารถจัดได้ เป็นทางเลือกหนึ่งสำหรับผู้ปกครองและนักเรียน โรงเรียนเอกชนจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเป็นอันดับแรก (Chawalitthada, 2007) การพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้ต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรครู บุคลากรครูจะมีความเต็มใจในการร่วมมือในการทำงานใดองค์กรก็ต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับบุคลากรครู เพราะฉะนั้นองค์กรจะต้องพิจารณาถึงปัจจัยที่มีผล

ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ครู (Allen and Meyer, 1990) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ความผูกพันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้ครูจงรักภักดี และทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยเป็นบุคลากรที่ทำงานในโรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ซึ่งเป็นโรงเรียนแห่งแรกของคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ประเทศไทย ผู้วิจัยเข้าทำงานในปีการศึกษา 2533 มีความรู้สึกรักภักดีที่ได้เข้ามาสอนในโรงเรียนนี้ มีความรัก ทุ่มเท สละเวลาในการทำงาน ดังนั้นจึงศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนในคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเกิดความรักภักดีที่มีต่อโรงเรียนของครู ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาโรงเรียนเอกชนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนในคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
2. เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนในคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

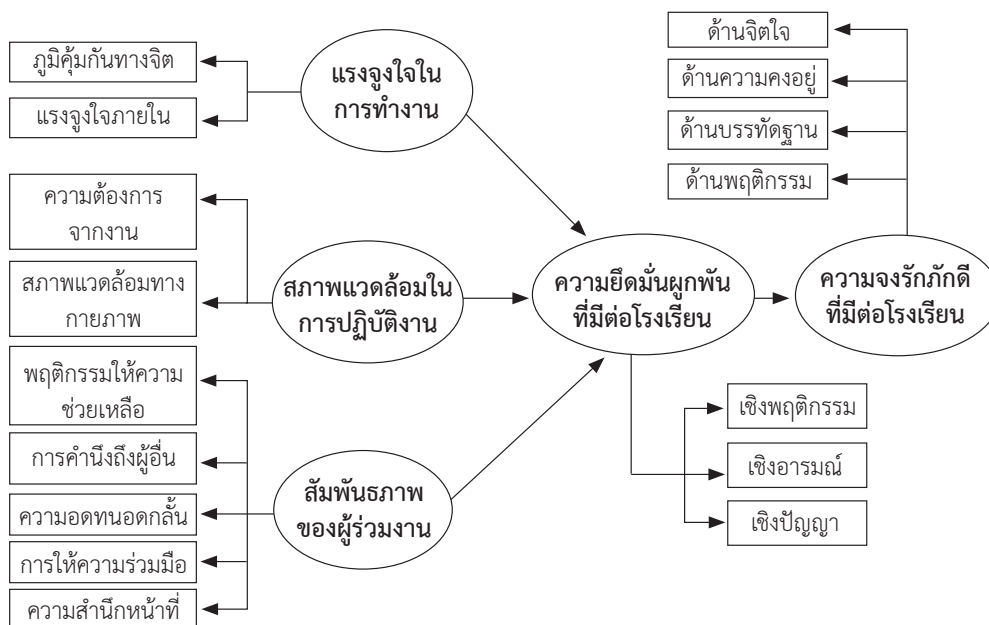
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ของความจงรักภักดีต่อองค์กร (Manhasap, 2011) ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นความรู้สึก หรือสภาวะทางจิต ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านจิตใจ 2) ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความคงอยู่ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และ 4) ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม และการศึกษาทฤษฎีความยึดมั่นผูกพันในงานที่เสนอโดย ซอยฟีลี และคณะ (Schaufeli et al., 2002) เน้นข้อสมมติการทำงานให้มีศักยภาพสูงสุดในรูปของสภาวะของบุคคล คุณลักษณะเริ่มแรกของความยึดมั่น คือการมีพลัง และผูกพันกัน โดยที่ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นส่วนหนึ่งของทรัพยากรที่ขับเคลื่อนแรงจูงใจในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวคั่นกลางที่เชื่อมระหว่างปัจจัยการทำงาน-ชีวิต และผลลัพธ์การทำงาน โดยที่ความยึดมั่นผูกพันในงาน ได้แก่ ความกระตือรือร้น การทุ่มเทอุทิศ และความจดจ่อใส่ใจ มีลักษณะที่เด่นเฉพาะในแต่ละมิติ และมีความเกี่ยวข้องกัน รวมถึงรูปแบบโครงสร้างเชิงเหตุ และผลของความยึดมั่นผูกพันในงานมีผู้เสนอไว้หลายรูปแบบ เช่น งานวิจัยของ แซคส์ (Saks, 2006) ได้กำหนดให้ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) ประกอบด้วยความยึดมั่นผูกพันในงาน (Job Engagement) และความยึดมั่นผูกพันในองค์กร (Organization Engagement) โดยสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันของพนักงานประกอบด้วย คุณลักษณะงาน การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา รางวัล และการยอมรับ ความยุติธรรม ด้านกระบวนการและความยุติธรรมด้านผลตอบแทน สำหรับผลของความยึดมั่นผูกพันของพนักงานประกอบด้วย

ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์กร (Organizational Commitment) ความตั้งใจที่จะทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ครูที่มีความยึดมั่นผูกพันกับโรงเรียน ครูจะมีกระตือรือร้น อุทิศทุ่มเทความเอาใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ความยึดมั่นผูกพันในงานจะได้รับอิทธิพลจากแรงจูงใจการทำงาน ประกอบด้วย ภูมิคุ้มกันทางจิต และแรงจูงใจภายใน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความต้องการจากงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความจงรักภักดีครูที่มีต่อโรงเรียนคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร และตัวแปรที่สังเกตได้ 16 ตัวแปร โดยการศึกษา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับโมเดลความยึดมั่นผูกพัน (Engagement) ตามผลการวิเคราะห์แนวคิด (Fredricks et al., 2004) ประกอบด้วย 3 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) ความยึดมั่นผูกพันเชิงพฤติกรรม (Behavioral Engagement) 2) ความยึดมั่นผูกพันเชิงอารมณ์ (Emotional Engagement) และ 3) ความยึดมั่นผูกพันเชิงปัญญา (Cognitive Engagement) ความยึดมั่นผูกพันกับโรงเรียนจะส่งผลให้ครูมีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน ความภักดีของบุคลากรที่มีต่อโรงเรียน โดยไม่คิดโยกย้ายงานไปที่อื่น มีความพึงพอใจต่อตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเป็นอย่างดี โดยพิจารณาจากพฤติกรรมที่แสดงออก แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความภักดีของบุคลากรที่มีต่อโรงเรียนด้านจิตใจ ความภักดีของบุคลากรที่มีต่อโรงเรียนความคงอยู่ ความภักดีของบุคลากรที่มีต่อโรงเรียนบรรทัดฐาน และความภักดีของบุคลากรที่มีต่อโรงเรียนพฤติกรรม แสดงตามภาพที่ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนในคณะภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรม Adanco 2.01

กลุ่มประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนในคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวนทั้งหมด 1,092 คน จากทั้งหมด 8 โรงเรียน คือ โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ โรงเรียนซางตาครู้สคอนแวนต์ โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนแวนต์ โรงเรียนเซนต์ฟรังซิสซาเวียร์คอนแวนต์ โรงเรียนเซนต์โยเซฟ ทิววัล โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ สิลม โรงเรียนเซนต์โยเซฟ บางนา จังหวัดสมุทรปราการ และโรงเรียนเซนต์ฟรังซิสเซเวียร์ เมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุ โดยการวิเคราะห์คำนวณได้จากการกำหนดอัตราส่วนระหว่างหน่วยกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนพารามิเตอร์ และกำหนดให้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5-20 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า (Hair et al, 2010) งานวิจัยครั้งนี้กำหนดให้ขนาดตัวอย่าง 10 คน ต่อ 1 ค่าพารามิเตอร์ โดยตัวแปรสังเกตได้ 16 ตัวแปร ตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร และมีพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่าประมาณ 47 ค่า ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรมีอย่างน้อย 470 คน ส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียน 8 แห่ง ดังนั้น เพื่อชดเชยอัตราการตอบกลับของแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือในการวิจัยจึงได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างเป็น 550 ฉบับ หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาพบว่าแบบสอบถามที่มีรายละเอียดสมบูรณ์ครบถ้วน มีจำนวน 548 ฉบับ จากแบบสอบถาม 550 ฉบับ มีการตอบกลับของกลุ่มตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ 99.64

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เก็บจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดปลายปิด ซึ่งแบบสอบถามมี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบเติมคำตอบ ประกอบด้วยคำถาม 7 ข้อ คือ เพศ สถานภาพ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนนี้ ระดับการศึกษาสูงสุด หน้าที่ความรับผิดชอบในโรงเรียน และวิชาที่สอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียนของครูประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ 1) แรงจูงใจในการทำงาน 2) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3) สัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน 4) ความยึดมั่นผูกพันที่มีต่อโรงเรียน และ 5) ความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียน ผู้วิจัยสร้างข้อคำถาม โดยศึกษาและพัฒนาจากแบบสอบถามงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 3 เรื่อง คือ เรื่องแรกความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการออกนอกระบบและความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลศิริราช (Manhasap, 2011) เรื่องที่สองการวิเคราะห์โมเดลทางเลือกของความยึดมั่นผูกพันกับโรงเรียนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านการเรียนรู้แบบกลุ่มเล็ก (Pansutcharit, 2011) และเรื่องที่สาม รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครู (Chuchom, 2014) โดยมีคำถามเชิงบวก (Positive) และเชิงลบ (Negative) ลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Responses Question) จำนวน 74 ข้อ ลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีการให้คะแนนข้อคำถามเชิงบวก และข้อคำถามเชิงลบ สำหรับงานวิจัยนี้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha Coefficient) จากการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า

เครื่องมือมีค่าความเชื่อมั่นของแต่ละองค์ประกอบอยู่ตั้งแต่ 0.76-0.88 ซึ่งอยู่ในระดับสูงทุกด้าน สูงกว่าเกณฑ์ที่มีค่าความเชื่อมั่นต้องมากกว่า 0.60 (Srisathitnarukul, 2010)

ผลการศึกษา

การนำเสนอในส่วนนี้แบ่งเป็น 3 หัวข้อ มีรายละเอียดดังนี้

1. ความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนในคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร โดยผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน เพื่อแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียน พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียนอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.30 S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจิตใจมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.45 S.D. = 0.77) รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรม (ค่าเฉลี่ย = 4.43 S.D. = 0.77) ด้านความคงอยู่ (ค่าเฉลี่ย = 4.18 S.D. = 0.75) และ ด้านบรรทัดฐาน (ค่าเฉลี่ย = 4.14 S.D. = 0.78) ตามลำดับ มีผลตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียน

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
ความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียน	4.30	0.77	มาก
ด้านจิตใจ	4.45	0.77	มาก
ฉันจะขี้แฉงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง หากมีผู้ใดกล่าวร้ายต่อโรงเรียน	4.38	0.79	มาก
ฉันมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อโรงเรียนของฉัน และภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ๆ ว่าฉันเป็นสมาชิกคนหนึ่งของโรงเรียนนี้	4.59	0.70	มากที่สุด
ฉันคิดว่าโรงเรียนนี้เป็นโรงเรียนที่ดีที่สุดที่ฉันอยากทำงานด้วย	4.56	0.62	มากที่สุด
ฉันภูมิใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับโรงเรียน	4.55	0.62	มากที่สุด
ด้านความคงอยู่	4.18	0.75	มาก
ฉันให้ความสนใจต่อการพัฒนาและความก้าวหน้าของโรงเรียนนี้	4.58	0.61	มากที่สุด
ฉันคิดว่าผลตอบแทนที่โรงเรียนมอบให้กับฉันมีความเหมาะสม	4.20	0.83	มาก
ฉันรู้สึกว่าการทำงานในโรงเรียนแห่งนี้เป็นหน้าที่	3.63	1.19	ปานกลาง
ฉันเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน	4.36	0.71	มาก
ฉันสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาของโรงเรียน	4.48	0.63	มาก
ด้านบรรทัดฐาน	4.14	0.78	มาก
ฉันไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน	4.31	0.93	มาก
ฉันรู้สึกว่าปัญหาของโรงเรียนเป็นปัญหาของฉันด้วย	4.13	0.90	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
แม้ว่าในบางครั้งจะมีปัญหาในการทำงานจนฉันอยากลาออก แต่ก็เป็นเรื่องยากที่จะปฏิบัติจริง	3.63	1.25	ปานกลาง
ฉันยินดีอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมอันจะเกิดขึ้นกับโรงเรียน	4.38	0.66	มาก
ฉันคิดว่าหากบุคลากรมีความรัก เข้าใจในโรงเรียน จะทำให้โรงเรียนพัฒนาขึ้น	4.58	0.63	มากที่สุด
ด้านพฤติกรรม	4.43	0.77	มาก
ฉันมักคำนึงถึงการกระทำของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อโรงเรียน	4.48	0.70	มาก
ฉันเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย และกำลังใจในการทำงาน เพื่อช่วยให้โรงเรียนบรรลุความสำเร็จ	4.54	0.60	มากที่สุด
ฉันปฏิบัติงานตามเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียนสอดคล้อง กับค่านิยมการปฏิบัติงานของฉัน	4.45	0.63	มาก
ฉันมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ และยินดี เสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน	4.52	0.61	มากที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล 16 ตัวแปร ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน ด้านพฤติกรรม เชิงพฤติกรรม เชิงอารมณ์ เชิงปัญญา ภูมิคุ้มกันทางจิต แรงจูงใจภายใน ความต้องการจากงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ และความสำนึกหน้าที่ มีรายละเอียดดังนี้

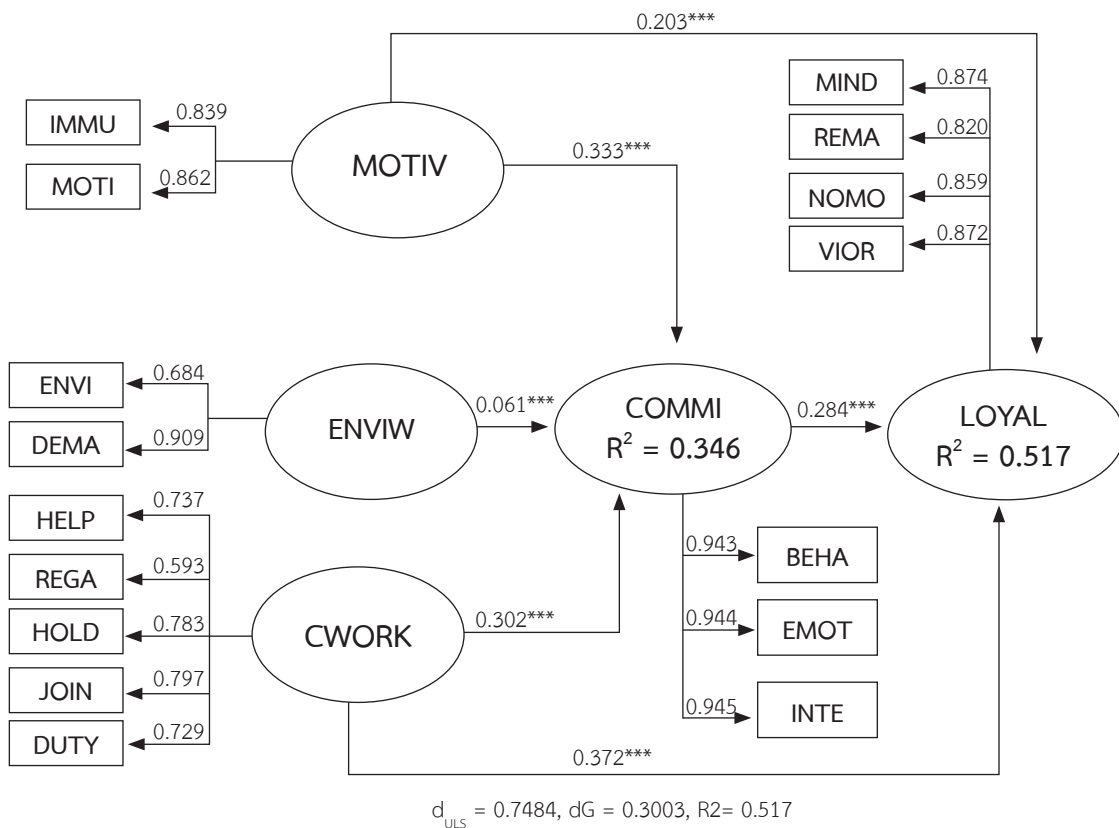
ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 136 คู่ พบว่าตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลสมการเชิงโครงสร้างเกือบทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .14 ถึง .858 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดตัวแปรด้านจิตใจ กับตัวแปรเชิงปัญญา มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .858 รองลงมาคือ ตัวแปรด้านจิตใจ กับตัวแปรเชิงอารมณ์มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .850 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเมทริกซ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1.	1.00															
2.	.789**	1.00														
3.	.772**	.793**	1.00													
4.	.818**	.800**	.815**	1.00												
5.	.812**	.648**	.608**	.715**	1.00											
6.	.850**	.659**	.614**	.675**	.801**	1.00										
7.	.858**	.659**	.620**	.708**	.902**	.873**	1.00									
8.	.547**	.485**	.448**	.578**	.537**	.462**	.535**	1.00								
9.	.718**	.674**	.641**	.718**	.672**	.633**	.676**	.520**	1.00							
10.	.097	.137	.032	.079	.080	.147	.069	.194	.022	1.00						
11.	.118**	.143**	.090*	.124**	.017	.148**	.061	.271**	-.059	.260**	1.00					
12.	.534**	.504**	.510**	.578**	.572**	.468**	.503**	.440**	.516**	.093*	-.062	1.00				
13.	.482**	.405**	.374**	.464**	.477**	.399**	.423**	.482**	.351**	.211**	.221**	.397**	1.00			
14.	.567**	.540**	.535**	.616**	.577**	.470**	.522**	.460**	.547**	.013	.027	.634**	.527**	1.00		
15.	.638**	.617**	.611**	.671**	.611**	.559**	.548**	.454**	.606**	.089*	.045	.646**	.499**	.729**	1.00	
16.	.578**	.564**	.560**	.629**	.605**	.489**	.523**	.466**	.567**	.062	.014	.631**	.478**	.696**	.756**	1.00
M	4.45	4.18	4.14	4.43	4.19	4.20	4.38	4.06	3.86	3.00	4.15	3.57	4.38	4.08	4.17	4.11
S	0.77	0.75	0.78	0.77	0.76	0.87	0.81	0.52	0.69	0.37	0.84	0.89	0.68	0.90	0.92	0.91

หมายเหตุ: 1. ด้านจิตใจ 2. ด้านความคงอยู่ 3. ด้านบรรทัดฐาน 4. ด้านพฤติกรรม 5. เชิงพฤติกรรม 6. เชิงอารมณ์ 7. เชิงปัญญา 8. ภูมิคุ้มกันทางจิต 9. แรงจูงใจภายใน 10. ความต้องการจากงาน 11. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 12. พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ 13. การคำนึงถึงผู้อื่น 14. ความอดทนอดกลั้น 15. การให้ความร่วมมือ 16. ความสำนึกหน้าที่

3. ความสอดคล้องของโมเดลสมการเชิงโครงสร้างความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนในคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร พบว่าค่า dULS (Unweighted Least Squares Discrepancy) = 0.7484 (ซึ่งมากกว่า 0.05) และค่า DG (Geodesic discrepancy) = 0.3003 (ซึ่งมากกว่า 0.05) แสดงว่า โมเดลวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้ น้ำหนักของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.593-0.945 ผลดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลสมการเชิงโครงสร้างสร้างความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนในคณะภคินีเซนต์ปอล เดซาร์ต

3. อิทธิพลทางตรงของตัวแปรความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนในคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ซาร์ต พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว คือ ด้านจิตใจ, ด้านความคงอยู่, ด้านบรรทัดฐาน, ด้านพฤติกรรม, เชิงพฤติกรรม, เชิงอารมณ์, เชิงปัญญา, ภูมิคุ้มกันทางจิต, แรงจูงใจภายใน, ความต้องการจากงาน, สภาพแวดล้อมทางกายภาพ, พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ, การคำนึงถึงผู้อื่น, ความอดทนอดกลั้น, การให้ความร่วมมือ และความสำนึกหน้าที่ มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.618–0.938 และเมื่อพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของโมเดล พบว่า ความยึดมั่นผูกพันที่มีต่อโรงเรียนมีค่าเท่ากับ 0.346 และความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียนมีค่าเท่ากับ 0.517 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสถิติการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลสมการเชิงโครงสร้างความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียนของครู
โรงเรียนในคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร

ตัวแปรผล ตัวแปรเหตุ	ความยึดมั่นผูกพันที่มีต่อโรงเรียน (COMMI)			ความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียน (LOYAL)		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
แรงจูงใจในการทำงาน (MOTIV)	0.333	-	0.333	0.298	0.095	0.203
สัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน (CWORK)	0.302	-	0.302	0.458	0.086	0.372
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (ENVW)	0.061	-	0.061	0.017	0.017	-
ความยึดมั่นผูกพันที่มีต่อโรงเรียน (COMMI)	-	-	-	0.284	-	0.284

ตัวแปร	แรงจูงใจใน การทำงาน (MOTIV)	สัมพันธภาพ ของร่วมงาน (CWORK)	สภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติ งาน (ENVW)	ความยึดมั่น ผูกพันที่มีต่อ โรงเรียน (COMMI)	ความจงรักภักดีที่มีต่อ โรงเรียน (LOYAL)
ค่าความเที่ยง	0.618	0.780	0.483	0.938	0.879

สมการโครงสร้างของตัวแปร	ความยึดมั่นผูกพันที่มีต่อโรงเรียน (COMMI)			ความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียน (LOYAL)	
R ²	0.346			0.517	
เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	MOTIV	CWORK	COMMI	LOYAL	ENVW
แรงจูงใจในการทำงาน (MOTIV)	1.000				
สัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน (CWORK)	0.571	1.000			
ความยึดมั่นผูกพันที่มีต่อโรงเรียน COMMI	0.525	0.512	1.000		
ความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียน (LOYAL)	0.565	0.634	0.582	1.000	
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (ENVW)	0.309	0.325	0.262	0.370	1.000

หมายเหตุ: อิทธิพลรวม (TE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลทางตรง (DE)

อภิปรายผล

ความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนในคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนในคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร มีระดับความจงรักภักดีกับโรงเรียน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ซึ่งอยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่มีความจงรักภักดีกับโรงเรียน โดยองค์ประกอบด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ครูมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อโรงเรียน และภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ๆ ว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งโรงเรียนนี้ ทั้งนี้ครูคิดว่าโรงเรียนนี้เป็นโรงเรียนที่ดีที่สุดที่ครูอยากทำงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Manhasap (2011) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการออกนอกระบบ

และความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมาก มีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ๆ ว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งในองค์กร หรือหน่วยงาน ทั้งนี้หากผู้ใดกล่าวร้ายต่อองค์กรก็จะชี้แจง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง รวมถึงคิดว่าหน่วยงานนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย และภูมิใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร รองลงมาผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียนด้านพฤติกรรมของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ = 4.43 ครูมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงาน เพื่อช่วยให้โรงเรียนบรรลุความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thongsuk (2011) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี ของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับสูง บุคลากรทำงานเพื่อความต้องการความสำเร็จในงาน ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ และยินดีเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน ครูคำนึงถึงการกระทำของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อโรงเรียน และฉันปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียนสอดคล้องกับค่านิยม ส่วนตัวแปรความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียนด้านคงอยู่ของครูอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ = 4.18 ครูให้ความสนใจต่อการพัฒนาและความก้าวหน้าของโรงเรียน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาของโรงเรียน มีความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน และคิดว่าผลตอบแทนที่โรงเรียนมอบให้กับครูมีเหมาะสม ตัวแปรความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียนด้านบรรทัดฐานของครูอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 บุคลากรมีความรัก ความเข้าใจในโรงเรียน จะทำให้โรงเรียนพัฒนาขึ้น ยินดีอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม อันจะเกิดขึ้นกับโรงเรียน ไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ปัญหาของโรงเรียนเป็นปัญหาของครูด้วย และแม้ว่าในบางครั้งจะมีปัญหาในการทำงานจนครูอยากลาออก แต่ก็เป็นเรื่องยากที่จะปฏิบัติจริง และสุดท้ายผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียนด้านพฤติกรรมของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ = 4.43 ครูมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย และกำลังใจในการทำงาน เพื่อช่วยให้โรงเรียนบรรลุความสำเร็จ ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ และยินดีเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน ครูคำนึงถึงการกระทำของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อโรงเรียน และฉันปฏิบัติงานตามเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียนสอดคล้องกับค่านิยม

ความสอดคล้องของโมเดลสมการเชิงโครงสร้างความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนในคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างพบว่าค่า d_{ULS} (Unweighted Least Squares Discrepancy) = 0.7484 (ซึ่งมากกว่า 0.05) และค่า d_G (Geodesic discrepancy) = 0.3003 (ซึ่งมากกว่า 0.05) แสดงว่า โมเดลวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้น้ำหนักของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.593-0.945 โดยมีความยืดหยุ่นผูกพันที่มีต่อโรงเรียนเชิงปัญญามากที่สุดเท่ากับ 0.945 รองลงมาความยืดหยุ่นผูกพันที่มีต่อโรงเรียนด้านจิตใจเท่ากับ 0.944 และสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงานการคำนึงถึงผู้อื่นน้อยที่สุด 0.593

อิทธิพลของตัวแปรแฝงที่มีต่อความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนในคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร

- ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.203 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า อาจเนื่องมาจากครูมีความรู้ ความสามารถ ความพอใจในงานที่ได้รับ

มอบหมาย เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในการทำงาน และเพิ่มความสามารถในการทำงาน และทำงานนั้นอย่างมีความสุข เพื่อความสำเร็จของงาน ทั้งนี้ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน หากโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีครูในโรงเรียนก็ยินดีที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้นเสมอ สอดคล้องกับ Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานนั้นมีผลต่อความจงรักภักดีอย่างมาก ซึ่งแรงจูงใจนั้นคือ การกระตุ้น และค่าจูง โดยเชื่อว่าคน หรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพ ได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงานเพราะความพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงาน และเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตการทำงานก็ตกต่ำ

- ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน พบว่า สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.372 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า เนื่องจากครูได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหา และร่วมกันช่วยตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานให้กับโรงเรียน ให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู และผู้บริหาร รวมทั้งผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้เกิดความสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานและเกิดความสามัคคีร่วมกันในการทำงาน มุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อเป้าหมายของโรงเรียน ได้กล่าวถึง สัมพันธภาพในการทำงานของกลุ่มบุคคลในวิชาชีพว่าประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ มิติความเป็นวิชาชีพ มิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และมิติการตัดสินใจ ซึ่งอธิบายมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลว่า การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในวิชาชีพเดียวกันในระหว่างการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นลักษณะของมิตรภาพ ความเป็นเพื่อน และเอกลักษณ์ร่วมกันอันจะก่อให้เกิดความสามัคคีในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อการทำงาน และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

- อิทธิพลทางตรงของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันที่มีต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนในคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร พบว่า ความยึดมั่นผูกพันที่มีต่อโรงเรียนอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.285 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าครูมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีที่สุด ร่วมถึงการสอนในเชิงทฤษฎี และเชิงปฏิบัติโดยการให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นเสมอ และสอนให้มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน เพื่อเป็นบุคคลที่มีความรู้ คู่คุณธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นจากพฤติกรรมของครูที่มีการอุทิศ พยายาม เสียสละ และยึดมั่นผูกพันในงานที่ทำจึงทำให้ครูมีพฤติกรรมในการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อหน่วยงาน และผลการปฏิบัติงานของครูดังกล่าวทำให้ครูมีความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียน สอดคล้องกับ Office of the National Economic Development Board (2012) กล่าวว่า หากครูมีการอุทิศ พยายามและยึดมั่นผูกพันในงานที่ทำจะช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย จะเป็นการสะท้อนผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงานของครูที่ดีของโรงเรียนเมื่อครูทุ่มเทพลังทางกาย ปัญญาและอารมณ์ให้กับงานในบทบาทนั้นอย่างเต็มที่ เพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนและครู

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากข้อค้นพบในการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียนได้รับอิทธิพลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงาน สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และความยึดมั่นผูกพันที่มีต่อโรงเรียน โดยเฉพาะสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานมีอิทธิพลสูงที่สุด ดังนั้นโรงเรียนควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายให้โอกาสนักเรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียน ได้แสดงความคิดเห็นกับครูในเวลาเรียน และโรงเรียนควรจัดกิจกรรมทางวิชาการที่หลากหลายมากขึ้นพร้อมทั้งส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรม รวมถึงจัดกิจกรรมการฝึกอบรม พัฒนาทักษะให้กับครูร่วมกันเพื่อที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ค้นพบว่า ความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียนของครูก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียนอย่างมาก โดยมีพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทอย่างเต็มที่ ดังนั้นการวิจัยต่อไปควรมีการต่อยอดจากงานวิจัยเรื่องนี้ โดยเฉพาะการศึกษาวิจัยพระระดับที่ใช้ข้อมูลทั้งระดับบุคคล และระดับกลุ่ม/องค์การ เช่น ความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียนร่วมกันของกลุ่ม และเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานในระดับกลุ่มด้วย

2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียวในการวัดตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งสามารถส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันสูงมาก ดังนั้นการศึกษาวิจัยต่อไปควรจะใช้ข้อมูลมีมาจากหลายแหล่งและวิธีการวัดที่หลากหลายประกอบเพื่อที่จะลดความสัมพันธ์ที่สูงเกินไประหว่างตัวแปรที่เกิดขึ้น

3. ความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียนของครู พบว่าตัวแปรที่มีค่ามากที่สุด คือด้านจิตใจ ดังนั้นหน่วยงานควรหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาด้านความรู้และจิตใจของบุคลากร เพื่อเพิ่มความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียนของครู ในด้านนี้ให้มากขึ้นและต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากร ภายในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

เบญจรัตน์ เดชานุวัฒน์ชัย. (2541). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมชัย ขวลิตธาดา. (2550). องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร. สมุทรสาคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พรินต์ติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง.

สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ยุวดี พันธุ์สุจริต. (2554). **การวิเคราะห์โมเดลทางเลือกของความผูกพันกับโรงเรียนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านการเรียนรู้แบบกลุ่มเล็ก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรพินทร์ ชูชม. (2557). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครู**. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อารีรัตน์ หมั่นหาทรัพย์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการออกนอกระบบ และความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลศิริราช**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

References

Allen, N. & Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment. **Journal of Occupational Psychology**. 63 (1), 1-18.

Angle, H. L. & Perry, J. L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. **Administrative Science Quarterly**. 26 (4), 1-12.

Fredricks, J. A., Blumenfeld, P. C., & Paris, A. H. (2004). School Engagement: Potential of the Concept, State of the Evidence. **Review of Educational Research**. 74 (1), 59-109.

Hair, J., et al. (2010). **Multivariate Data Analysis** (7th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education International.

Herzberg, F. (1959). **The Motivation to Work**. New York: John Wiley and Sons.

Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. **Journal of Managerial Psychology**. 21 (7), 600-619.

Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzales-Roma, V. and Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout : a Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. **Journal of Happiness Studies**. 3, 71-92.

Steers Richard, M. (1977). Antecedents and Outcome of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**. 22 (1), 46-56.

Translated Thai References

Chavalitthada, S. (2007). **Components Affecting the Effectiveness of the Administration of Educational Institutions, District Offices Samut Sakhon Education**. Samut Sakhon: Samut Sakhon Educational Service Area Office. (in Thai)

- Dechanuwattanachai, B. (1998). **Development of a Causal Model of Organizational Commitment. and the Performance of School Teachers Secondary School Under the Department of Education Bangkok.** Master's Thesis Education Research Major, Faculty of Education, Chulalongkorn University. (in Thai)
- Manhasap, A. (2011). **The Relationship Between Attitude Toward The De-Bureaucration And Loyalty To The Organization Of The Supporting Staff At Siriraj Hospital.** A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Master Degree. Major: (Public And Private Managemrnt). Silpakoen University. (in Thai).
- Office of the National Economic Development Board. (2012). **11th National Economic and Social Development Plan (2012-2016).** Bangkok: Amarin Printing and Publishing. (in Thai)
- Pansutcharit, Y. (2011) **An Analysis of Alternative models of school engagement on learning Achievement With deep Learning as Mediator.** A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Master Degree. Department of Educational Research and Psychology. Faculty of Education. Chulalongkorn University. (in Thai).
- Saritwanich, S. (2006). **Modern Organization Behavior: Concepts and Theories.** (7th edition). Bangkok: Thammasat University.
- Soontrayuth, T. (2013). **Organization and Behavior Theory: Principles, Research Theories. And Educational Practice.** Bangkok: Netikun Print.
- ThongSuk, K. (2011). **The Motivation of Staff Performances that Affect Loyalty of Roi-Et Industril and Community Education College, Roi-Et Province.** Independent Research, Master of Business Administration Degree. Faculty of Business Administration Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)

คณะผู้เขียน

นางสาวธนัฐพร ธรรมโฆษก

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
36/61 ซอยทวีวัฒนา 14 ถนนเลียบคลองทวีวัฒนา แขวงทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา
กรุงเทพมหานคร 10170
e-mail: nongmath8@gmail.com

รองศาสตราจารย์ ดร. ชนะศึก นิชานนท์

อาจารย์ประจำหลักสูตรการวิจัยและประเมินทางการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

145/9 ถนนนครราชสีมา แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

e-mail: chanasuek.nic@gmail.com

