

แนวทางการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย*

GUIDELINES FOR ENHANCING ORGANIZATION LOYALTY OF TEACHERS
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE NONG KHAI

จักรพันธ์ บุญยะรัง

Jakkapan Boonyarung

ทณศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ

Tanongsak Koomkhainam

มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย

Khon Kaen University, Nong Khai campus, Thailand.

E-mail: Jakkapan.b@kkumail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู 2) เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูจำนวน 266 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นจริงของความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์เป็นรายด้านทุกด้าน โดยความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู เรียงลำดับองค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ลำดับที่ 1 ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กร ($PNI_{Modified} = 0.517$) ลำดับที่ 2 ได้แก่ ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($PNI_{Modified} = 0.512$) ลำดับที่ 3 ได้แก่ ด้านการรับรู้เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($PNI_{Modified} = 0.489$) และลำดับที่ 4 ได้แก่ ด้านความรู้สึผูกพันต่อองค์กร ($PNI_{Modified} = 0.432$) ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูที่สำคัญ ดังนี้ 1) การมอบหมายงานพิเศษให้เหมาะกับบุคคล มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้คำปรึกษา มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ 2) ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดถือประโยชน์ของส่วนรวม 3) กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร มีการสะท้อน

*Received: 11 December 2023; Revised: 7 April 2024; Accepted: 9 April 2024.

ผล และ 4) คณะครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีคำสั่งแต่งตั้งการทำงาน พิจารณาความดีความชอบอย่างเท่าเทียม

คำสำคัญ: ความจงรักภักดีต่อองค์กร, ครู, ความต้องการจำเป็น

Abstract

This research aimed 1) to study the actual state, desirable state, and needs for enhancing organizational loyalty among teachers, and 2) to explore approaches for fostering organizational loyalty among teachers under the Secondary Educational Service Area Office in NongKhai. This descriptive research used questionnaires and interviews with a sample of 266 teachers.

The findings revealed that the actual state of organizational loyalty among teachers under the Secondary Educational Service Area Office in NongKhai was at a moderate level overall, while the desirable state was at the highest level overall. The data analysis showed that the actual state had a lower mean than the desirable state across all aspects. The needs for enhancing teachers' organizational loyalty were ranked as follows: 1) behavior towards the organization (PNIModified = 0.517), 2) being part of the organization (PNIModified = 0.512), 3) perception of organizational goals and values (PNIModified = 0.489), and 4) feeling of attachment to the organization (PNIModified = 0.432). Key approaches for fostering teachers' organizational loyalty were: 1) assigning special tasks suitable for individuals with mentors to supervise and administrators to provide advice, along with morale support; 2) superiors acting as good role models adhering to communal benefits; 3) establishing organizational goals and vision with reflections; and 4) teacher and administrator participation in operations with assigned responsibilities and fair considerations of merit.

Keywords: Organizational Loyalty, Teachers, Necessary Needs.

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีความก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ อย่างมาก เช่น ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ เป็นต้น เนื่องจากเป็นประเทศที่กำลังพัฒนา ทำให้ปัจจุบันมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว แต่ในขณะเดียวกัน สิ่งต่าง ๆ นั้น ก็มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งภายในและภายนอก และในเรื่องของประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร ย่อมมีผลด้วยเช่นกัน ส่วนองค์กรจะเกิดประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้นั้น ไม่ใช่เพียงแค่ผู้บริหารหรือเจ้าของ

องค์กรที่เป็นผู้ปรับเปลี่ยนหรือขับเคลื่อนเพียงผู้เดียว แต่ขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรด้วยเช่นกัน เพราะบุคลากรในองค์กรเปรียบเสมือนกลจักรขององค์กรและมีความสำคัญเป็นอย่างมาก (จันทนา เสี่ยงเจริญ, 2554) การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร การใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้และเข้าใจการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดสรรบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับงาน การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนการรักษาบุคลากรให้อยู่ปฏิบัติงานในองค์กรตลอดไป การสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานและมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล บรรลุเป้าหมาย (อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555)

ความสำเร็จขององค์กรนั้น ต้องอาศัยปัจจัยนำเข้าที่สำคัญคือ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ โดยทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยทางการศึกษาที่สำคัญ ที่ทำให้องค์กรหรือสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายคือบุคลากรหรือที่เรียกว่า “ครู” โดยจะประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคลากรด้วยความผูกพันต่อองค์กรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร สิ่งที้องค์กรจะได้มากกว่างานคือความทุ่มเท เสียสละเพื่อองค์กร ถือเป็นพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และเป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในองค์กรยุคใหม่ ที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยการศึกษาวิจัยเพื่อนำมาใช้ประกอบเป็นตัวแปรอิสระ หรือความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรมีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง เช่น การรับรู้ (Cognition) คือ การที่บุคคลมีการรับรู้ถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ เข้าใจถึงบทบาทตนเองว่ามีความสัมพันธ์ต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างไร ความรู้สึก (Affective) คือ การที่บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และพึงพอใจต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และพฤติกรรม (Behavior) เป็นสิ่งที่บุคลากรกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี พูดยกย่องชมเชยองค์กรอยู่เสมอ และพยายามช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ เรื่อง และทุกโอกาสที่สามารถกระทำได้ (Joanna Rosak-Szyrocka, 2020)

ความจงรักภักดีต่อองค์กรหรือต่อสถานศึกษา นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เมื่อบุคคลได้รู้สึกว่าเขาไม่ได้รับความสนใจหรือไม่มีความสำคัญสำหรับสถานศึกษาต่อไป ก็อาจจะปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างไม่เต็มใจหรือย้ายออกจากสถานศึกษานั้นไป (สิริพร มูลเมือง, 2563) กรณีที่บุคลากรไม่มีความจงรักภักดี แต่ไม่ลาออกหรือย้าย และเลือกที่จะอยู่ต่อไปในสถานศึกษาโดยไม่ทำงาน หรือไม่ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ก็จะส่งผลให้เกิดผลเสียต่อสถานศึกษาเป็นอย่างมาก (ภูมิภควัฒน์ ภูมิพงศ์คชสร, 2563) กล่าวโดยรวมได้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ข้อผูกพัน หรือความเชื่อมั่นที่ครูและบุคลากรทางการศึกษามีต่อโรงเรียน โดยความจงรักภักดีเกิดจากการที่ครูและบุคลากรทางการศึกษามีเจตคติทางบวก มีความรักความผูกพันกับโรงเรียน มีความภาคภูมิใจ และรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และจะแสดงออกทางพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ อีกทั้งยังช่วย

ปกป้องและรักษาชื่อเสียงขององค์กร และมีความภาคภูมิใจในการเป็นครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเพิ่มขึ้น และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ซึ่งการศึกษาเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในบริบทของสถานศึกษา เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจในการศึกษาเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ในมุมมองที่หลากหลาย เนื่องจากความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นปัจจัยหนึ่งที่ได้รับการยอมรับว่า คือเบื้องหลังความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ (Khan, M. R., Jan, F., Khan, I., Khan, S. & Saif, N., 2015)

จากปัญหาและความจำเป็นดังกล่าว จะเห็นว่า ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นสิ่งสำคัญที่สุด และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร จึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย และนำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อเสนอแนะและแนวทางสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มเติม นำไปสู่คุณภาพและศักยภาพที่ดีของครู พร้อมทั้งสร้างความผูกพันกับสร้างความจงรักภักดีของครู เพื่อให้องค์กรมีผลการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย อันจะเกิดประโยชน์แก่องค์กรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย
- 2) เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 266 คน ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามและหาคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือด้วยตนเอง เก็บรวบรวมข้อมูลตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งมีการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาและสังเคราะห์ แนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู แล้วสรุปเป็นแบบสอบถามในการวิจัย และดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม

3. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องจากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านซึ่งค่า IOC ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00

4. หาความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ 0.989

5. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามส่งถึงครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และขอให้ส่งแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์ด้วยเช่นกัน

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบที่ได้จากระยะที่ 1 มาสรุปเพื่อร่วมกำหนดประเด็นข้อคำถามในการสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อจะนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ดังรายละเอียด ดังนี้

1) กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 ท่าน ซึ่งมีเกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สูงสุด โดยเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 1 ท่าน ศึกษานิเทศก์จำนวน 1 ท่าน และครูจำนวน 3 ท่าน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

3) การสร้างเครื่องมือ และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ที่ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบในระยะที่ 1 มาสร้างประเด็นคำถาม

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ ตามกรอบแนวคิดการวิจัยความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู 4 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ซึ่งผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

(1) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) คือ สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์เป็นรายข้อ

(2) การแปลผลค่าเฉลี่ยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

(3) จัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย โดยใช้สูตรของสุมิล ว่องวานิช โดยปรับจากสูตร PNI เดิม โดยใช้วิธี Priority Need Index ($PNI_{Modified}$) ซึ่งเป็นดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น หาผลต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยตามสภาพที่พึงประสงค์ และค่าคะแนนเฉลี่ยตามสภาพที่เป็นจริง แล้วหารด้วยค่าคะแนนเฉลี่ยตามสภาพที่เป็นจริง เพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนจะนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็น (สุมิล ว่องวานิช, 2548)

(4) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอโดยการบรรยายความเรียง

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย สรุปผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู

สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ในภาพรวมพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่เป็นจริง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$) ส่วนค่าเฉลี่ยระดับสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับสภาพที่พึงประสงค์เป็นรายข้อทุกด้าน

2. ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู

ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ภาพรวมพบว่า ค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.432 - 0.517 ด้านความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนาพบว่า มีค่า $PNI_{Modified}$ สูงที่สุด มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กร พบว่า ค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.438 ถึง 0.593 ลำดับที่ 2 คือ ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่า ค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.460 ถึง 0.590 ลำดับที่ 3 คือ ด้านการรับรู้เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า ค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.364 ถึง 0.586 และลำดับที่ 4 คือ ด้านความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร พบว่า ค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.077 ถึง 0.554

3. แนวทางการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู

แนวทางการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู ตามความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ไปสัมภาษณ์ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูผู้สอน จากความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู ทั้ง 4 ด้าน เรียงอันดับจากมากไปน้อยสรุปได้ดังต่อไปนี้

1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กร ($PNI_{Modified} = 0.517$) สรุปได้ว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างจิตสำนึกที่ถูกต้องแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา คิดเชิงบวกในการทำงาน ให้มองเห็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นในภาพรวม ได้รับการสนับสนุนที่ดี ครูรุ่นพี่ปฏิบัติเป็นตัวอย่างแก่ครูรุ่นน้อง มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูผู้เสียสละ ให้เกิดการสร้างผลงานหรือพฤติกรรมที่ดีต่อไป

2) ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($PNI_{Modified} = 0.512$) สรุปได้ว่า มีการประชุมวางแผนการดำเนินงานของแต่ละโครงการหรือกิจกรรม โดยครูผู้รับผิดชอบ คณะครู และผู้บริหารมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน คำสั่งแต่งตั้งเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของทุกฝ่าย เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงศักยภาพได้เต็มที่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้สะท้อนผลการทำงานร่วมกัน ยกย่องเชิดชูเกียรติ พิจารณาความดีความชอบอย่างเท่าเทียม

3) ด้านการรับรู้เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($PNI_{Modified} = 0.489$) สรุปได้ว่า ประชุมชี้แจงบุคลากรทุกฝ่าย ถึงเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายให้ชัดเจน ครูทุกคนรับรู้ร่วมกัน มีการประชุมกลุ่มย่อย ร่วมแสดงความคิดเห็นถึงวิธีการไปสู่เป้าหมาย ครูวางแผนดำเนินงานของตนเองเพื่อนำมาปฏิบัติ สร้างคุณค่าคิดวิเคราะห์ ให้เห็นถึงประโยชน์ในการนำวิธีการดำเนินงานขององค์กรไปพัฒนางานของตนเอง มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการสะท้อนผล เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขในครั้งต่อไป

4) ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ($PNI_{Modified} = 0.432$) สรุปได้ว่า การมอบหมายงานพิเศษให้เหมาะกับบุคคล มีตัวอย่าง มีการสร้างความเข้าใจ สร้างการรับรู้เป้าหมาย มีพี่เลี้ยงกำกับในการปฏิบัติงาน ทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กระตุ้นให้เกิดการเสียสละ มีความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ผู้บริหารให้คำปรึกษา คำชี้แนะ ช่วยเหลือไม่ทอดทิ้ง มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ยกย่องชมเชย

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัยในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ของความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นจริงของความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้สึผูกพันต่อองค์กร รองลงมา คือ ด้านการรับรู้เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กร และด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตามลำดับ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูในด้านต่าง ๆ เช่น การปฏิบัติงานในด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานโดยตรง ด้วยความยินดี เต็มใจ หรือการเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การนำเอาแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของตนเอง ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน มีการปฏิบัติและดำเนินการในระดับปานกลาง และจากการติดตามผลการวิจัย เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู ให้ปรากฏผลในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว ตรงกับปรีณาพรณ ทัทมาลี กล่าวว่า ความสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กรในหลายด้าน ที่ทำให้เกิดผลดีในเรื่องของความทุ่มเทในการทำงาน การมีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์กร ประสิทธิภาพของการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ช่วยลดอัตราการลาออก การขาดงาน ตลอดจนเป็นตัวเชื่อมประสานความต้องการของบุคลากรในองค์กรกับเป้าหมาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และแนวคิดของความจงรักภักดีต่อองค์กร (ปรีณาพรณ ทัทมาลี, 2563) และสอดคล้องกับบันทึกมากมาย ที่ได้ศึกษาแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ทุกด้านอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อแยกแต่ละด้าน พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน คือส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ คือความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนด้านความรู้สึผูกพันต่อองค์กร รองลงมา คือด้านการคงอยู่กับองค์กร และสุดท้ายคือด้านบรรทัดฐาน (บันทึกมากมาย, 2560)

สภาพที่พึงประสงค์ของความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการรับรู้เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กร และรองลงมา ด้านความรู้สึผูกพันต่อองค์กร ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตามลำดับ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากเพื่อต้องการให้ครูมีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความยินดี เต็มใจ ครูแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ครูนำเอานโยบายของโรงเรียนมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของตนเอง ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน มีการปฏิบัติและดำเนินการในระดับมาก โดยมีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับพระมหาประยูร ตระการ ได้ศึกษากระบวนการเสริมสร้างความจงรักภักดีของบุคลากรในสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในองค์กร ส่งเสริมการเป็นบุคลากรที่ดี ส่งเสริมสร้างจิตสำนึก สร้างความสำนึกในหน้าที่

ส่งเสริมความรู้ความสามารถและสิ่งสำคัญคือสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในองค์กร โดยกระบวนการเสริมสร้างความภาคภูมิใจเหล่านี้ จะทำให้บุคลากรมุ่งมั่น ทุ่่มเทในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุดในสถานศึกษาได้ (พระมหาประยูร ตระการ, 2564)

2. ความต้องการจำเป็นของความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย มีผลดังนี้

ด้านที่มีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุด คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กร รองลงมาคือ ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านการรับรู้เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความรู้สึผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ เมื่อพิจารณาผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กร ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านการรับรู้เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความรู้สึผูกพันต่อองค์กร ซึ่งทุกด้านนั้นมีความจำเป็นและมีความสำคัญที่ต้องพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ตามลำดับ เป็นองค์ประกอบที่สถานศึกษาควรเร่งส่งเสริมให้ครูมีพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กร ในด้านที่ดีมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การรับรู้เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความรู้สึผูกพันต่อองค์กร โดยด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กร เช่น การแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การประพฤติ ปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย จรรยาบรรณวิชาชีพ การเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม สอดคล้องกับธันวินี ประกอบของ ที่ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินสร้อยแยลลส่ววิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนปรินสร้อยแยลลส่ววิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ จะแสดงออกถึงพฤติกรรมหลาย ๆ ด้านอย่างเต็มที่ แสดงออกทั้งทางตรงโดยผ่านการปฏิบัติตน หรือแสดงออกทางอ้อม โดยผ่านการสั่งสอนนักเรียน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลดีต่อโรงเรียน ต่อเพื่อนครูบุคลากร และที่สำคัญส่งผลดีต่อนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การแสดงออกถึงพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่เป็นการแสดงออกที่แสดงถึงความรู้จักผิดชอบชั่วดี รู้ว่าควรหรือไม่ควรทำสิ่งใด มีความรู้สึกนึกคิดรู้ว่าสิ่งไหนผิด สิ่งไหนถูก โดยแสดงออกผ่านการประพฤติปฏิบัติ เช่น การมาตรงต่อเวลา การแสดงออกถึงการเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน การปฏิบัติตนภายใต้ความเป็นครูบุคลากร เป็นต้น ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่น การมีส่วนร่วมปฏิบัติกิจกรรมภายในของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนร่วมกัน (ธันวินี ประกอบของ, 2560) สอดคล้องกับพิมศิริ ประวิงวงศ์ ที่ได้ศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้านจะพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ เป็นเพราะผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึผูกพัน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านการรับรู้ ซึ่งทุกด้านนั้นมีความจำเป็นและมี

ความสำคัญที่ผู้บริหารต้องพัฒนาในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนที่ดีขึ้น และผู้บริหารจะต้องเห็นคุณค่า และให้ความสำคัญในเรื่องของความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ไม่ว่าจะเป็นการทุ่มเทใช้เวลาส่วนตัวในการทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทน และพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่และทำงานอย่างเต็มความสามารถ รวมไปถึงด้านความรู้สึกที่เกิดจากความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานในโรงเรียน และด้านการรับรู้ สืบเนื่องจากบุคลากรในโรงเรียน ได้รับทราบนโยบายและการบริหารงานขององค์กร รวมไปถึงผู้บังคับบัญชามีการวางแผนและจัดการระบบภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี และมีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบทุกด้านล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (พิมพ์ศิริ ประวิงวงศ์, 2565)

ด้านที่มีค่า PNI_{Modified} ต่ำสุด คือ ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาผลการวิจัยดังกล่าว พบว่า ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย สอดคล้องกับธันวานี ประกอบของ ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลสวิทย์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อทดสอบระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน เนื่องมาจากบุคลากรมีความรักความหวงแหนองค์กรเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว ดังนั้น บุคลากรจึงเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กร เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็จะมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น มีการบริการที่ดีขึ้น มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และบุคลากรก็จะอยู่กับองค์กรได้นานขึ้น (ธันวานี ประกอบของ, 2560)

3. แนวทางการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู เมื่อพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ประกอบไปด้วยแนวทางที่สำคัญดังนี้ 1) การมอบหมายงานพิเศษให้เหมาะกับบุคคล มีตัวอย่าง มีการสร้างความเข้าใจ สร้างการรับรู้เป้าหมาย มีพี่เลี้ยงกำกับในการปฏิบัติงาน ทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กระตุ้นให้เกิดการเสียสละ มีความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ผู้บริหารให้คำปรึกษา คำชี้แนะ ช่วยเหลือไม่ทอดทิ้ง มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ยกย่องชมเชย 2) ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างจิตสำนึกที่ถูกต้องแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา คิดเชิงบวกในการทำงาน ให้มองเห็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นในภาพรวม ได้รับการสนับสนุนที่ดี ครูรุ่นพี่ปฏิบัติเป็นตัวอย่างแก่ครูรุ่นน้อง มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูผู้เสียสละ ให้เกิดการสร้างผลงานหรือพฤติกรรมที่ดีต่อไป 3) มีการประชุมชี้แจงบุคลากรทุกฝ่าย ถึงเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ให้ชัดเจน ครูทุกคนรับรู้ร่วมกัน มีการประชุมกลุ่มย่อย ร่วมแสดงความคิดเห็นถึงวิธีการไปสู่เป้าหมาย ครูวางแผนดำเนินงานของตนเองเพื่อนำมาปฏิบัติ สร้างคุณค่าคิดวิเคราะห์ ให้เห็นถึงประโยชน์ในการนำวิธีการดำเนินงานขององค์กรไปพัฒนางานของตนเอง มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการสะท้อนผล เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขในครั้งต่อไป และ 4) มีการประชุมวางแผนการดำเนินงานของแต่ละโครงการหรือกิจกรรม โดยครูผู้รับผิดชอบ คณะครู และผู้บริหารมีส่วนร่วม

ในการดำเนินงาน คำสั่งแต่งตั้งเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของทุกฝ่าย เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงศักยภาพได้เต็มที่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้สะท้อนผลการทำงานร่วมกัน ยกย่องเชิดชูเกียรติ พิจารณาความดีความชอบอย่างเท่าเทียม

แนวทางการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาหนองคาย ที่ได้ค้นพบนี้ เป็นการเสริมสร้างความจงรักภักดีและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับปรีชาพรรณ ทัทมาลี ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือข่าย พบว่า แนวทางในการส่งเสริมความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียนในเครือข่าย ควรสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกันตามเป้าหมาย ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของครู มีแนวทางแก้ไขปัญหาในรูปแบบที่ยอมรับได้ สร้างเจตคติที่ดีให้ครูเห็นถึงประโยชน์ และยอมรับในการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เห็นคุณค่าในตนเองจนเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในความเป็นสาระสาสน์ มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหาร เพื่อให้โอกาสสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไว้วางใจกันให้รู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน มีกำลังใจในการทำงาน และมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรจะให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตได้โดยไม่เป็นภาระของสังคม (ปรีชาพรรณ ทัทมาลี, 2563) อีกทั้งสอดคล้องกับวสุ จ้อยสองสี ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา กล่าวว่า แนวทางให้บุคลากรดำรงอยู่และเกิดความรู้สึกภักดี คือ การสร้างกำลังใจในการทำงานด้วยการทำงานกันเป็นทีม ผู้บังคับบัญชาก็ต้องปรับปรุงวิธีการปกครองบังคับบัญชาให้ถูกต้องเหมาะสม ให้ความเป็นธรรม แบ่งงานอย่างยุติธรรม ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง และไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ระมัดระวังการเกิดอคติและความลำเอียง ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องเชื่อถือได้และเที่ยงตรง ส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรผู้มีความรู้สูงและมีผลการปฏิบัติงานสูง เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขจากความสำเร็จในการทำงาน และให้ได้รับเกียรติ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกตนว่ามีคุณค่าต่อทีมงาน สร้างความยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ทำให้บุคลากรทุกคนสนุกกับงาน ให้คำชี้แนะสอนงานให้ทำงานได้ถูกต้อง ให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องต่าง ๆ พร้อมทั้งความคิดในการแก้ไขปัญหา ให้ความสนใจในความทุกข์ร้อน มีความเมตตากรุณา ทำตัวเหมือนพี่เหมือนน้อง ไม่ข่มขู่เข้มแข็งบีบคั้นจิตใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้โอกาสแสดงความคิดเห็น (วสุ จ้อยสองสี, 2559)

องค์ความรู้ใหม่

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู คือ ความรู้สึกและทัศนคติที่ดีของครูที่มีต่อองค์กร การยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความรู้สึกผูกพัน ห่มเท เต็มใจ พยายามเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานและร่วมมือกับองค์กรในทุก ๆ ด้าน มีความเชื่อมั่นยอมรับ ไม่คิดที่จะย้ายหรือลาออกจากองค์กร ประพฤติตนตามระเบียบข้อบังคับ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ มีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ขององค์กร มีการ

แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ อุตสาหะพยายามในการปฏิบัติงาน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม บอกกล่าวอย่างซื่อสัตย์ขององค์กรของตนแก่ผู้อื่น ไม่ต้องการย้ายออกจากองค์กร แสดงพฤติกรรมที่ดีอย่างต่อเนื่อง ซึ่งองค์ประกอบของความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู ที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร 2) พฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กร 3) การรับรู้เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และ 4) การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย สรุปได้ดังนี้

1. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนค่าเฉลี่ยระดับสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าสภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับสภาพที่พึงประสงค์เป็นรายข้อทุกด้าน

2. จากการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู มีแนวทางที่สำคัญดังนี้ 1) การมอบหมายงานพิเศษให้เหมาะกับบุคคล สร้างการรับรู้เป้าหมาย มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ 2) ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างจิตสำนึกที่ถูกต้องแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 3) มีการประชุมกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร และ 4) คณะครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีคำสั่งแต่งตั้งการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน พิจารณาความดีความชอบอย่างเท่าเทียม

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีประเด็นแนวทางในการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

1. การศึกษาสภาพที่เป็นจริง มีการปฏิบัติน้อยและลำดับความต้องการจำเป็นในลำดับที่ 1 พบว่า ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กร ผู้บริหารองค์กรควรมีบทบาทที่สำคัญในการเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างจิตสำนึกที่ถูกต้องแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คิดเชิงบวกในการทำงาน ให้มองเห็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นในภาพรวม ครูรุ่นพี่ปฏิบัติเป็นตัวอย่างแก่ครูรุ่นน้อง

2. การศึกษาความต้องการจำเป็น ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความต้องการจำเป็นในลำดับที่ 2 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการประชุมวางแผนการดำเนินงานของแต่ละโครงการหรือกิจกรรม คณะครู และผู้บริหารมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีคำสั่งแต่งตั้งเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของทุกฝ่าย มีการสะท้อนผลการทำงาน ยกย่องเชิดชู

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย
2. ควรนำข้อค้นพบแนวทางการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อเป็นแบบอย่างที่เป็นเลิศ (Best Practice) ต่อสถานศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่นนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จันทนา เสี่ยงเจริญ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธันวณี ประกอบทอง. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่. ใน *การศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นันทิกา มากมาย. (2560). แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา (การบริหารการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ปรีณาพรรณ ทัทมาลี. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายสาสน์. ใน *วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการศึกษา*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พระมหาประยูร ตระการ. (2564). กระบวนการเสริมสร้างความจงรักภักดีของบุคลากรในสถานศึกษา. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 5(3), 709-718.
- พิมศิริ ประวิงวงศ์. (2565). ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 5(1), 63-75.
- ภูมิภควัฒ์ ภูมิพงศ์ขจร. (2563). การบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 3(3), 591-600.
- วสุ จ้อยสองสี. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)*. มหาวิทยาลัยมหิดล.

- สิริพร มูลเมือง. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงาน เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 3(1), 29-40.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก. ใน *นิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Joanna Rosak-Szyrocka. (2020). Measuring Teachers' Readiness to Adopt Organizational Loyalty Philosophy. *Proceedings of the 36th International Business Information Management Association (IBIMA)*, 5(7), 1347-1359.
- Khan, M. R., Jan, F., Khan, I., Khan, S. & Saif, N. (2015). The Teachers' Loyalty and its Attributes: A Comprehensive Review. *International Journal of African and Asian Studies*, 9, 4-8.