

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา

The Personnel Development Model for Organizational Loyalty in Primary Schools

ปชานนท์ ชนะราวิ¹

ไมตรี จันทรา²

เหม ทองชัย³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างมี 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 310 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กลุ่มที่ 2 เลือกแบบเจาะจงจากกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 ที่ได้รับการแปลผลจากเครื่องมือฉบับที่ 1 ทั้งฉบับอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 27 คน และผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 ที่ได้รับการเลือก จำนวน 27 คน รวม 54 คน เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบย่อนรอยประสพการณ์ ปรับปรุงรูปแบบโดยการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 15 คน และประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ 15 คน ซึ่งมีคุณสมบัติคือ เป็นผู้บริหารระดับสูงหรือนักวิชาการที่เชี่ยวชาญหรือเป็นผู้ปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย เป้าหมายตามกรอบแนวคิดความจงรักภักดีต่อองค์กร 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านความผูกพันกับองค์กร 2) ด้านการยอมรับต่อเป้าหมายองค์กร 3) ด้านการปกป้ององค์กร 4) ด้านการประชาสัมพันธ์องค์กร 5) ด้านความร่วมมือสนับสนุนองค์กร โดยมีหลักการพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์คือ 1) บทบาทหน้าที่ 2) ความรู้ 3) อำนาจร่วม และประกอบด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร 3 ยุทธศาสตร์ โดยแบ่งตามองค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ 1) ด้านบริบทประกอบด้วยยุทธศาสตร์การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม 2) ด้านสมรรถนะประกอบด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะ และ 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจประกอบด้วยยุทธศาสตร์ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

คำสำคัญ : การพัฒนาบุคลากร, ความจงรักภักดีต่อองค์กร

Abstract

The purposes of this research were to create the personnel development model for organizational loyalty in primary schools. The research methodology was Research and Development (R&D) style. There were two groups of samples. The primary stage of sampling groups consisted of 310 teachers in schools under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2. The secondary stage was 27 teachers and 27 school administrators,

¹ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

² บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

³ ฝ่ายบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

which were purposively selected from the sampling group. The data were collected by reverse experience interviews. The model was improved by focus group discussion with 15 experts and evaluated by 15 experts who were qualified as senior executives, specialized scholars or practitioner successors in personnel development. The data were analyzed by frequency, percentage, average, standard deviation, and content analysis.

The findings of the study were as follows:

The personnel development model for organizational loyalty in primary schools consisted of a goal of organizational loyalty components which had five components: 1) organizational commitment 2) Organization's goal acceptance 3) organizational protection 4) organizational public relation 5) support and cooperation to organization. The basic principles of the personnel development strategy were 1) roles 2) knowledge 3) power. There were 3 personnel development strategies, divided by personnel development component as follow. Firstly, it was the context consisting of operational participatory strategy. Secondly, it was the competency consisting of competency development strategy. And thirdly, the motivation consisting of welfare and fringe benefit strategy was the third.

Keywords: Personnel development, Organization loyalty

บทนำ

ในปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่แต่ละองค์กรนำมาเป็นกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้าและเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรเพราะทรัพยากรบุคคลถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร จากการวิเคราะห์ขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ จะพบว่าแต่ละองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนโดยมองบุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่า สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มในตัวเองได้ การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (พิชิต เทพวรรณ 2554 : 16)

การบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปจากอดีต อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทุกองค์กรทุกสังคมจะต้องมีความสามารถในการนำความรู้มาสร้างนวัตกรรมสำหรับเป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กร องค์กรที่อยู่ในยุคของความก้าวหน้าของโลกาภิวัตน์และระบบเศรษฐกิจใหม่ ไม่ได้หวังเพียงกำไรเหมือนในอดีตแต่ให้ความสำคัญกับการดำรงอยู่ในระยะอย่างยาวนานและยั่งยืนโดยมุ่งพัฒนาด้านบุคลากรและให้ความสำคัญว่าคุณภาพและศักยภาพของบุคลากรเป็นสิ่งชี้วัดคุณภาพขององค์กร

การที่องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน สามารถทำให้บุคลากรทุ่มเทแรงกายแรงใจตลอดถึงการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีคุณภาพและสามารถธำรงรักษามูลค่าที่มีคุณภาพเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนานได้นั้น ปัจจัยที่สำคัญที่องค์กรที่ประสบความสำเร็จหลาย ๆ องค์กรนำมาใช้ คือ การสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคคลเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กร (Greenberg

and Robert 2003 : 213) มีพยายามสนับสนุนองค์กรและปกป้องจากความหวังร้ายจากบุคคลอื่น จากการศึกษาของ Goodarzi (2012 : 89-95) พบว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จสูงในการแข่งขันนั้นโดยส่วนมากจะมีพนักงานที่จงรักภักดีต่อองค์กรสูง

แนวคิดในการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรได้แพร่หลายอย่างกว้างขวาง โดยองค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งในปัจจุบันทรัพยากรบุคคลกลายเป็นสิ่งที่ใช้ในการแข่งขันระหว่างองค์กรและเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร (Goodarzi 2012 : 8997) ทั้งนี้ความจงรักภักดี ไม่ได้เป็นพฤติกรรมหรือความรู้สึกที่ติดตัวบุคคลมาตั้งแต่เริ่ม แต่เป็นสิ่งที่บุคคลแสดงออก หลังจากมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลนั้นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความเชื่อ ทศนคติ ตามที่ตนเองรู้สึกหรือรับรู้ (Adler and Adler 1988 : 401-417) ความจงรักภักดีต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สามารถทำให้เกิดขึ้นได้ด้วยการพัฒนา

สถานศึกษาในฐานะที่เป็นองค์กรหนึ่ง ที่มีบทบาทอย่างสำคัญในการจัดการศึกษาให้แก่พลเมืองให้ความรู้ทางวิชาการ ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม พัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตและคุณสมบัติความสามารถ ความรับผิดชอบของการเป็นพลเมืองที่ดีด้วยการจัดการเรียนรู้ ทั้งจากภายในหลักสูตรและนอกหลักสูตร ให้เป็นไปเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ตามเป้าหมายการจัดการศึกษาของประเทศ สถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรเพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท มีประสิทธิภาพและมุ่งประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ ทั้งนี้ยังสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่สถานศึกษามีได้อีกด้วย

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ทำให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ สามารถช่วยให้อุทิศเวลามีกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความสามารถให้กับสถานศึกษา คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนประโยชน์ส่วนตัว ปกป้องสถานศึกษาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกับความมั่นคงและชื่อเสียงของสถานศึกษา ลดความขัดแย้งภายในสถานศึกษา ลดโอกาสการทำผิดวินัยของบุคลากร รวมทั้งบุคลากรจะสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามภารกิจของสถานศึกษา และยังส่งผลให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญรุดหน้าสามารถแข่งขันได้ ท่ามกลางยุคของเศรษฐกิจภาครัฐที่รุนแรงทั้งนี้ผู้ที่ได้รับประโยชน์สูงสุดก็คือนักเรียนที่ได้รับการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและการลงทุนในด้านการจัดการศึกษาที่คุ้มค่า

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

ด้านเนื้อหา

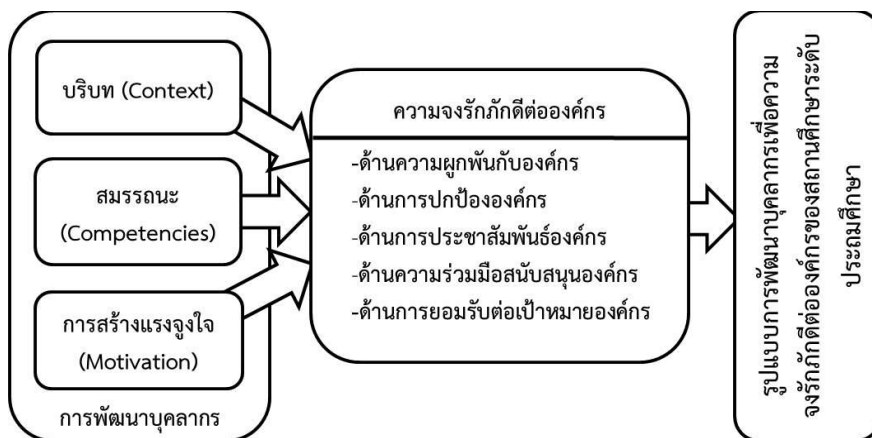
ประชากรเป็นครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างมี 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 310 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กลุ่มที่ 2 เลือกแบบเจาะจงจากกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 ที่ได้รับการแปลผลจากเครื่องมือฉบับที่ 1 ทั้งฉบับอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 27 คน และผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 ที่ได้รับการเลือกจำนวน 27 คน รวม 54 คน

ด้านตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษา มีดังต่อไปนี้

1. แนวคิดการพัฒนาบุคลากร ใช้แนวคิดทฤษฎี 3 วงกลม ของ จีระ หงส์दारมภ์ (จีระ หงส์दारมภ์ 2555 : 229-230) ประกอบด้วย บริบท (Context) สมรรถนะ (Competencies) และการสร้างแรงจูงใจ (Motivation)
2. แนวคิดความจงรักภักดีต่อองค์กรใช้แนวคิดของ Greenberg and Robert (2003 : 213-215) ร่วมกับแนวคิดของ Moorman and Blakely (1995 : 127-142) ซึ่งสามารถสังเคราะห์เป็นแนวความคิดความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ดังนี้ 1) ด้านความผูกพันกับองค์กร 2) ด้านการยอมรับต่อเป้าหมายองค์กร 3) ด้านการปกป้ององค์กร 4) ด้านการประชาสัมพันธ์องค์กร 5) ด้านความร่วมมือสนับสนุนองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีที่กำหนดไว้ในขอบเขตด้านเนื้อหา นำมาจัดลำดับเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 1,576 คน

กลุ่มตัวอย่าง มี 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 310 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับฉลาก กลุ่มที่ 2 ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงจากกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 โดยมีคุณสมบัติคือ ได้รับการแปลผลจากเครื่องมือ ฉบับที่ 1 ทั้งฉบับอยู่ในระดับมากที่สุดและผู้บริหารสถานศึกษาที่กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 ได้รับการเลือกจำนวน 54 คน แบ่งเป็นครูผู้สอน 27 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 27 คน

เครื่องมือที่ใช้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ฉบับ

ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามวิธีของ Likert และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยการหาค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ก่อนนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 30 คน (เฉพาะแบบสอบถามตอนที่ 2) หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่น 0.88

ฉบับที่ 2 และฉบับที่ 3 เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับเหตุการณ์ในอดีตที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงของความจงรักภักดีต่อองค์กร ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 เป็นแนวคำถามการสัมภาษณ์ย้อนรอยประสบการณ์การพัฒนาบุคลากร ที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ตอนที่ 3 เป็นแนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อค้นหา องค์ประกอบ ยุทธศาสตร์ กระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เป็นเหตุปัจจัยให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ตามประสบการณ์ และการรับรู้ ฉบับที่ 2 ใช้เก็บข้อมูลจากครูผู้สอน ฉบับที่ 3 ใช้เก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือ โดยนำแบบสัมภาษณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ตรวจสอบ จากนั้นนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบในภาพรวมด้านเนื้อหาภาษาและความครอบคลุม

การวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือฉบับที่ 1 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เครื่องมือฉบับที่ 2 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ขั้นตอนการวิจัย

1. ศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อयर่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาโดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) แบบแผนอธิบาย : รูปแบบการเลือกผู้เข้าร่วมการวิจัย เริ่มต้นดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณและเมื่อได้ผลการวิจัยแล้วพิจารณาจากผลการวิจัยเพื่อนำมาใช้คัดเลือกบุคคลที่จะเป็นตัวอย่งในการวิจัย นำไปสู่การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ปรากฏการณ์ย้อนหลัง (Ex-post Facto Approach)

2. ร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาโดยศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรและความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มเติม ร่วมกับกับข้อมูลจากการศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา หลังจากนั้นนำร่างรูปแบบฯ ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยการสนทนากลุ่ม ก่อนนำไปปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. ประเมินรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินรูปแบบ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยแยกเป็น เหมาะสม - ไม่เหมาะสม และเป็นไปได้-เป็นไปไม่ได้) นำผลการวิเคราะห์มาปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นรูปแบบฯ ที่สมบูรณ์สามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการต่อไป

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์เอกสารงานวิจัย ทฤษฎีและบทความที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กร และจากการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ 5 องค์ประกอบ และ 17 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

1. ความผูกพันกับองค์กร (Organization Commitment) ได้แก่ 1) แสดงความภาคภูมิใจเมื่อพูดถึงองค์กรต่อหน้าสาธารณชน 2) แสดงออกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร 3) แสดงออกถึงความต้องการคงไว้ซึ่งสถานะภายในองค์กรไม่ยอมย้ายไปจากองค์กร 4) แสดงออกถึงความพึงพอใจต่องานตนเองและการดำเนินงานขององค์กร 5) แสดงออกถึงความห่วงใยสถานะขององค์กรเมื่อประสบปัญหา

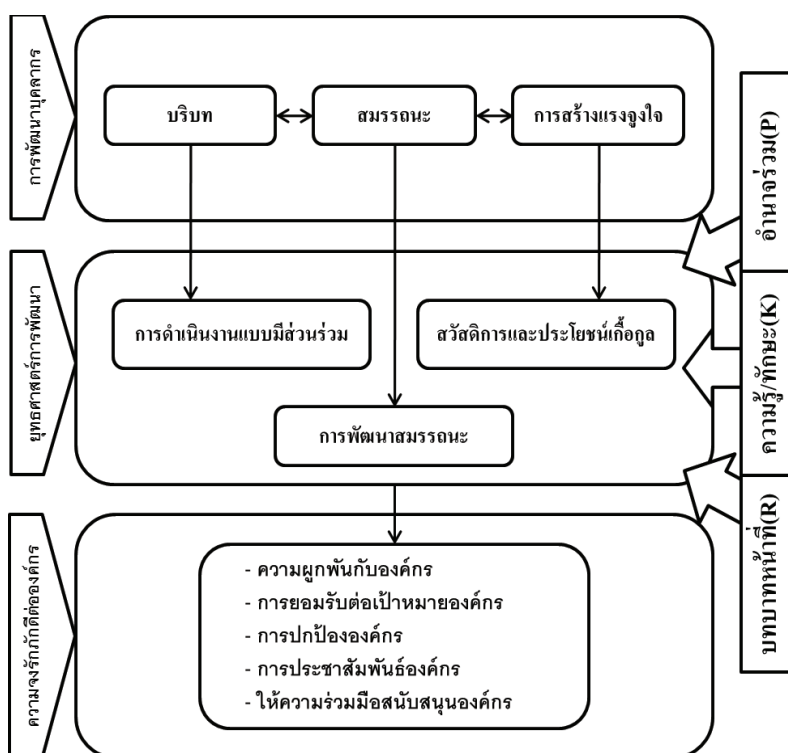
2. การยอมรับต่อเป้าหมายองค์กร (Organization's Goal Acceptation) ได้แก่ 1) มีความรู้และเข้าใจถึงเป้าหมายขององค์กร 2) มีความเข้าใจและยอมรับปฏิบัติตามแผนการดำเนินงานขององค์กร 3) บอกกล่าวแก่บุคคลภายในและภายนอกได้ถึงเป้าหมายและแนวทางดำเนินงานขององค์กร

3. การปกป้ององค์กร (Organizations Protect) ได้แก่ 1) อธิบายและให้ข้อมูลในด้านบวกเมื่อองค์กรถูกวิพากษ์วิจารณ์จากบุคลากรคนอื่น ๆ 2) อธิบายและให้ข้อมูลในด้านบวกเมื่อบุคคลภายนอกวิพากษ์วิจารณ์องค์กร 3) ไม่นำข้อมูลการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรไปเผยแพร่แก่บุคคลภายนอก

4. การประชาสัมพันธ์องค์กร (Organization PR) ได้แก่ 1) ให้ข้อมูลด้านบวกเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กรแก่บุคคลภายนอก 2) ชักชวนให้บุคคลอื่นมาใช้บริการขององค์กร

5. ให้ความร่วมมือสนับสนุนองค์กร (Support and Cooperation to Organization) ได้แก่ 1) ให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือบุคลากรคนอื่น ๆ ด้วยความเต็มใจ 2) มีความพยายามและกระตือรือร้นปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ 3) ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรด้วยความเต็มใจ 4) แสดงออกถึงการสนับสนุนให้องค์กรมีความก้าวหน้า

จากการศึกษาวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนามุคตลกรเพื่อควมจรงรักภักดีต่องค์กรของสถนศีกษาระดับประถมศีกษา สมนรถแสดงได้ตมภพที่ 2



ภพที่ 2 แสดงรูปแบบการพัฒนามุคตลกรเพื่อควมจรงรักภักดีต่องค์กรของสถนศีกษาระดับประถมศีกษา

จกผลกรรวิจัยพวว่า ยุทธศตรศกรพัฒนามุคตลกรเพื่อควมจรงรักภักดีต่องค์กรของสถนศีกษาระดับประถมศีกษามี 3 ยุทธศตร โดยแยกออกตมอค์ประกอบกรพัฒนามุคตลกร ดังนี้

1. ยุทธศตรด้นบริบทประกอบด้ว ยุทธศตรกรดำนญนญนแบบมีส่วนร่วม (Operations Participatory) มีกลยุทธกรพัฒนามุคตลกรตมยุทธศตร 5 กลยุทธ ดังนี้ 1) กรกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม 2) สร้างกรสื่อสารที่มีประสิทธิภพ 3) กรทงนญนเป็นทีม 4) สร้างค่านญนร่วม 5) สร้างบรรยากาศกรทงนที่ติร่วมกัน

2. ยุทธศาสตร์ด้านสมรรถนะประกอบด้วย ยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะ (Competency Development) มีกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ 2 กลยุทธ์ ดังนี้ 1) ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ 2) การนิเทศงานแบบกัลยาณมิตร

3. ยุทธศาสตร์ด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) มีกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ 7 กลยุทธ์ ดังนี้ 1) มีแผนพัฒนาลายอาชีพรายบุคคล 2) จัดตั้งทีมเพื่อนช่วยเพื่อนในการพัฒनावิทยฐานะ 3) ประสานงานวิทยากรภายนอกเพื่อร่วมในคณะทำงานหรือให้ความรู้เพิ่มเติมและเป็นพี่เลี้ยงในการพัฒनावิทยฐานะของบุคลากร 4) ให้บุคลากรเบิกค่าใช้จ่ายและค่าตอบแทนต่าง ๆ ตามระเบียบของทางราชการ 5) จัดตั้งกองทุนสวัสดิการช่วยเหลือบุคลากรหรือจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ 6) มีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรในโอกาสต่าง ๆ 7) มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจนและยุติธรรม

ทั้งนี้องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน คือด้านบริบท ด้านสมรรถนะ และด้านการสร้างแรงจูงใจมีความเกี่ยวพันสนับสนุนซึ่งกันและกันโดยลักษณะของรูปแบบและการดำเนินงาน เช่น เมื่อดำเนินการยุทธศาสตร์ด้านบริบท ก็จะส่งผลทางบวกถึงยุทธศาสตร์การสร้างแรงจูงใจ และยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะ เมื่อมีการดำเนินการตามยุทธศาสตร์พัฒนาสมรรถนะครูก็จะส่งผลทางบวกถึงด้านยุทธศาสตร์ด้านบริบทและยุทธศาสตร์การสร้างแรงจูงใจ และเมื่อดำเนินการยุทธศาสตร์ด้านการสร้างแรงจูงใจก็จะส่งผลถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะและยุทธศาสตร์ด้านบริบทด้วยเช่นเดียวกัน

จากผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาบุคลากรเพื่อความจงรักภักดีต้องคำนึงถึงองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) บทบาทหน้าที่ (Roles) 2) ความรู้ (Knowledge) 3) อำนาจร่วม (Power with)

ทั้งนี้ในระหว่างดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ค้นพบรายละเอียดและปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นประเด็นที่น่าสนใจนอกเหนือไปจากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยโดยสามารถสรุปได้ดังนี้

ความจงรักภักดีต่อองค์กรที่บุคลากรมีสามารถแบ่งจากช่วงเวลาการก่อตัวออกเป็น 2 ระยะด้วยกันคือ 1) ความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่เกิดขึ้นก่อนเข้ามาปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาซึ่งบุคลากรมีความต้องการเข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพราะความมีชื่อเสียงของสถานศึกษา มีความชื่นชม พึงพอใจ และมีความเชื่อในด้านดีของสถานศึกษาอยู่ก่อนแล้ว 2) ความจงรักภักดีต่อองค์กรที่เกิดขึ้นหลังจากเข้ามาปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น ความจงรักภักดีปฐมภูมิ ซึ่งเป็นความจงรักภักดีที่บุคลากรมีต่อองค์กรโดยตรง และความจงรักภักดีทุติยภูมิ ซึ่งเป็นความจงรักภักดีที่บุคลากรมีต่อผู้บริหาร ทำให้บุคลากรจงรักภักดีต่อองค์กรด้วย

นอกจากนั้น ความจงรักภักดีต่อองค์กรที่บุคลากรมียังสามารถแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ 1) ความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคลากรเอง ซึ่งเป็นความตระหนักรู้ว่า ตนเองควรมีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษาที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ 2) ความจงรักภักดีต่อองค์กรที่เกิดโดยการกระตุ้นจากปัจจัยภายนอก เช่น การพัฒนาบุคลากร แรงจูงใจที่ได้รับและบริบทขององค์กรที่เอื้อต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ 5 องค์ประกอบ และ 17 ตัวบ่งชี้ เนื่องจากผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาจากทฤษฎีของนักวิชาการและงานวิจัย ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Greenberg and Robert (2003 : 213-218) ร่วมกับแนวคิดของ Moorman and Blakely (1995 : 127-142) จากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาเพิ่มเติมในรายละเอียดขององค์ประกอบแต่ละด้านเพื่อกำหนดตัวบ่งชี้และได้นำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้จากการสังเคราะห์ ให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นในด้านความเหมาะสม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่ามีเหมาะสมทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ยังพบว่ามียุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กร 3 ยุทธศาสตร์ คือยุทธศาสตร์การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม ยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะและยุทธศาสตร์ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในแต่ละยุทธศาสตร์ผู้วิจัยได้กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินการโดยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ในด้านยุทธศาสตร์การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม (Operations Participatory) จากที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ การวิจัยเอกสารและการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญสามารถกำหนดกลยุทธ์ ดังนี้ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม 2) สร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 3) การทำงานเป็นทีม 4) สร้างค่านิยมร่วม 5) สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีร่วมกัน เนื่องมาจากผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างในด้านบริบท สามารถสรุปเป็นประเด็นได้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรเกิดจากการที่สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา เช่น การร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษาร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ การร่วมกำหนดแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี เป็นเหตุให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจถึงทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาร่วมทั้งยอมรับในเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน และรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อสถานศึกษา ทั้งนี้สถานศึกษาได้มอบหมายแบ่งกลุ่มรับผิดชอบในแต่ละโครงการและกิจกรรมในลักษณะทีมงาน มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในส่วนต่าง ๆ เพื่อดำเนินงานตามโครงการที่แต่ละทีมงานรับผิดชอบ เป็นเหตุให้บุคลากรซึ่งสมาชิกในทีมงานมีความผูกพันกันทั้งในด้านหน้าที่และความสัมพันธ์ส่วนบุคคลทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อทีมในการพัฒนาสถานศึกษาตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายและรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษา นอกจากนี้สถานศึกษามีกระบวนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพที่เน้นการสื่อสารสองทางทำให้บุคลากรทุกคนสามารถรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัยทั้งข่าวสารทั่วไปและด้านวิชาชีพ รวมทั้งข้อมูลของสถานศึกษา มีกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างสม่ำเสมอ เป็นเหตุให้บุคลากรมีความสัมพันธ์กันในระบบกลุ่ม มีการช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน นอกจากนี้การกำหนดค่านิยมร่วมก็เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรทุกคนให้คุณค่าและความเชื่ออันนำไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ทำให้บุคลากรมีจิตสำนึก ค่านิยมและความเชื่อไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิฐ พูลสวัสดิ์ (2548 : บทคัดย่อ) ว่าวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีร่วมกัน สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นสุขในการมาทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปทุมทิพย์ ทิพย์โสภา (2550 : บทคัดย่อ) ว่าการรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร

ในด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะ จากการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ การวิจัยเอกสารและการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยสามารถกำหนดกลยุทธ์ได้ดังนี้ 1) ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ 2) การนิเทศงานแบบกัลยาณมิตร ผลการวิจัยที่พบเนื่องมาจากการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรได้นั้นผู้วิจัยพบว่าต้องมีหลักการพื้นฐาน 3 ประการ ประกอบด้วย บทบาทหน้าที่ (Roles) ความรู้ (Knowledge) และอำนาจร่วม (Power with) เมื่อสถานศึกษาได้มอบหมายบทบาทหน้าที่ให้บุคลากร เป็นเรื่องที่สำคัญที่สถานศึกษาต้องให้ความรู้ในเรื่องนั้น ๆ หากเป็นกิจกรรมที่ต้องมีการปฏิบัติก็ต้องมีการฝึกทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Al-Ma'ani (2013 : 878-896) ว่าการฝึกอบรมพนักงาน และการเพิ่มขีดความสามารถส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ในส่วนของการดำเนินการต่าง ๆ ต้องอยู่ภายใต้การร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจของบุคลากรหรือเรียกว่าอำนาจร่วม เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในสถานศึกษามีความภาคภูมิใจในสถานะ และเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จ และเมื่อบุคลากรได้ดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายหรือมีส่วนร่วมไปในระยะเวลาหนึ่งสิ่งที่สำคัญคือ สถานศึกษาได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศติดตามงานโดยมีการมอบหมายการดำเนินงานคือการนิเทศแบบกัลยาณมิตร มีการวางแผนการนิเทศกำหนดการนิเทศ รูปแบบการนิเทศที่ชัดเจน เพื่อกำหนดการนิเทศการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีรูปแบบคือ

1) ตรวจสอบการดำเนินงาน เทียบเคียงมาตรฐานการปฏิบัติงาน 2) ให้การแนะนำช่วยเหลือในส่วนที่บุคลากรเห็นพ้องกับคณะกรรมการนิเทศว่าเป็นส่วนที่มีปัญหาหรือเกิดอุปสรรค 3) คณะกรรมการนิเทศร่วมกับบุคลากรเพื่อค้นหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน 4) เสนอผู้บริหารสถานศึกษาทราบถึงแนวทางแก้ไข เพื่อให้สถานศึกษาได้ดำเนินการช่วยเหลือให้ตรงกับปัญหาและความต้องการของบุคลากร

ผลการวิจัยยังพบว่า ยุทธศาสตร์ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลประกอบด้วยกลยุทธ์ดังต่อไปนี้

- 1) มีแผนพัฒนาสายอาชีพรายบุคคล
- 2) จัดตั้งทีมเพื่อนช่วยเพื่อนในการพัฒนาวิทยฐานะ
- 3) ประสานงานวิทยากรภายนอกเพื่อร่วมในคณะทำงาน หรือให้ความรู้เพิ่มเติมและเป็นพี่เลี้ยงในการพัฒนาวิทยฐานะของบุคลากร
- 4) ให้บุคลากรเบิกค่าใช้จ่ายและค่าตอบแทนต่าง ๆ ตามระเบียบของทางราชการ
- 5) จัดตั้งกองทุนสวัสดิการช่วยเหลือบุคลากรหรือจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์
- 6) มีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรในโอกาสต่าง ๆ
- 7) มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจนและยุติธรรม

จากผลการวิจัยที่พบ เนื่องมาจากที่ผลการการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจากประสบการณ์ย้อนหลัง พบว่า สถานศึกษาได้ให้ความสำคัญในเรื่องของสวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่บุคลากรควรได้รับตามโอกาสและตามสิทธิของบุคลากร ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้โดยตรง รูปแบบวิธีการที่สถานศึกษาได้ดำเนินการ เช่น การทำแผนพัฒนาสายอาชีพให้ครูเป็นรายบุคคล ซึ่งเป็นการวางแผนให้บุคลากรมีความความก้าวหน้าในอาชีพครู โดยกำหนดเป็นกรอบด้านเวลา คุณสมบัติ และแนวทางพัฒนาตนเองของครูที่สอดคล้องกับเส้นทางพัฒนาสายอาชีพ โดยเริ่มตั้งแต่บุคลากรได้เริ่มปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ครูได้อย่างดี นอกจากนั้นสถานศึกษายังมีการจัดทีมเพื่อนช่วยเพื่อนในการพัฒนาวิทยฐานะให้สูงขึ้น รวมทั้งมีการประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญภายนอกเข้ามาให้ความรู้และแนวทางเป็นระยะ ๆ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ Mehta, Singh, Bhakar and Sinha (2010 : 98-108) พบว่า การพัฒนาอาชีพ การสร้างแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี นอกจากนั้นสถานศึกษายังเปิดโอกาสให้บุคลากรเบิกจ่ายค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ของทางราชการได้ตามระเบียบ เพื่อช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติงานโดยไม่ส่งผลกระทบต่อรายจ่ายส่วนตัว ทั้งนี้สถานศึกษายังได้ดำเนินการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการของโรงเรียนในลักษณะของสหกรณ์ออมทรัพย์ เปิดโอกาสให้สมาชิกกู้ยืมยามจำเป็นโดยมีดอกเบี้ยต่ำ ในส่วนของรายได้ที่เกิดจากดอกเบี้ยได้เอามาเป็นสวัสดิการแก่ครูในโอกาสต่าง ๆ เป็นรางวัลแบบให้เปล่าและเป็นทุนการศึกษาให้แก่นักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Iqbal, Tufail and Lodhi (2015 : 1-11) ว่าสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ด้านการเงินของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ทั้งนี้การยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่ครูในโอกาสต่าง ๆ เป็นส่วนที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นการส่งเสริมให้ครูได้ค้นพบแนวทางการทำงานใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งสร้างเครือข่ายในการช่วยเหลือบุคลากรคนอื่นในด้านเทคนิควิธีการและการเป็นต้นแบบที่ดี รวมถึงการพิจารณาความดีความชอบ สถานศึกษาได้จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจนและยุติธรรม โดยทำเป็นระเบียบหลักเกณฑ์เป็นที่ยอมรับของบุคลากร ทำให้บุคลากรรู้สึกได้ถึงความยุติธรรมและความเท่าเทียม เป็นการสร้างแรงจูงใจแบบมีทิศทางซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมล จำปานิล (2553 : 1-14) ว่าการรับรู้ความยุติธรรมในโรงเรียน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

เพื่อให้การนำรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาตามผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างแท้จริงผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ ดังนี้

1. ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เข้าใจอย่างละเอียดชัดเจนก่อนนำรูปแบบฯ ไปใช้อย่างเป็นระบบ

2. ควรมีการเตรียมความพร้อมด้วยการศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับบริบทของสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับการใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความจรรีกรักภักดีต่อองค์กรของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพ สำเร็จตามเป้าหมายของรูปแบบฯ และเป้าหมายของสถานศึกษา

3. ในการนำรูปแบบฯ ไปใช้ ขึ้นอยู่กับสภาพสถานศึกษา ซึ่งสามารถเลือกใช้ได้ 2 แบบ คือ 1) นำรูปแบบฯ ไปใช้เต็มรูปแบบ 2) นำรูปแบบฯ ไปประยุกต์ใช้

4. ในการนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้ ต้องคำนึงถึงหลักการพื้นฐาน RKP เป็นสำคัญ

5. การใช้รูปแบบฯ สามารถดำเนินการโดยบุคลากรไปพร้อมกับการดำเนินงานตามปกติของสถานศึกษาขั้นตอนวิธีการตามยุทธศาสตร์ของรูปแบบฯ ไม่จำเป็นต้องเรียงลำดับการดำเนินการ สามารถดำเนินการ ก่อนหลังได้ตามความเหมาะสม

6. ความจรรีกรักภักดีต่อองค์กรเป็นนามธรรม เป็นสิ่งที่ต้องใช้ระยะเวลาในการก่อตัวด้านทัศนคติ ซึ่งอาจไม่สามารถเห็นผลลัพธ์ตามเป้าหมายของการดำเนินการตามรูปแบบฯ ในระยะเวลาอันสั้น ต้องดำเนินการ ทำซ้ำเพื่อปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจนกลายเป็นความจรรีกรักภักดีต่อองค์กร

7. ปัจจัยความสำเร็จตามรูปแบบ การดำเนินการของสถานศึกษาต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรพร้อมทั้งยอมรับต่อเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานร่วมกันภายใต้สัญลักษณ์ความเป็นองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อความจรรีกรักภักดีของบุคลากร

2. ควรมีการศึกษาวิจัยการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความจรรีกรักภักดีต่อองค์กรของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความจรรีกรักภักดีต่อองค์กรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือระดับอื่น ๆ ในกำกับของรัฐ ที่มีบริบทของสถานศึกษาแตกต่างไปจากระดับประถมศึกษา

4. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความจรรีกรักภักดีต่อองค์กรของสถานศึกษาในสังกัดของเอกชน

กิตติกรรมประกาศ

ดุชนินพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ได้ ต้องขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของรองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา ประธานอาจารย์ที่ปรึกษาดุชนินพนธ์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เหม ทองชัย อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระยุทธ ชวตะกาญจน์ ประธานคณะกรรมการสอบดุชนินพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ กรรมการสอบดุชนินพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จนกระทั่งดุชนินพนธ์สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างสูง

เอกสารอ้างอิง

กรรองกาญจน์ ทองสุข. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจรรีกรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2554.

จิระ หงส์ดามรงค์. 8K's+5K's ทูมมนุษย์ของคนไทยรองรับประชาคมอาเซียน. กรุงเทพฯ : มิสเตอร์ก๊อปปี, 2555.

- ปทุมทิพย์ ทิพย์โสภา. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานปฏิบัติการ แผนกสินเชื่อในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550.
- พิชิต เทพวรรณ. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : วิ.พรีน 1991, 2554.
- พิสิฐ พูลสวัสดิ์. วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.
- วิมล จำปานิล. “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ,” วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. 6, 17 (มกราคม 2554) : 1-14.
- Adler, P. A. and P. Adler. “Intense Loyalty in Organizations A case study of College Athletics,” **Administrative Science Quarterly.** 33, 3 (March 1988) : 401-417.
- Al-Ma'ani, A. I. “Factors Affecting the Organizational Loyalty of Workers in the Jordanian Commercial Banks,” **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business.** 4, 12 (January 2013) : 878-896.
- Goodarzi, A. “Organizational Loyalty Management of the Strategic Approach for Human Resources,” **Journal of Basic and Applied Scientific Research.** 2, 9 (January 2012) : 8995-8998.
- Greenberg, J. and Robert A. B. **Behavior in Organizations.** 8th ed. London : Prentice Hall, 2003.
- Iqbal, A., Tufail, M.S. and Lodhi, R. N. “Employee loyalty and Organizational Commitment in Pakistani Organizations,” **Global Journal of Human Resource Management.** 3, 1 (January 2015) : 1-11.
- Mehta, S. Singh and others. “Employee Loyalty Towards Organization : A Study of Academician,” **Behavior in Organizations.** 1, 1 (April 2010) : 98-108.
- Moorman, R. H. and G. L. Blakely. “Individualism-Collectivism as an Individual Difference Predictor of Organizational Citizenship Behavior,” **Journal of Organizational Behavior.** 16 (January 1995) : 127-142.

