

ความภักดีต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้

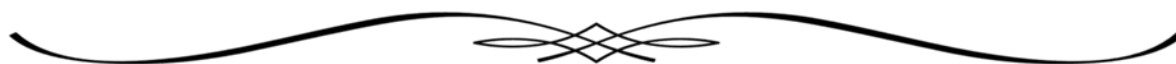
ORGANIZATIONAL LOYALTY AFFECTING ADMINISTRATION OF ROYAL AWARDED SCHOOLS UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE IN SOUTHERN REGION

สุจิตรา เพียรรุ่งเรือง¹, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์², ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เชนอักษร³
Suchittra Phienrungruang¹, Asst. Prof. Praser InrakEd.D.², Asst. Prof. MAJ. Nopadol Chenaksara, RTAR, Ph.D.³

¹นิสิตการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

²ที่ปรึกษาหลัก หัวหน้าภาควิชาสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

³ที่ปรึกษารอง ภาควิชาสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร



Received : May 2, 2018

Revised : June 5, 2018

Accepted : July 10, 2018

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความภักดีต่อองค์กรในโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ 2) การบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ 3) ความภักดีต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ประชากรคือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ที่เป็นโรงเรียนรางวัลพระราชทานและได้รับรางวัลพระราชทาน 2 ปีการศึกษาขึ้นไป จำนวน 52 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียนได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ครู 2 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา 2 คน รวมทั้งสิ้น 312 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบความภักดีต่อองค์กรมี 10 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร 2) ความศรัทธาต่อองค์กร 3) การวางแผนและการกระจายอำนาจในการทำงาน 4) การมีความเป็นกัลยาณมิตร

5) การมีขวัญกำลังใจในการทำงาน 6) การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร 7) การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน 8) การแสดงออกตามความสามารถ 9) การมีส่วนร่วมในองค์กร และ 10) การมีจิตสำนึกที่ดี

2. องค์ประกอบการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ มี 6 องค์ประกอบคือ 1) คุณภาพนักเรียน 2) การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ 3) การบริหารการจัดการ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน 5) บุคลากรและการบริหารงานบุคลากร และ 6) ความดีเด่นของสถานศึกษา

3. ความภักดีต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ มี 4 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบที่ 1 การสร้างความภูมิใจในการเป็นสมาชิกของ องค์การองค์ประกอบที่ 9 การมีส่วนร่วมในองค์กร องค์ประกอบที่ 5 การมีขวัญกำลังใจในการทำงาน และองค์ประกอบที่ 4 การมีความเป็นกัลยาณมิตร ทั้ง 4 องค์ประกอบ สามารถทำนายการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ได้ร้อยละ 51.80 แสดงว่าทั้ง 4 องค์ประกอบส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้

คำสำคัญ : ความภักดี, การบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน

Abstract

The purposes of this descriptive research were to determine 1) the factors of the organizational loyalty, 2) the administration in Royal Awarded schools under secondary educational service area office in southern region and 3) Organizational loyalty affecting the administration of Royal Awarded schools under secondary educational service area office in southern region. The populations were 52 schools of Royal Awarded schools under secondary educational service area office in southern region. The respondents were comprised of one director, one vice director, two teachers and two school committees. The used statistics were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis and epwise multiple regression analysis.

The research findings were to follows:

1. The factors of organizational loyalty consisted of 10 factors which were : 1) proud of membership, 2) faith in organization, 3) planning and using power correctly, 4) being merciful, 5) encouraged in work, 6) being a good membership, 7) co-operated culture in work, 8) expressed ability, 9) participated in organization and 10) a good conscience

2. The factors of the administration in Royal Awarded schools under secondary educational service office in southern region which were : 1) the quality of students, 2) administrative and academic courses, 3) the management in information systems, 4) relationship between school with parents and communities, 5) personnel and personnel on object and 6) excellent of school.

3. Organizational loyalty affecting administration in Royal Awarded schools under secondary educational service area office in southern region which were found 4 factors such as proud of membership,

participated in organization, encouraged in work and being merciful can predicted the administration in Royal Awarded schools under secondary educational service office in southern region about 51.80 percent.

Keywords: Loyalty, administration in Royal Awarded schools

ภูมิหลัง

ท่ามกลางกระแสของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โลกของเราก้าวเข้าสู่ยุคที่เรียกว่า โลกาภิวัตน์ (Globalization) การเปลี่ยนแปลงขึ้นทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ส่งผลให้องค์การต่างๆ ต้องปฏิรูปตนเองเพื่อให้อยู่รอดเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น องค์กรที่มีความสมบูรณ์ เจลียวฉลาดเรียนรู้และปรับตัวเองเข้ากับสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็วเท่านั้นจะสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้รูปแบบขององค์กรในศตวรรษที่ 21 จะต้องพัฒนาสำนักแห่งการมองอนาคตว่าจะมุ่งไปที่ใดจะสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มีความหมายอย่างไร เป้าหมายนั้นจะต้องมีความโดดเด่นในตนเองซึ่งช่วยให้มีความได้เปรียบเชิงแข่งขันและสามารถยืนหยัดในฝูงชนและโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคง (Rowan Gibson, 1988:2)[1]พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้บัญญัติให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545: 24)[2]ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา อาทิ ครู อาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความตื่นตัว โดยเฉพาะในประเด็นของการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานด้านผู้เรียนมีองค์ประกอบของความสำคัญหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณะครู อาจารย์และผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทโดยตรงในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาและได้คุณภาพที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กำหนด การบริหารของสถานศึกษาในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีทักษะในการนำและจูงใจคนให้มีส่วนร่วมร่วมกันปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอยู่เสมอสอดคล้องกับพระปรีชาสามารถของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่รัชกาลที่ 9 ที่ทรงปฏิบัติพระราชกรณียกิจด้านการพัฒนาต่างๆ จำนวนมากทรงมีวิธบริหารจัดการที่ทำให้โครงการพัฒนาเนื่องจากพระราชดำริบรรลุผลสำเร็จตามที่ทรงกำหนดไว้และแสดงให้เห็นถึงพัฒนาการในการบริหารจัดการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่รัชกาลที่ 9 อย่างชัดเจน หลักวิธีการทรงงานสะท้อนให้เห็นพระปรีชาสามารถในการบริหารจัดการด้วยทรงมีพระราชวิสัยทัศน์อันยาวไกล ทรงมีภาวะผู้นำสูงในการทรงงาน ทรงสื่อสารกับประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโครงการเพื่อรับฟังความคิดเห็นในการบริหารโครงการนั้น ทรงมีการวางแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์และทรงมีกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน ก่อนจะพระราชทานโครงการใดทรงศึกษาข้อมูลรายละเอียดอย่างเป็นทางการทั้งจากข้อมูลเบื้องต้น เอกสาร แผนที่และทรงสอบถามเจ้าหน้าที่ นักวิชาการและราษฎรในพื้นที่เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ในการพระราชทานความช่วยเหลือได้ตรงตามที่ประชาชนต้องการ ทรงให้ความสำคัญแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ทรงนำการประชาพิจารณ์มาใช้ในการบริหารโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เพื่อเปิดโอกาสให้สาธารณชน ประชาชนและเจ้าหน้าที่ทุกระดับได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น นอกจากนี้ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่รัชกาลที่ 9 ทรงบริหารจัดการโครงการต่างๆ อย่างครบวงจรตั้งแต่การวางแผน การจัดความรู้ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การจัดกระบวนการไปจนถึงการกำกับติดตามและประเมินผล โดยทรงใช้การบูรณาการในการดำเนินตามโครงการและทรงใช้การปฏิบัติงานเชิงรุกมาโดยตลอดเหล่านี้เป็นปัจจัยอันสำคัญที่ส่งผลให้การบริหารงานใน

โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริประสบผลสำเร็จโดยมีผู้รับผลประโยชน์โดยตรงคือประชาชนที่มีพระราชประสงค์ให้มีความอยู่ดีมีสุข พึ่งตนเองได้และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในที่สุด [3]

ในการพัฒนาองค์การหรือหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด คุณภาพของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญเนื่องจากบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การหรือหน่วยงานให้ไปสู่ความสำเร็จตามจุดหมายขององค์การหรือหน่วยงานนั้นๆ ความภักดีต่อองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินการขององค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เมื่อบุคคลารู้สึกว่าตนไม่ได้รับความสนใจหรือไม่มีความสำคัญสำหรับองค์การอาจจะทำงานในหน้าที่อย่างไม่เต็มใจหรือลาออกจากองค์การนั้นไปกรณีที่บุคลากรไม่มีความภักดีต่อองค์การแต่ไม่ลาออกและเลือกที่จะอยู่ต่อไปในองค์การโดยไม่ทำงานหรือไม่ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ก็จะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์การอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรที่องค์การจะต้องนำมาใช้เพื่อสร้างความพอใจให้กับบุคลากร เช่นเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการหรือการสูญเสียเวลาที่จะต้องฝึกหัดคนใหม่เข้ามาทดแทน เกิดการสูญเสียคุณค่าของเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ [4]

จากการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษารวมทั้งการศึกษาวิชาชีพศึกษาศึกษาและปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาไทย ในอนาคตและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม ประชากร พลังงานและสิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของสังคมโลก โดยกำหนดประเด็นสำคัญของระบบการศึกษาและการเรียนรู้ที่ต้องการปฏิรูปอย่างเร่งด่วนได้สี่ประการดังนี้ 1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ 4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการยุคใหม่ ในการบริหารงานเพื่อการปฏิรูปการศึกษาทั้ง 4 ประเด็นดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่รับผิดชอบจัดการระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน คุณภาพการศึกษามีความหมายกว้างขึ้นอยู่กับมุมมองของนักการศึกษาว่าจะมองในมิติใดแต่ส่วนใหญ่มักมองใน 3 มิติ คือ 1) คุณภาพของทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนรวมถึงคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) คุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอนและ 3) คุณภาพของผลผลิต นอกจากนี้ยังอาจหมายถึงรวมถึงความคาดหวังของชุมชนที่เห็นได้จากการที่มีการกำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษาส่วนรวมและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องกระทำได้หลายทางการยกย่องเชิดชูให้ขวัญกำลังใจและประกาศให้สาธารณชนรับทราบอย่างแพร่หลายก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ไม่วันลำสมัยจะเห็นได้จากการดำเนินงานคัดเลือกนักเรียน นักศึกษาและสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน สำหรับสถานศึกษาที่ได้รับเลือกเป็นโรงเรียนรางวัลพระราชทานมีระบบการจัดการที่ดีหลายรูปแบบได้แก่การบริหารจัดการโดยใช้หลักการกระจายอำนาจ หลักการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ หลักการมีส่วนร่วมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ หลักการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในการบริหารจัดการทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคลและบริหารทั่วไปโดยเฉพาะการมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมามีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา การเข้าใจบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา การให้ข้อมูล การแสดงความคิดเห็น แนะนำปรึกษาช่วยวางแผนและร่วมปฏิบัติ รวมทั้งมอบหมายงานรับผิดชอบที่ชัดเจน [5]

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้

1. เพื่อศึกษาความภักดีต่อองค์การในโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้

3. เพื่อศึกษาความภักดีต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาแนวคิดทฤษฎีความภักดีต่อองค์กรของ Hoy and Rees (1980), Kotler and Armstrong (2013), Adler and Adler (1988), Hirschman (1994), Henning-Thurau et al (2001), Oliver (2010), Johnson and Gustafsson (2000), Reichheld (2001), Dick and Basu (1994), Buchanan (1977), Steers (1977), Whitney and Cooper (1992), Fletcher (1993), Robbins (2000), Lee (2013) และแนวคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ จีรนันท์ ดวงคำ (2551), ชฎิล นิ่มนวล (2552), จาตุรงค์ วัฒนศิริ (2552), รัชณี ตีรวงษา (2552), สุธิดา ม่วงรุ่ง (2552), ศิริพร ชื่นแจ่ม (2553), อภินันท์ ทรัพย์ธนมั่น (2554), จุไรรัตน์ แซ่เตียว (2554), หนึ่งฤทัย น้อยทา (2555), จิตตานันท์ สุขสวัสดิ์ (2556), รุจิรา เรือง วิโลกฤตย์ (2556), จรรยา มีสิม (2557), ปชานนท์ ชนะราวี (2557), Niehoff, Moorman and Blakely (2011), Lee, Kim and Jeon (2013), Mehta, Singh, Bhakar (2010), Iqbal, Tufail and Lodhi (2015), Pearce (1997), Ahmad, Al-Qarioti, Freih (2009) และ Al-ma'ani (2013) ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิจากการสัมภาษณ์และการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน มี 6 ด้านคือ ด้านคุณภาพนักเรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและวิชาการ ด้านการบริหารการจัดการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน ด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากร และด้านความดีเด่นของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยทำการกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ศึกษาองค์ประกอบความภักดีต่อองค์กร แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภักดีต่อองค์กร โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อให้ได้ตัวแปรที่ต้องการศึกษาแล้วนำไปสร้างแบบสัมภาษณ์ร่างแบบสัมภาษณ์ ปรีक्षाอาจารย์ที่ปรึกษาและปรับแก้ตามคำแนะนำ จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ไปเป็นแนวในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งการสังเกตมาวิเคราะห์เนื้อหา และนำมาประมวลผลกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร สรุปตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบความภักดีต่อองค์กร

ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย ขั้นตอนนี้เป็นการนำผลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาพัฒนาแบบสอบถามและปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์โดยใช้เทคนิค IOC (Index of item Objective Congruence: IOC) เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไปและปรับปรุงแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา ครู และกรรมการสถานศึกษา จำนวน 5 โรงเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 6 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค [6] ปรับปรุงแบบสอบถาม เพื่อให้เก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ที่เป็นโรงเรียนรางวัลพระราชทานเปิดสอนในปีการศึกษา 2507-2558 และ

ได้รับรางวัลพระราชทานตั้งแต่ 2 ปีการศึกษาขึ้นไป จำนวน 52 โรงเรียน แต่ละโรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ครู 2 คน และกรรมการสถานศึกษา 2 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนนี้เป็นการนำแบบสอบถามจากขั้นที่ 3 ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 52 โรงเรียน นำข้อมูลที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้อง และดำเนินการดังต่อไปนี้ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) แปรผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้องค์ประกอบความภักดีต่อองค์กร 2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) แปรผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ 3) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (Stepwise multiple regression analysis) แปรผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้ความภักดีต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคใต้

ขั้นที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล ให้ข้อเสนอแนะในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความภักดีต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้” ได้ข้อสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. องค์ประกอบความภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร 2) ความศรัทธาต่อองค์กร 3) การวางแผนและการกระจายอำนาจในการทำงาน 4) การมีความเป็นกัลยาณมิตร 5) การมีขวัญกำลังใจในการทำงาน 6) การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 7) การมีวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน 8) การแสดงออกตามความสามารถ 9) การมีส่วนร่วมในองค์กร และ 10) การมีจิตสำนึกที่ดี ดังนั้นองค์ประกอบความภักดีต่อองค์กร จึงเป็นพหุองค์ประกอบตามสมมุติฐานการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 การสร้างความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรมีตัวแปรสำคัญจำนวน 17 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 89,91,93,94,96,97,98,99,100,101,102,103,104,105,106,107 และ 111

1.2 องค์ประกอบที่ 2 ความศรัทธาต่อองค์กรมีตัวแปรสำคัญจำนวน 10 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 44,45,46,48,49,51,53,57,58 และ 59

1.3 องค์ประกอบที่ 3 การวางแผนและการกระจายอำนาจในการทำงานมีตัวแปรสำคัญ จำนวน 4 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 27,29,30 และ 31

1.4 องค์ประกอบที่ 4 การมีความเป็นกัลยาณมิตร มีตัวแปรสำคัญ จำนวน 4 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 82,83,84 และ 86

1.5 องค์ประกอบที่ 5 การมีขวัญกำลังใจในการทำงานมีตัวแปรสำคัญ จำนวน 5 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 116,117,118,119 และ 120

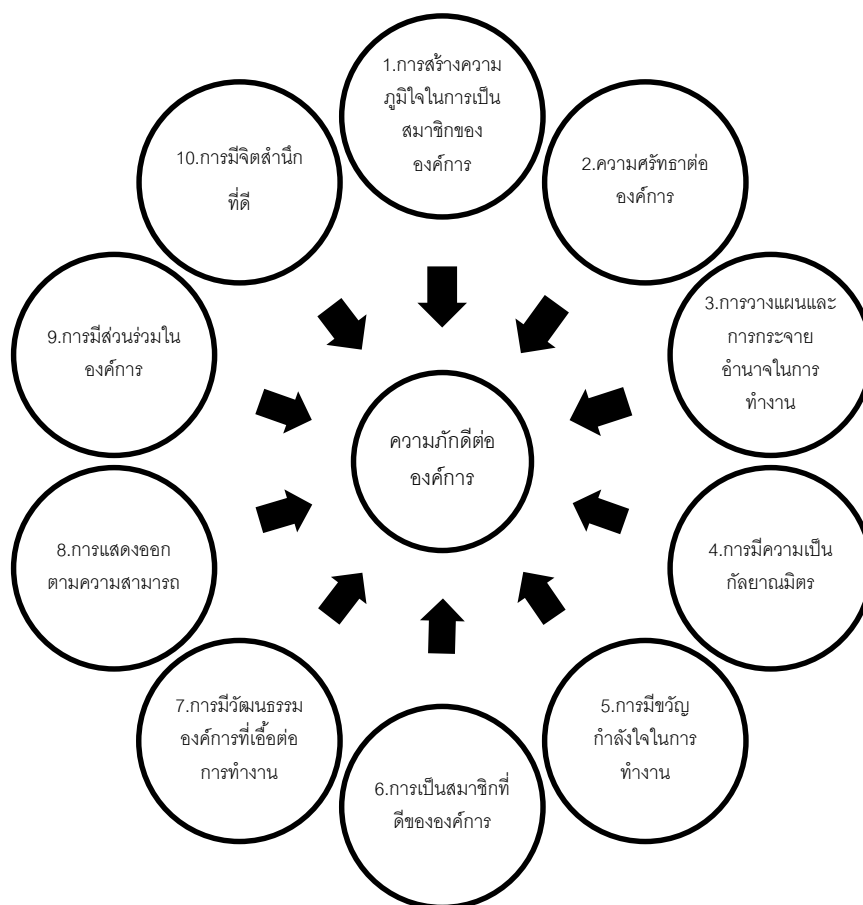
1.6 องค์ประกอบที่ 6 การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีตัวแปรสำคัญ จำนวน 5 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 4,6,7,8 และ 9

1.7 องค์ประกอบที่ 7 การมีวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน ตัวแปรสำคัญ จำนวน 5 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 33,34,35,36 และ 37

1.8 องค์ประกอบที่ 8 การแสดงออกตามความสามารถมีตัวแปรสำคัญ จำนวน 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 69,70 และ 71

1.9 องค์ประกอบที่ 9 การมีส่วนร่วมในองค์กร มีตัวแปรสำคัญ จำนวน 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 39,40 และ 41

1.10 องค์ประกอบที่ 10 การมีจิตสำนึกที่ดี มีตัวแปรสำคัญ จำนวน 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 73, 79 และ 80



2. การบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 1) ด้านคุณภาพนักเรียน 2) ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ 3) ด้านการบริหารการจัดการ 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน 5) ด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากร 6) ด้านความดีเด่นของสถานศึกษา

2.1 องค์ประกอบที่ 1 ด้านคุณภาพนักเรียน มีตัวแปรสำคัญจำนวน 11 ตัวแปร คือตัวแปรที่ 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,12

2.2 องค์ประกอบที่ 2 ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ มีตัวแปรสำคัญ 12 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,16,17

2.3 องค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารการจัดการ มีตัวแปรสำคัญ 7 ตัวแปร คือตัวแปรที่ 5,6,7,8,9,10,11

2.4 องค์ประกอบที่ 4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน มีตัวแปรสำคัญ 7 ตัวแปร คือตัวแปรที่ 1,3,4,5,6,7,8

2.5 องค์ประกอบที่ 5 ด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากร มีตัวแปรสำคัญ 8 ตัวแปร คือตัวแปรที่ 5,6,7,8,9,10,11,12

2.6 องค์ประกอบที่ 6 ด้านความดีเด่นของสถานศึกษา มีตัวแปรสำคัญ 2 ตัวแปร คือตัวแปรที่ 3,6

3. ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการคือตัวแปรด้านการสร้างความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ (X_1) ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ (X_9) ด้านมีขวัญกำลังใจในการทำงาน (X_5) ด้านการมีความเป็นกัลยาณมิตร (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Regression) เท่ากับ .780ประสิทธิภาพในการทำงาน

(R Square) เท่ากับ .518 หมายถึง การสร้างความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร (X_1) การมีส่วนร่วมในองค์กร (X_9) การมีขวัญกำลังใจในการทำงาน (X_5) และการมีความเป็นกัลยาณมิตร (X_4) สามารถทำนายการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ได้ร้อยละ 51.80 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .514 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .320 แสดงว่าการสร้างความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร (X_1) การมีส่วนร่วมในองค์กร (X_9) การมีขวัญกำลังใจในการทำงาน (X_5) และ การมีความเป็นกัลยาณมิตร (X_4) ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$Y = .904 + .225X_1 + .232X_9 + .172X_5 + .131X_4$$

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากความภักดีต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ประกอบด้วยตัวแปรต้นคือ ความภักดีต่อองค์กรและตัวแปรตาม คือการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. องค์กรประกอบความภักดีต่อองค์กร จากข้อค้นพบความภักดีต่อองค์กรในโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ มีทั้งหมด 10 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การสร้างความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร 2) ความศรัทธาต่อองค์กร 3) การวางแผนและการกระจายอำนาจในการทำงาน 4) การมีความเป็นกัลยาณมิตร 5) การมีขวัญกำลังใจในการทำงาน 6) การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 7) การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน 8) การแสดงออกตามความสามารถ 9) การมีส่วนร่วมในองค์กร 10) การมีจิตสำนึกที่ดี

ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบด้านความภูมิใจในการเป็นสมาชิกที่ดี การมีความภูมิใจในการเป็นสมาชิก มีเจตคติในทางบวก ทำสิ่งที่เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร เป็นตัวแทนให้การชื่นชมองค์กรโดยการสื่อสารด้วยวาจาและการเขียน มีจิตใจเข้มแข็งแสดงพฤติกรรมที่ดี ให้การช่วยเหลือองค์กรในด้านต่างๆ อย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวต่อเป้าหมายและค่านิยม มีบรรทัดฐานภายในจิตใจผูกมัดด้านจริยธรรม มีแนวโน้มที่จะอยู่ทำงานอย่างต่อเนื่อง แสดงความกตัญญู ปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีเอกลักษณ์ มีความซื่อสัตย์ มีประวัติที่ชัดเจน มีความตั้งใจในการที่จะปรับปรุงองค์กรให้ข้อมูลขององค์กรต่อบุคคลภายนอกในทางบวกมีความสบายใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ฮอยและรีส์ (Hoy & Rees) [7] ได้กล่าวถึงความภักดีต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกหรือสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กร 4 ด้าน 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านความคงอยู่ 3) ด้านบรรทัดฐาน 4) ด้านพฤติกรรมและสอดคล้องกับความคิดของ เฟลเชอร์ (Fletcher) [8] กล่าวว่าความภักดีต่อองค์กรมีองค์ประกอบสำคัญ 3 อย่างคือ 1) การแสดงประวัติของตนเอง เนื่องจากการรู้ประวัติของบุคคลจะก่อให้เกิดสัมพันธภาพ มิตรภาพและศีลธรรมคุณธรรม 2) ความผูกพันที่มีมากกว่าการแสดงออกที่เป็นนิสัย 3) หลีกเลี่ยงการไม่ซื่อตรงต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปชานนท์ ชนะราวี [9] กล่าวคือสมาชิกมีความผูกพันกับองค์กรยอมรับเป้าหมายและปกป้ององค์กรมีการประชาสัมพันธ์องค์กร

ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบด้านความศรัทธาต่อองค์กร การส่งเสริมองค์กรให้มีความสุข ชุมชนเข้มแข็งมีการแบ่งปันประสบการณ์ความรู้เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน มีการวางแผนการปฏิบัติงาน รับผิดชอบเท่าเทียมกัน จัดสวัสดิการเป็นที่พอใจ เสมอภาค ให้อิสระทางความคิด มีความสามัคคีขึ้นชอบองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของ ลี (Lee) [10] กล่าวว่า ความภักดีคือ การเชื่อฟัง การแสดงความรักอุทิศตนเพื่อเป็นเป้าหมายต่อองค์กร การมีความเต็มใจและ

ยินดีที่จะกระทำตามความต้องการขององค์การมากกว่าผลประโยชน์ตนเอง ส่วน จรรยา มีสิม [11] ได้กล่าวในงานวิจัยว่า ความภักดีในวิชาชีพด้านการมีความรักความศรัทธาต่อวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของหนึ่งฤทัย น้อยทา [12] ว่าความภักดีต่อองค์การมีความสำคัญ 4 ด้าน 1) ด้านการมีความรักความศรัทธาต่อองค์การ 2) ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ 3) ด้านการร่วมมือกับกิจกรรม 4) ด้านการช่วยประชาสัมพันธ์องค์การ

ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบด้านการวางแผนและการกระจายอำนาจในการทำงานโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ การวางแผนในการทำงาน การสื่อสารที่รวดเร็วและการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับ วิทนีเยและคูเปอร์ (Whitney and Cooper) [13] ได้กล่าวว่าความภักดีต่อองค์การเป็นได้ทั้งทัศนคติและพฤติกรรมและด้านพฤติกรรมได้กล่าวถึงการมีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาในการพัฒนาองค์การ (active element) เป็นการกระทำสิ่งต่างๆ เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนองค์การและมีความเชื่อมั่นว่าสามารถปรับปรุงแก้ไของค์การให้ดีขึ้น สอดคล้องกับความคิดของ Adler and Adler [14] กล่าวว่า มี 5 องค์ประกอบที่พัฒนาให้สมาชิกเกิดความภักดีต่อองค์การคือ 1) ความมีอำนาจเหนือผู้อื่น คือการที่สมาชิกทำงานภายใต้การบริหารของผู้นำที่เข้มแข็ง 2) การแสดงเอกลักษณ์ 3) ความผูกพัน 4) การบูรณาการ 5) การกำหนดเป้าหมาย

ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบด้านการมีความเป็นกัลยาณมิตร มีการประสานงานกับทุกระดับสายงานอย่างมีน้ำใจต่อกัน มีการปรับปรุงพัฒนาศักยภาพการทำงานอยู่ตลอดเวลา มีหลักการและขั้นตอนในการแก้ปัญหา สอดคล้องกับ ร็อบบิ้นส์ (Robbins) [15] กล่าวว่า ความภักดีคือ ความมีชีวิตชีวา มีความสุขสบายในการทำงาน มีความปรารถนาที่จะสัมพันธ์ติดต่อกับบุคคลอื่นและเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนนั้น ส่วนดิคและบาสู (Dick and Basu) [16] มองว่าความภักดีสามารถมองได้ 3 ด้านคือ 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านการรับรู้ 3) ด้านอารมณ์ความรู้สึกที่ดี

ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบด้านการมีขวัญกำลังใจในการทำงาน การมีค่าตอบแทนที่ดีตามตำแหน่งหน้าที่การทำงาน มีความยุติธรรมแก่สมาชิก เมื่อองค์การเผชิญภาวะวิกฤตสมาชิกอยู่ในองค์การด้วยความอดทนและพยายามสร้างชื่อเสียงให้กับองค์การ ปรับปรุงพัฒนาสิ่งแวดล้อม ให้กำลังใจในความสำเร็จของการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเอ็กบาวทัฟเฟิลและโลดาย (Iqbal, Tufail and Lodhi) [17] พบว่าสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ด้านการเงินของพนักงานและความผูกพันต่อองค์การมีผลกระทบต่อความภักดีต่อองค์การ ส่วนอาหมัด อัลการารีโอดีและฟรายซ์ (Ahmad, Al-Qarioti and Freih) [18] พบว่าความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันระหว่างสมาชิกและลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กันกับความภักดีต่อองค์การ และสุริดา ม่วงรุ่ง [19] พบว่า ในด้านค่าตอบแทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ปานกลางกับความภักดีต่อองค์การ

ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การเข้าใจบทบาทของตนเอง เห็นคุณค่ามีความเชื่อมั่นและมีความปรารถนาที่ดีต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ เฮิร์ทแมน (Hirschman) [20] กล่าวว่าความภักดีต่อองค์การมีอิทธิพลในการทำให้การลาออกจากงานล่าช้าออกไปและการแสดงออกถึงความภักดีต่อองค์การมี 2 ประการคือ 1) การที่สมาชิกในองค์การเต็มใจที่จะอยู่ในองค์การด้วยกันและต่อต้านการออกจากงานในกรณีที่องค์การมีผลผลิตลดลง 2) สมาชิกในองค์การรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์การ และสอดคล้องกับความคิดของเชลดอน (Sheldon) [21] กล่าวว่า ความภักดีต่อองค์การ หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การซึ่งเชื่อมโยงถึงความผูกพันของบุคคลแต่ละคนกับองค์การและประเมินองค์การไปในทางที่ดีก่อให้เกิดความพยายามตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบด้านการมีวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการทำงาน การมีความเชื่อในเป้าหมาย ค่านิยมและพันธกิจขององค์การ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ จัดสิ่งแวดล้อมที่ดีต่อการทำงาน สร้างบรรยากาศประชาธิปไตย

สอดคล้องกับแนวความคิดของกัสตาดี (Goodarzi) [22] กล่าวถึง ความภักดีต่อองค์กรสามารถกำหนดได้ 3 ปัจจัยคือ 1) มีความเชื่อในเป้าหมายค่านิยมและพันธกิจขององค์กร 2) มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้เป็นผลดีกับองค์กร 3) มีแนวโน้มจะอยู่และทำงานอย่างต่อเนื่องในองค์กรและสอดคล้องกับงานวิจัยของรุจิรา เรื่องวิโลกฤตย์[23]กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ทีพีไอโพลีนจำกัด(มหาชน)และพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัทในภาพรวมด้วย

ผลการวิจัย พบว่า องค์กรประกอบด้านการแสดงออกตามความสามารถ การแสดงความมุ่งมั่นและทำงานอย่างมีความสุข กล่าวแสดงออกและให้คำมั่นสัญญาและรับผิดชอบร่วมกัน สอดคล้องกับ คอทเลอร์และอาร์มสตรอง (Kotler and Armstrong) [24] กล่าวว่าความภักดีในด้านการตลาดคือ การที่ลูกค้าเกิดภาวะพึงพอใจในตัวสินค้าบริการหรือองค์กรจนถึงกลับมาซื้อสินค้าหรือใช้บริการใหม่และพูดถึงสินค้าการบริการในแง่ดี มีองค์ประกอบ 3 อย่าง 1) ความพึงพอใจในตัวสินค้าบริการหรือองค์กร 2) รู้สึกดีต่อสินค้า การบริการของพนักงาน 3) ความสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดจากการได้รับคุณค่าตามความคาดหวังจากสินค้า บริการ พนักงานและองค์กรถือเป็นความสามารถที่ได้แสดงออกและทำให้ผู้อื่นมีความสุข

ผลการวิจัย พบว่า องค์กรประกอบด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร การให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคกับผู้ร่วมงาน มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธ์สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภินันท์ ทรัพย์ธนมั่น[25]กล่าวถึงอิทธิพลของส่วนประสมในการดำเนินงานทางการตลาดและภาพลักษณ์ในโรงเรียนที่มีต่อความภักดีของผู้ปกครองโรงเรียนเอกชนพบว่า ผู้ปกครองส่วนใหญ่รับรู้เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของโรงเรียนในระดับพอใจทุกด้านโดยด้านเอกลักษณ์ขององค์กรอยู่ในระดับสูงสุดและงานวิจัยของ อัลมานี (Al-ma'ni) [26] พบว่า การคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและการเพิ่มขีดความสามารถส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรเป็นการให้ความเสมอภาคโดยการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธ์

ผลการวิจัย พบว่า องค์กรประกอบการมีจิตสำนึกที่ดี การเชิดชูสถาบันด้วยความภาคภูมิใจ มีจิตอาสาช่วยเหลือด้วยความเต็มใจไม่หวังผลตอบแทนสอดคล้องกับ พีร์ช(Pearce) [27] กล่าวว่าลูกค้ามีความซื่อสัตย์จะมีความเชื่อใจและไว้วางใจตลอดจนมีความพึงพอใจ การสร้างความซื่อสัตย์ของลูกค้าจะเป็นเรื่องของการให้ผลประโยชน์ในด้านอารมณ์และความรู้สึก ดังนั้นความพึงพอใจของลูกค้าอาจมีความสัมพันธ์กับความซื่อสัตย์นำมาซึ่งความภักดี สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความภักดีต่อองค์กรของผู้รับบริการของ ชฎิล นิมนนวล[28] พบว่า ระหว่างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความภักดีต่อองค์กรของผู้รับบริการมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยองค์ประกอบคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของผู้รับบริการคือ ฉันทะความพอใจ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ความซื่อสัตย์สุจริต และการคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมสูงสุด

2. องค์ประกอบการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานมีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านคุณภาพนักเรียน โรงเรียนมีนักเรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการมีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มีการจัดการเรียนรู้การเรียนการสอนที่หลากหลายสนองตามศักยภาพและความต้องการของนักเรียน 3) ด้านการบริหารจัดการ มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศเป็นหมวดหมู่จัดเป็นระเบียบเรียกใช้สะดวก มีการวิเคราะห์สรุปข้อมูลสารสนเทศนำไปใช้ประโยชน์ มีการใช้เครื่องมือที่ทันสมัย มีการปรับปรุงจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศอยู่เสมอ มีการติดตามควบคุมการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน วิสัยทัศน์และเป้าหมายการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเกิดจากการร่วมคิดร่วมเสนอระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองที่เกี่ยวข้องกับชุมชนวิสัยทัศน์และเป้าหมายมีความชัดเจนทุกฝ่ายรับรู้และดำเนินไป

ทิศทางเดียวกันมีโอกาสประสบความสำเร็จสูง 5) ด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากร ครูต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาวิเคราะห์ศักยภาพนักเรียน เข้าใจนักเรียนเป็นรายบุคคล มีการประเมินผลสอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้อิทธิพลมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ที่ดี ร่วมปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ 6) ความดีเด่นของสถานศึกษา มีการวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ปฏิบัติได้ครบตามแผน นักเรียนส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการเกิดความพึงพอใจ

3. ความภาคภูมิใจต่อองค์กร 4 ด้าน 1) ด้านการสร้างความรู้ความภูมิใจในการเป็นองค์กร 2) ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร 3) ด้านการมีขวัญกำลังใจในการทำงาน และ 4) ด้านการมีความเป็นกัลยาณมิตร ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

เพื่อให้องค์กรต่างๆ ที่ตระหนักถึงความสำคัญของความภาคภูมิใจต่อองค์กรและสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างแท้จริง

1. ความภาคภูมิใจต่อองค์กรเป็นนามธรรมเป็นสิ่งที่ต้องใช้ระยะเวลาในการก่อตัวด้านทัศนคติซึ่งอาจไม่สามารถเห็นผลลัพธ์ตามเป้าหมายของการดำเนินการในระยะเวลาอันสั้นต้องดำเนินการทำซึ่งเพื่อปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจนกลายเป็นความภาคภูมิใจต่อองค์กรในที่สุด

2. ความภาคภูมิใจต่อองค์กรเกิดขึ้นจากภายในตัวบุคลากรเองซึ่งเป็นความตระหนักรู้ว่าตนเองควรมีความภาคภูมิใจต่อสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงานอยู่ หรืออาจเกิดจากการกระตุ้นภายนอก

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้” ครั้งนี้มีการต่อยอดและเกิดประโยชน์ในวงการศึกษาในระดับต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานระดับประเทศ
2. ควรมีการศึกษาวิจัยองค์ประกอบการบริหารที่มีอิทธิพลต่อความภาคภูมิใจต่อองค์กรของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- [1] Rowan Gibson. (1988). *Rethinking the Future*. London: Nicholas Brealey Publishing.
- [2] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ*. พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพริกหวานกราฟฟิคจำกัด.
- [3] ปิยนาด บุนนาคและคณะ. (2554). *พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระอัจฉริยภาพในการบริหารจัดการ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- [4] อุทุมพร แก้วขุนทด. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลของภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต ภาควิชาสังคมวิทยา มานุษยวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
- [5] กลุ่มพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงาน*

คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ,

- [6] Lee J. Cronbach, (1984). *Essentials of Psychological Test*, 4th ed. (New York: Harper & Row, 1984), 126.
- [7] Hoy, Wayne K.; & Rees, Richard. (1980). *Subordinate Loyalty to Immediate Superior: A Neglected Concept In the Study of Educational Administration*. *Sociology of Education*, 47.
- [8] Fletcher, G. P. (1993). *Loyalty: An essay on the morality of relationships*. New York: Oxford University Press.
- [9] ปชานนท์ ชนระวี. (2559). *ความจงรักภักดี : พลังแห่งการพัฒนาและอยู่รอด*. เข้าถึงเมื่อ 23 กรกฎาคม, เข้าถึงได้จาก <http://www.pachanon.blogspot.com>.
- [10] Lee. (2013). *The effects of emotional intelligence on service recovery and organizational loyalty: a case of flight attendant of South Korean airlines*. *Service Business*, 7.
- [11] จรรยา มีดีม. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
- [12] หนึ่งฤทัย น้อยทา. (2555). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยนเรศวร*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนเรศวร,
- [13] Whitney, M., J. and Cooper, W. H. (1992). *What's loyalty, Employee Responsibility and Rights Journal*. 5, 3.
- [14] Adler, P. A. and Adler, P. (1988). *Intense loyalty in organization: A case study of college athletics*, *Administrative Science Quarterly*.
- [15] Robbins, S. P. (2001). *Organization Behavior* 9th ed. New Jersey: Prentice Hall
- [16] Dick, A. S. and Basu, K. (1994). *Customer loyalty: Towards an integrated framework*. *Journal of the Academy of Marketing Science* 22, 2.
- [17] Iqbal, A., Tufail, M.S. & Lodhi, R.N. (2015). *Employee loyalty and Organizational commitment in Pakistani organizations*. *Global journal of Human Resource Management*, 3(1).
- [18] Ahmad Al-Qarioti, M.Q. & Freih, H.S. (2009). *The Interrelationships of Organizational loyalty, Organizational Justice, and group Cohesiveness of Public Sector Employees' in Kuwait*. *Rechercheseconomiques et mangeriales*, 5.
- [19] สุธิดา ม่วงรุ่ง. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,
- [20] Hirschman, A. O. (1994). *Exit, voice, and loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Cambridge, MA: Harvard University.
- [21] Sheldon, M. (1971). *Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization*. *Administrative Science Quarterly*.
- [22] Goodarzi, A. (2012). *Organizational loyalty management of the strategic approach for human resources*. *Journal of basic and applied scientific research*, 2, 9. 2012.

- [23] รุจิรา เรืองวิไลกฤตย์.(2556).*การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด(มหาชน).*วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร.
- [24] Kotler, P.,G. Armstrong, J.Saunders.(2013) *Principles of Marketing 3rded European Edition:Pearson Education.Ltd, Essex England.*
- [25] อภินันท์ ททรัพย์ธมน์.(2550).*อิทธิพลของส่วนประสมในการดำเนินงานทางการตลาดและภาพลักษณ์โรงเรียนที่มีต่อความภักดีของผู้ปกครองโรงเรียนเอกชน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [26] Al-Ma'aani, A.I.(2013)*Factors affecting the organizational loyalty of workers in the Jordanian commercial banks.* Interdisciplinary Journal of contemporary research in business, 4(12).
- [27] Pearce.(1997).*Affective and continuance commitment to the organization: test of integrated Model in the Turkish context.*International Journal of Intercultural Relation 26.1997.
- [28] ชฎิล นิมนนวล.(2552). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความภักดีต่อองค์การของผู้รับบริการ.* ดุษฎีนิพนธ์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.