

ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชนของประเทศไทย

Factors Affecting Loyalty Organizational of Teachers at Private Schools of Thailand

ธัญธรณ์ อมรภิญโญ¹, สันติ โสภภาพระดิษฐ์²,

พิมพ์ประภา อมรภิญโญ³, สถาพร อยู่สมบูรณ์⁴,

ชวกิจ ทองนุ้ยพราหมณ์⁵, สมสมร วงศ์จรจิต⁶ และ นเรศ สถิตยพงษ์⁷

มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ¹, วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก²

มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น³, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง⁴,

โรงเรียนวิสุทธิกษัตริ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ⁵, นักวิชาการอิสระ^{6,7}

Thanyatorn Amornkitpinyo¹, Sunti Sopapradit²,

Pimprapa Amornkitpinyo³, Sathaporn Yoosomboon⁴,

Chawakit Thongnuypram⁵, Somsamorn Wongrajit⁶ and Narest Satityapong⁷

Assumption University, Southeast Bangkok College, St. John's University,

King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Rayong Campus,

Wisutthikasatree school : The Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan and independent scholar

Corresponding Author, E-mail: nuying3125@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาค่าเฉลี่ยของตัวแปรการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความไว้วางใจในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานกับความภักดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชนของประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชนของประเทศไทยในด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความไว้วางใจในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานกับความภักดีต่อองค์กร และ 3) เพื่อสร้างสมการทำนายของความภักดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่างคือ ครูประจำการในสถานศึกษาเอกชนของประเทศไทยจำนวน 1,000 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติบรรยาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันโปรดักโมเมนต์และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้ 1) การสนับสนุนจากหัวหน้างานเป็นตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ ความภักดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความไว้วางใจในองค์กร 2) ตัวแปรการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความไว้วางใจในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและ

*วันที่รับบทความ :28 ธันวาคม 2565; วันแก้ไขบทความ 29 ธันวาคม 2565; วันที่ตอบรับบทความ :30 ธันวาคม 2565

Received: December 28, 2022; Revised: December 29, 2022; Accepted: December 30, 2022

ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรความภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ตัวแปรการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความไว้วางใจในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานสามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนในตัวแปรความภักดีต่อองค์กร (LOY) ได้ร้อยละ 93.60 มีตัวแปรการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (SUP) และความพึงพอใจในงาน (SAT) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .487 และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COM) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีค่าต่ำสุดเท่ากับ .040 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระเพิ่มขึ้น เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงาน

คำสำคัญ: ความภักดีต่อองค์กร; ความผูกพันต่อองค์กร; ความพึงพอใจในงาน

Abstracts

The objectives of the research study were: 1) study the mean of Supervisor Support, Trust, Commitment and Job Satisfaction with Loyalty 2) study the relationship of Supervisor Support, Trust, Commitment and Job Satisfaction and Loyalty, and 3) create an equation for predicting Loyalty of teacher. The multi-stage random sampling method was used to select 1,000 teachers of private school in Thailand. The instrument for data collection in this research was a questionnaire. Data analysis were descriptive statistics, Pearson's product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis was using package software.

The major findings of this study are as follows: Supervisor Support (SUP) had the highest average, followed by Loyalty (LOY), Job Satisfaction (SAT), Commitment (COM), and Trust (TRU). 2) Four independent variables: Supervisor Support, Trust, Commitment and Job Satisfaction were related to Loyalty (LOY) at a significance level of .05 and 3) Four independent variables: Supervisor Support, Trust, Commitment and Job Satisfaction can predict the variance of the Loyalty (LOY) of 93.60 percent. Supervisor Support (SUP) and Job Satisfaction (SAT) was the best predictor variable and had standardized coefficients = .487 and Commitment (COM) was the lowest predictor variable and had standardized coefficients = .040. In the next research should be study more independent variables such as work environment, teamwork and motivation.

Keywords: Loyalty; Commitment; Job Satisfaction

บทนำ

ในประเทศไทยมีการจัดการศึกษาเอกชนขึ้นเป็นครั้งแรกปี พ.ศ. 2441 โดยมีคณะมิชชันนารีชาวอเมริกัน ต่อมาในปี พ.ศ. 2461 รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาเอกชน โดยประกาศพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2461 ทำให้การศึกษาเอกชนได้รับความนิยม เป็นที่ยอมรับของภาครัฐและผู้ปกครอง ทำให้มีเพิ่มจำนวนมากขึ้น จะเห็นได้ว่าการศึกษาเอกชนมีบทบาทในการจัดการศึกษาควบคู่กับการศึกษาภาครัฐ อีกทั้งช่วยตอบสนองความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียนได้เป็นอย่างดี (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2564 : ออนไลน์) จากการที่ผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานเข้าศึกษา

สถานศึกษาเอกชนมากกว่าสถานศึกษาของรัฐบาล โดยเฉพาะการศึกษาระดับปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพราะความต้องการให้บุตรหลานเรียนในสถานศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน โดยผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนที่สูงกว่าสถานศึกษาของรัฐบาล ซึ่งเกิดจากการทำงานหนักของครูเอกชน แต่ครูส่วนใหญ่ในสถานศึกษารัฐบาลมีเงินเดือนสูงกว่าครูในสถานศึกษาเอกชน จึงเป็นเหตุผลให้ครูในสถานศึกษาเอกชน “สมองไหล” เข้าสู่ระบบราชการ ทำให้เกิดภาวะครูลาออกบ่อย สถานศึกษาเอกชนต้องสรรหาครูใหม่ทดแทนครูเก่าทุกปีการศึกษา (ประภาศ ปานเจียง, 2562 : ออนไลน์)

จากเหตุการณ์ “สมองไหล” ทำให้สถานศึกษาเอกชนต้องเสียเวลาในการหาครูใหม่ทดแทน ซึ่งการเปลี่ยนครูบ่อยทำให้สถานศึกษาเอกชนเสียโอกาสในหลายด้าน เช่น ด้านต้นทุน สถานศึกษาเอกชนต้องสูญเสียต้นทุนที่ใช้ไปในการพัฒนาครูเก่า และเพิ่มต้นทุนในการพัฒนาครูใหม่ ด้านประสิทธิภาพของครูเก่า สถานศึกษาเอกชนต้องสูญเสียความรู้ ประสบการณ์ที่สะสมมาของครูเก่า ด้านพฤติกรรมของครูใหม่ สถานศึกษาเอกชนมีความเสี่ยงในเรื่องพฤติกรรมที่ไม่ดี ไม่เหมาะสมของครูใหม่ที่อาจแสดงต่อนักเรียน และด้านความต่อเนื่องในการเรียน การสอนระหว่างภาคการศึกษา เพราะสถานศึกษาเอกชนต้องรับครูใหม่ที่อาจไม่มีความพร้อม ไม่ได้เตรียมการสอน และไม่สามารถหาครูตรงตามวุฒิที่ต้องการได้ ทำให้ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนได้ (นิตา แก้วสว่าง และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2561 : 53-70)

การที่จะทำให้ครูไม่ลาออกจากสถานศึกษาเอกชนก็ต้องทำให้ครูมีความภักดีต่อสถานศึกษา ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ครูมีความภักดีต่อสถานศึกษา คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนครูในการทำงาน (ชินวัฒน์ ปานมั่งมี, 2563 : 686-699 ; Khuong, & Tien, 2013 ; Lewicka, Glinska-Newes, Morrow, & Gorke, 2018 : 168-185) ทำให้ครูมีความไว้วางใจในสถานศึกษา (Singh, 2022 : 743-767) ทำให้ครูมีความผูกพันกับสถานศึกษา (Ngo, Tran and Luu, 2021 : 237-242) และมีความพึงพอใจในงาน (Sihombing, Berlianto, 2017 : 99-109 ; Singh, 2022 : 743-767) สุดท้ายครูจะเกิดความภักดีต่อสถานศึกษา (Khuong, & Tien, 2013 : 81-95 ; Singh, 2022 : 743-767) ทำให้ครูไม่ต้องการออกไปจากสถานศึกษา และครูเกิดการเรียนรู้ว่าจะการปฏิบัติงานอย่างไรเพื่อให้ตนเองทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้คุณภาพการจัดการศึกษาของเอกชนเพิ่มมากขึ้น (ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต, 2564 : ออนไลน์) จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาตัวแปรการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความไว้วางใจในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรเพื่อส่งผลให้ครูลาออกจากสถานศึกษาเอกชนลดลง เท่ากับเป็นการช่วยให้สถานศึกษาเอกชนประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาอีกทางหนึ่งด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาค่าเฉลี่ยของตัวแปรการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความไว้วางใจในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานกับความภักดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชนของประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชนของประเทศไทย ในด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความไว้วางใจในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานกับความภักดีต่อองค์กร
3. เพื่อสร้างสมการทำนายของความภักดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูประจำการในสถานศึกษาเอกชนของประเทศไทย 106,235 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูประจำการในสถานศึกษาเอกชนจำนวน 1,000 คน โดยใช้ตารางของ Taro Yamane ได้ขนาดตัวอย่าง 400 คน ผู้วิจัยปรับขนาดของตัวอย่างเป็น 1,000 คน ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) เพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นที่ 1 การแบ่งสถานศึกษาเอกชนตามพื้นที่ ผู้วิจัยใช้การแบ่งแบบจัดกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ผู้วิจัยแบ่งสถานศึกษาเอกชนตามพื้นที่ได้เป็น 5 กลุ่ม คือ 1) กรุงเทพฯและปริมณฑล 2) ภาคเหนือ 3) ภาคกลาง 4) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 5) ภาคใต้

ขั้นที่ 2 การเลือกจังหวัดในกลุ่มพื้นที่ ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบจัดกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ตามจังหวัดและสุ่มเลือกมากลุ่มละ 2 จังหวัด ผลการสุ่มตัวอย่างกลุ่มกรุงเทพฯและปริมณฑลได้ จังหวัดกรุงเทพฯและปทุมธานี ภาคเหนือได้จังหวัดเชียงใหม่และลำปาง ภาคกลางได้จังหวัดชลบุรีและลพบุรี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้จังหวัดนครราชสีมาและกาฬสินธุ์และภาคใต้ได้จังหวัดสุราษฎร์ธานีและนครศรีธรรมราช

ขั้นที่ 3 การเลือกสถานศึกษาในแต่ละจังหวัด ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ผู้วิจัยสุ่มสถานศึกษาจังหวัดละ 10 โรงเรียน

ขั้นที่ 4 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ผลการสุ่มตัวอย่างได้ครูประจำการสถานศึกษาละ 10 คน รวมได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา 1,000 คน

2. เครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามมี 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษาสูงสุด และตอนที่ 2 ตัวแปรที่ศึกษาคือ การสนับสนุนจากหัวหน้า ความไว้วางใจในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงานและความภักดีต่อองค์การ จำนวน 56 ข้อ เป็นมาตรวัดแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ (Likert, 1932 : 3-55) ได้แก่

- 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 = เห็นด้วยน้อย
- 3 = เห็นด้วยปานกลาง
- 4 = เห็นด้วยมาก
- 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ผลการหาค่า IOC = 1.00 จำนวน 46 ข้อ และข้อความที่มีค่า IOC = .80 จำนวน 10 ข้อ สรุปว่าข้อความทั้งหมดมีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ .50 หมายความว่า สามารถใช้ข้อความได้ทั้งหมดทุกข้อความ ผู้วิจัยปรับปรุงภาษาในข้อความแต่ละข้อความเล็กน้อยตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำแบบสอบถามสำหรับทดลองใช้ (Try Out) กับครูประจำการในสถานศึกษาเอกชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' s Alpha Coefficient) โดยมีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง .801 ถึง .923

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดย 2 วิธี คือ 1) ส่งแบบสอบถามและรับคืนด้วยตนเอง และ 2) ส่งแบบสอบถามและรับคืนทางไปรษณีย์ โดยสอดซองติดแสตมป์และจำหน่ายซองถึงผู้วิจัย เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วคืนให้ผู้วิจัยและนัดส่งแบบสอบถามคืนภายใน 1 สัปดาห์ ทั้ง 2 วิธี ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน 850 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.00

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

1) ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อธิบายลักษณะของตัวแปรที่ศึกษา และมีเกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 58)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับน้อย

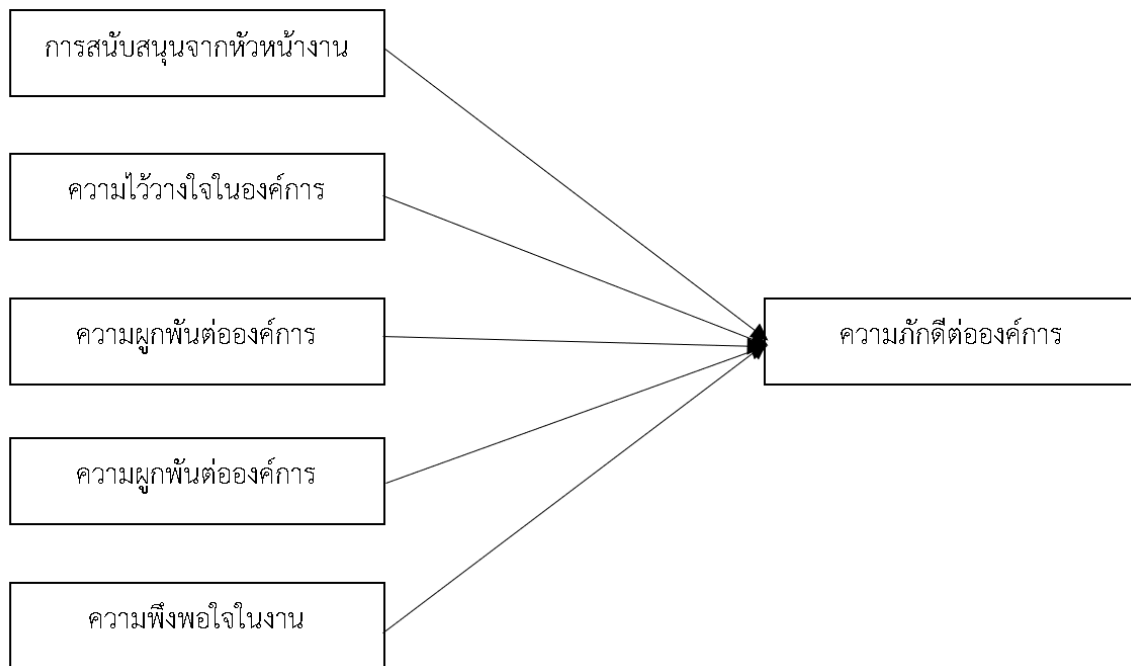
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

2) ใช้สถิติอนุมาน (Inferential statistics) คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

3) ใช้สถิติอนุมาน (Inferential statistics) คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) เพื่อสร้างสมการทำนาย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชนของประเทศไทยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถสรุป ผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยของตัวแปรการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความไว้วางใจในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานกับความภักดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชนของประเทศไทย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความไว้วางใจในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานกับความภักดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชนของประเทศไทย

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (SUP)	4.614	.642	มากที่สุด
ความไว้วางใจในองค์กร (TRU)	4.362	.660	มาก
ความผูกพันต่อองค์กร (COM)	4.384	.610	มาก
ความพึงพอใจในงาน (SAT)	4.547	.524	มากที่สุด
ความภักดีต่อองค์กร (LOY)	4.575	.555	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้พบว่าตัวแปรการสนับสนุนจากหัวหน้างานเป็นตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.614$, S.D. = .642) อยู่ในระดับมากที่สุด และความไว้วางใจในองค์กรเป็นตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.362$, S.D. = .660) อยู่ในระดับมาก

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชนของประเทศไทยในด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความไว้วางใจในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน กับความภักดีต่อองค์กร

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชนของประเทศไทยในด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความไว้วางใจในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานกับความภักดีต่อองค์กร

ตัวแปร	SUP	TRU	COM	SAT	LOY
SUP	1.000				
TRU	.468**	1.000			
COM	.421**	.611**	1.000		
SAT	.686**	.568**	.586**	1.000	
LOY	.877**	.613**	.582**	.892**	1.000

จากตารางที่ 2 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชนของประเทศไทยในด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความไว้วางใจในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงานกับความภักดีต่อองค์การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมดตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์การสูงสุด คือ ความพึงพอใจในงานโดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .892 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์การต่ำสุด คือ ความผูกพันต่อองค์การ โดยมีความสัมพันธ์เท่ากับ .582 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานข้อ 1

ตารางที่ 3 ค่า tolerance และ Variance inflation factor (VIF) ของปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์การของครูในสถานศึกษาเอกชนของประเทศไทย

ตัวแปร	SUP	TRU	COM	SAT
Tolerance	.520	.550	.542	.406
VIF	1.923	1.818	1.845	2.465

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่า tolerance ของปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์การของครูในสถานศึกษาเอกชนของประเทศไทยทุกตัวมีค่ามากกว่า .190 และค่า Variance inflation factor (VIF) ของปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์การของครูในสถานศึกษาเอกชนของประเทศไทยทุกตัวมีค่าน้อยกว่า 5.30 แสดงว่า ขนาดความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์การของครูในสถานศึกษาเอกชนของประเทศไทยทั้งหมดไม่มีปัญหาเกี่ยวกับภาวะร่วมเส้นตรงพหุ

3. ผลการสร้างสมการทำนายของความภักดีต่อองค์การของครูในสถานศึกษาเอกชน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของความภักดีต่อองค์การของครูในสถานศึกษาเอกชน

Variables	b	SEb	β	t	sig
constant	-.134	.053	-	-.2.539*	.012
SUP	.420	.016	.487	26.700**	.000
TRU	.072	.015	.085	4.802**	.000
COM	.036	.016	.040	2.216*	.027
SAT	.515	.022	.487	23.576**	.000

R = .968, R² = .936, Adjust R² = .936

หมายเหตุ : * p<.05 ; * *p<.01

จากตารางที่ 4 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์การของครูในสถานศึกษาเอกชนของประเทศไทย คือ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความไว้วางใจในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงานสามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนในตัวแปรความภักดีต่อองค์การได้ร้อยละ 93.60 มีตัวแปรการสนับสนุนจากหัวหน้างานและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดโดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .487 และตัวแปรความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีค่าต่ำสุด โดยมีความสัมพันธ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .040 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานข้อ 2 และมีสมการทำนายคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการทำนายคะแนนดิบ

$$\hat{LOY} = -.134 + .420SUP + .072TRU + .036COM + .515SAT$$

สมการทำนายคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{LOY} = .487Z_{SUP} + .085Z_{TRU} + .040Z_{COM} + .487Z_{SAT}$$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชนของประเทศไทย คือ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความไว้วางใจในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน สามารถร่วมกันทำนายตัวแปรตามความภักดีต่อองค์กร ได้ร้อยละ 93.60 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์การวิจัยทางสังคมศาสตร์ (ร้อยละ 60) แสดงว่าผู้วิจัยมีการทบทวนวรรณกรรมมาเป็นอย่างดี แต่มีตัวแปรบางตัวแปรที่ผู้วิจัยไม่ได้ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ เช่น ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรการทำงานเป็นทีม (Khuong and Tien, 2013 : 81-95) และแรงจูงใจในการทำงาน (Handayani, Wibowo, Umar, & Sitinjak, 2021 : 275-292) นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรการสนับสนุนจากหัวหน้างานเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดโดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .487 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าการที่ครูได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานไม่ว่าจะเป็นครูหัวหน้าระดับ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หรือผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการส่งเสริม การให้คำแนะนำ การเป็นที่ปรึกษา การให้ความช่วยเหลือในการทำงานหรือการแก้ปัญหา (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546 : 47) เป็นสิ่งที่ทำให้ครูมีพลังในการปฏิบัติภารกิจของครูให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีจนทำให้ครูจะมีความภักดีต่อสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Khuong and Tien (2013 : 81-95) และ Lewicka et al. (2018 : 168-185) ที่พบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (SUP) มีอิทธิพลทางตรงต่อความภักดีต่อองค์กร (LOY) = .294 และ .295 ตามลำดับ

ตัวแปรความไว้วางใจในองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .085 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ครูมีความมั่นใจในสถานศึกษาที่ตนเองทำงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับสถานศึกษา ทำให้ครูมีความภักดีต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับกลยุทธ์ของการสร้างความภักดีต่อองค์กร (Durkin, 2005 : 85) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Singh (2022 : 743-767) ที่พบว่า ความไว้วางใจในองค์กร (TRU) สามารถอธิบายความแปรปรวนในความภักดีต่อองค์กรได้ร้อยละ 42.20 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน = .652

ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .040 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าครูมีความศรัทธาที่จะอุทิศตัวในการทำงานเพื่อสถานศึกษาและพร้อมที่พัฒนางานดังกล่าวมีคุณภาพสูงขึ้น (Vilares and Coelho, 2003 : 1703-1722) ครูที่มีความผูกพันกับองค์การมากก็จะมีความตั้งใจที่จะอยู่กับสถานศึกษาต่อไป หรือกล่าวได้ว่า ครูมีความภักดีต่อองค์การมากขึ้นนั่นเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ngo, Tran and Luu (2021 : 237-242) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ (COM) มีอิทธิพลทางตรงต่อความภักดีต่อองค์การ (LOY) = .531

ตัวแปรความพึงพอใจในงาน (SAT) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .487 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ครูที่มีทัศนคติที่ดีต่องานที่รับผิดชอบ (Gibson, Ivancevich, Donnelly and Konopaske, 2006 : 43) ก็จะทำให้ครูทำงานด้วยความสนุกสนาน กระตือรือร้น มีความสุขในการทำงาน ชอบสร้างสรรค์ ปรับปรุงและปรับเปลี่ยนงานให้ดีขึ้น (Robbins, 2005 : 136 ; Robbins and Judge, 2009 : 173) ส่งผลให้ครูมีความสุขในการทำงาน (Colquitt, Lepine and Wesson, 2009 : 65) และต้องการทำงานอยู่ในสถานศึกษาต่อไป โดยไม่มีความคิดที่จะออกไปจากสถานศึกษา (Griffin and Moorhead, 2007 : 64) แสดงว่าครูจะมีความภักดีต่อสถานศึกษานั้นเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sihombing, Berlianto (2017 : 99-109) และ Singh (2022 : 743-767) ที่พบว่าความพึงพอใจในงาน (SAT) มีอิทธิพลทางตรงต่อความภักดีต่อองค์การ (LOY) = .748 และ .65 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์การของครูในสถานศึกษาเอกชนของประเทศไทย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายหรือออกแบบการบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อให้ครูได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีความไว้วางใจในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงานเพื่อให้ครูมีความภักดีต่อองค์การ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของความภักดีต่อองค์การเพื่อให้เห็นเส้นทางของการเกิดความภักดีต่อองค์การ

เอกสารอ้างอิง

- ชัชวาล อรวงศ์ศุภภัต. (2564). ความจงรักภักดี = โอกาสทางธุรกิจ HR ต้องสรรหาคนแบบไหนมาทำงาน ?. *ออนไลน์*. สืบค้น 2 ตุลาคม 2565. แหล่งที่มา: <https://www.jobkk.com/variety/detail/5378>
- ชินวัฒน์ ปานมั่งมี. (2563). ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. *วารสารศิลปการจัดการ*. 4 (3), 686 - 699.
- นิตา แก้วสว่าง และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2561). ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสงขลาเขต 2 จังหวัดสงขลา. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา*. 2 (3), 53 - 70.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สุวีระยาสาส์น.
- ประภาศ ปานเจียง. (2562). วันครู รัฐบาลดูแลครูเอกชน. *ออนไลน์*. สืบค้น 2 ตุลาคม 2565. แหล่งที่มา: https://www.matichon.co.th/article/news_1317529.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรม ฉบับบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542*. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2564). รายงานประจำปี 2564. *ออนไลน์*. สืบค้น 2 ตุลาคม 2565. แหล่งที่มา: <https://shorturl.asia/I6mUO>
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A. and Wesson, M. J. (2009). *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Singapore : McGraw-Hill.
- Durkin, D. M. (2005). *The Loyalty Advantage : Essential steps to energize your company, your customer, your brand*. New York : AMACOM.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H. and Konopaske, R. (2006). *Organizations : Behavior, Structure, Processes*. 12rd ed. New York : McGraw-Hill.
- Griffin, R. W. and Moorhead, G. (2007). *Organizational Behavior Managing People and Organizations*. 8th ed. Boston, New York : Houghton Mifflin.
- Handayani, Z. T., Wibowo, Umar, H., & Sitinjak, T. (2021). Loyalty of Traditional Food Small Industry Employees. *International Journal of Arts and Social Science*. 4 (4), 275-292.
- Khuong, M. N., & Tien, B. D. (2013). Factors influencing employee loyalty directly and indirectly through job satisfaction—A study of banking sector in Ho Chi Minh City. *International Journal of current research and academic review*. 1 (4), 81-95.
- Lewicka, D., Glinska-Newes, A., Morrow, D., & Gorka, J. (2018). The effect of job characteristics on employee loyalty: The mediation role of vertical trust and perceived supervisory support. *Marketing and Management of Innovations*, 2, 168-185.
- Likert, R. (1932). A technique for measurement of attitudes. *Archives of Psychology*. 140, 3-55. Retrieved from https://legacy.voteview.com/pdf/Likert_1932.pdf
- Ngo, Q. V., Tran, T. Q. and Luu, T. C. (2021). Corporate social responsibility and employee loyalty: Role of pride and commitment. *Proceedings of the International Conference on Research in Management & Technovation*, 28, 237-242.

- Robbins, S. P. (2005). *Essentials of Organizational Behavior*. 8th ed. Upper Saddle River, New Jersey : Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, New Jersey : Prentice-Hall.
- Sihombing, S. O., Berlianto, M. P. (2017). Antecedents of Employee Loyalty in Educational Setting: An Empirical Study. *International Research Journal of Business Studies*, 10 (2), 99-109.
- Singh, P. (2022). Interpersonal Trust, Employee Satisfaction, and Employee Loyalty: A Social Research Study. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 28 (4), 743-767.
- Vilares, M. J. and Coelho, P. S. (2003). The employee-customer satisfaction chain in the ECSI. *European of Marketing* 37 (11/12) : 1703-1722.