

การสร้าง ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา

Building Loyalty to The Organization Among Educational Personnel

ชัยณรงค์ สิริพรปรีดา¹, อุษา งามมีศรี² และ พิชพ วังเงิน³

Chainarong Siripornpreeda¹, Usa Ngammeesri² and Pipob Vachungngern³

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์^{1,2,3}

College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin ^{1,2, 3}

*Corresponding author, email: Chainarong.sir@rmutr.ac.th

Retrieved 27-05-2024; Revised; 19-05-2024; Accepted; 31-07-2025

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายเกี่ยวกับการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา โดยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งการบริหารจัดการการศึกษาต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นกระบวนการแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ

ผู้เขียนจะนำเสนอองค์ประกอบการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างทัศนคติและจิตใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยองค์กรจะต้องมีการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้กับบุคลากรในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย 1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก 2) ด้านการรับรู้ 3) ด้านความคงอยู่ 4) ด้านทัศนคติ และ 5) ด้านบรรทัดฐาน

คำสำคัญ: ความจงรักภักดีต่อองค์กร; บุคลากรทางการศึกษา; การศึกษา

Abstract

The objective of this academic article is to explain building loyalty to the organization among educational personnel by studying the concept and theory of loyalty to the organization of educational personnel. Educational management requires human resource management that emphasizes participatory processes to strengthen loyalty to the organization, which is an important factor for successful educational administration. The author will present the elements of building organizational loyalty among educational personnel to strengthen the attitude and mindset of personnel, enabling them

to work towards the goals of the organization. The organization must create loyalty among personnel in various areas, including: (1) behavior, (2) perception, (3) persistence, (4) attitude, and (5) norms.

Keywords: Organizational Loyalty; Educational personnel; Education

บทนำ

จากความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในหลายบริบท มีทั้งโอกาสและข้อจำกัดในการพัฒนาประเทศ ซึ่งทำให้การบริหารจัดการการศึกษาต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขันและเผชิญกับความท้าทายอย่างมากจึงต้องมีการสร้างคนให้มีคุณภาพและมีระบบที่ดีเป็นภูมิคุ้มกัน ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นทรัพย์สินที่มีค่าอย่างยิ่ง เพราะเป็นเครื่องมือที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ จึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์มากยิ่งขึ้น องค์กรจำเป็นต้องมีกระบวนการ ยุทธศาสตร์ ตลอดจนกลยุทธต่าง ๆ ที่ช่วยในการบริหารองค์กรทางการศึกษาหรือขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยคน เพราะคนคือผู้ที่นำเอาทรัพยากรอื่น ๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และคนเป็นสิ่งที่สำคัญในการกำหนดความสำเร็จขององค์กร แต่องค์กรจะทำไม้ให้คนเหล่านั้นเป็นบุคลากรที่มีศักยภาพและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับองค์กร หากบุคลากรมีความจงรักภักดีสูงขึ้นมากเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น ความจงรักภักดีจึงสามารถให้นายอัตรการเข้าและการออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ความจงรักภักดียังเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ และมีส่วนช่วยในการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่ง Baron (1986) ได้กล่าวว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นความรู้สึก ทศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคลากรที่ค่อนข้างคงที่และมีความมั่นคงระยะเวลายาวนาน มีความแตกต่างจากความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นทัศนคติที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยขึ้นอยู่กับสภาพการทำงาน ความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเกี่ยวพันถึงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานและส่งผลกระทบต่อผลผลิตขององค์กร ในขณะเดียวกัน นพดล ฤทธิโสม (2558) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์สามารถเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพได้อย่างไม่สิ้นสุด ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานการศึกษา การปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และ โสมวลี ชยามฤต (2564) ยังได้กล่าวว่าความปรารถนาของบุคลากรเป็นความสัมพันธ์ที่เด่นชัดเกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญก้าวหน้าทันความทันสมัยของเทคโนโลยี พัฒนาคนให้เก่งและเป็นคนดี มีความสุขและความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร จึงจะทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การลงทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะคุ้มค่าเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าองค์กรจะสามารถ

เสริมสร้างความจงรักภักดีและธำรงรักษาบุคลากรคนเก่งเหล่านั้นไว้ได้อย่างไร และสามารถแข่งขันตัวคนเก่งระหว่างองค์กรอันเป็นปัญหาที่ท้าทายความสามารถของฝ่ายบริหารทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนในอนาคต

การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ยิ่งขึ้น โดยให้ความสนใจและสร้างเจตคติส่วนบุคคลที่ดีต่อการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้นและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ดำเนินการเป็นไปได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้วางไว้ อีกทั้งความจงรักภักดีมีผลต่อความสำเร็จของงาน หากบุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร จะทำให้มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความตั้งใจที่จะพัฒนากระบวนการดำเนินงานจนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น (วิภา จันทร์หล้า, 2559) ดังนั้น ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) เป็นสิ่งที่สำคัญที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางเป้าหมายไว้ เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าได้รับความสนใจน้อยลงหรือมีความรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองไม่มีความสำคัญต่อองค์กรก็อาจทำงานในหน้าที่อย่างไม่เต็มใจและสุดท้ายก็จะลาออกขององค์กรไป กรณีที่บุคลากรไม่มีความจงรักภักดีแต่ไม่ลาออกและเลือกที่จะอยู่ต่อไปในองค์กรโดยไม่ปฏิบัติงานหรือไม่ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ก็จะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรเป็นอย่างมาก (สิริพร มูลเมือง, 2563) และผู้นำองค์กรจะต้องเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี สร้างสรรค์รักษาความมั่นคงของบุคลากรเพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินงานไปด้วยความราบรื่นและยั่งยืน สามารถที่จะทำให้อื่นยอมรับการขึ้นนำที่ก่อให้เกิดความสำเร็จผลตามที่ต้องการ (ภูมิภควัชร ภูมิพงศ์ศร, 2563)

บทความวิชาการนี้อธิบายเกี่ยวกับการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา โดยศึกษาแนวคิดความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา อันก่อให้เกิดแนวทางการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ และนำไปสู่การบริหารองค์กรที่ได้มาตรฐานตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานการศึกษาต่อไป

ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรไว้ ผู้เขียนจึงขอยกตัวอย่างนักวิชาการที่กล่าวถึงความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

ความจงรักภักดี หมายถึง ทศณคติที่ดีต่อองค์กรที่ส่งผลถึงระบบความเกี่ยวข้องว่าบุคลากรจะมีความเชื่อมั่น ความศรัทธา ความรักและความห่วงแหนต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ (ปชานนท์ ชนะราวี, 2556) และความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป ถึงแม้ว่าผู้นั้นจะมีความขัดแย้งกับสมาชิกภายในองค์กร (Hirschman, 1970 อ้างถึงใน ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี, 2558) ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นเจตคติที่ดีต่อองค์กรสะท้อนให้เห็นถึงบุคคลมีความเชื่อมั่น ศรัทธา รักและปกป้องสถานศึกษาที่ตนเองอยู่ โดยการยอมรับอย่างสูงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะเข้าไปกระทำการใดแทนได้ และความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรนั้นด้วยความจงรักภักดี นับเป็นเจตคติที่

ค่อนข้างมั่นคงแสดงตนอย่างภูมิใจในองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งบุคลากรมีความเต็มใจและอุทิศตนต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความภูมิใจ สนับสนุนและต่อสู้เพื่อปกป้ององค์กรจากผู้ต่อต้าน ละเว้นการกล่าวร้ายแก่องค์กร มีการกระทำเพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีความผาสุก ถึงแม้ว่าจะมีความขัดแย้งกับสมาชิกภายในองค์กร (ชะธินยา หล้าสุวงษ์, 2554) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นที่ช่วยนำพาองค์กรให้มีประสิทธิผลและอยู่รอด นอกจากองค์กรต้องสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกแล้ว การรักษาให้บุคลากร เหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าเพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ก็เป็นสิ่งที่สำคัญ (Baron & Greenberg, 1995)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้เขียนสรุปได้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นเจตคติหรือทัศนคติที่ดี มีความรู้สึกและพฤติกรรมการแสดงออกที่เคารพองค์กร เต็มใจในการปฏิบัติงานอุทิศตนเพื่อองค์กร สนับสนุนและปกป้ององค์กรจากการบุคลภายนอก ตระหนักในด้านดีขององค์กรด้วยความปรารถนาดีและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

องค์ประกอบของความจงรักภักดีต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้เขียนจึงขอยกตัวอย่างนักวิชาการที่กล่าวถึงองค์ประกอบของความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

Fletcher (1993) อ้างถึงใน นันทพร ชวนชอบ (2560) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีองค์ประกอบสำคัญ คือ 1) การแสดงประวัติตนเองต่อองค์กรซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากประวัติของบุคลากรจะก่อให้เกิดความเป็นมิตรภาพและศีลธรรมจรรยาโดยไม่ได้บังคับ ผู้ที่มีความจงรักภักดีจะให้ข้อมูลตนเองแก่องค์กรโดยไม่ลังเลและไม่ปิดบังข้อมูล 2) ความผูกพันมีมากกว่าการแสดงออกที่เป็นนิสัยซึ่งการกระทำทุกอย่างโดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่รับผิดชอบของตน มีความยึดเหนี่ยวผูกพันองค์กร รักดีต่อบุคลากรในทีมและผู้นำ 3) หลีกเลี่ยงความไม่เชื่อตรงต่อองค์กรอันเป็นการแสดงความจริงใจต่อเป้าหมายองค์กร มีการต่อสู้และปกป้ององค์กรจากผู้ให้ร้ายต่อองค์กร ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและวัฒนธรรมขององค์กร และ Fogliasso & Lin (2013) ยังได้กล่าวอีกว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ ลดอัตราการลาออก การมีความจงใจที่สูงขึ้น พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (organizational citizenship behavior) และการสนับสนุนที่ดีจากองค์กร การมีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีและการสนับสนุนที่ดีจากองค์กร จะช่วยให้องค์กรมีความยืดหยุ่นที่จำเป็นในการนำทางให้องค์กรผ่านเหตุการณ์คาดไม่ถึงซึ่งอาจเกิดขึ้นวิธีที่ ผู้บริหารควรส่งเสริมความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ พฤติกรรมภาวะผู้นำ เช่น การเป็นตัวอย่างที่ดี การให้ความท้าทาย กระตุ้นการปฏิบัติงาน การส่งเสริมและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน

Meyer & Allen (1999) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีของบุคลากรมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความตั้งใจลาออกจากงาน 2) ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก ได้แก่

ความมีอิสระในการทำงานลักษณะเฉพาะของงานความสำคัญของงาน การได้ใช้ทักษะที่หลากหลายความท้าทายของงาน และ 3) ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาสถานศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหาร และ Mowday et al. (1982) ยังได้กล่าวอีกว่าสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีและทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร คือ 1) ความเชื่อมั่นที่พร้อมจะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจทุ่มเทและความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร 3) ความปรารถนาที่ดีจะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมองค์ประกอบของความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้เขียนสรุปได้ว่า บุคคลที่มีความเต็มใจและอุทิศตนปฏิบัติงานต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตระหนักถึงด้านดีขององค์กรละเว้นการกล่าวร้ายแก่องค์กร มีความเชื่อถือและพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กรตลอดเวลา ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรแสดงถึงมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร สนับสนุนและปกป้ององค์กรจากการบุคลภายนอก มีความทุ่มเท มุ่งมั่น และความตั้งใจในการสร้างความสำเร็จในงาน ปรารถนาที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรือสร้างผลงานให้กับองค์กรตามเป้าหมายอย่างจริงใจ

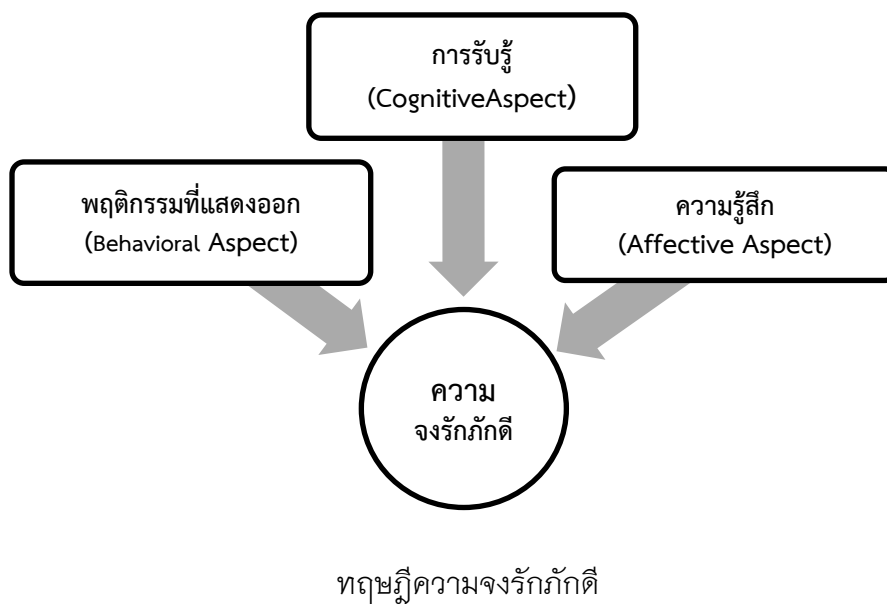
ทฤษฎีความจงรักภักดี

ทฤษฎีความจงรักภักดี Loyalty Theory เป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าบุคคลยังมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มการลาออกหรือทิ้งองค์กรก็จะน้อยลงเท่านั้น Hoy & Rees (1974) อ้างถึงใน พิภพ วังเงิน (2560) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1) พฤติกรรมที่แสดงออก คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกขั้นต้นและตอบสนองออกมาโดยการแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใด โดยพฤติกรรมนั้นอาจเป็นสาเหตุให้บุคคลนั้นจะมีทัศนคติทางบวกต่อสิ่งที่ตนเองได้กระทำ ถึงแม้ว่าสิ่งที่กระทำไม่สอดคล้องกับทัศนคติในตอนแรก เมื่อกระทำไปแล้วคนเราก็จะทำการเปลี่ยนแปลง ทัศนคติให้เป็นทางที่ดี เพื่อลดความเครียดที่อาจเกิดขึ้นได้ ได้แก่ ความไม่ยากง่ายไปจากองค์กร

2) ความรู้สึก คือ อารมณ์ ความรู้สึกที่เกิดจากการประเมินความชอบ ไม่ชอบต่อบุคคลหรือสถานการณ์ เช่น ความรักที่จะทำงานกับองค์กร ความพึงพอใจต่อองค์กร

3) การรับรู้ คือ ค่านิยม ความเชื่อที่บุคคล หรือสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่บุคคลรับรู้และการกระทำ เช่น ความเชื่อและความไว้วางใจองค์กร ความเชื่อมั่นองค์กร



ตารางที่ 1 ตารางสังเคราะห์ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความ จงรักภักดี ต่อองค์กร	Fletcher	อูซุมพร แก้วขุนทด	Meyer and Allen	Adler	Robbins	Hoy and Rees	กังวาน ยอดวิศิษฐ์	Mowday Porter and Steers	Armstrong and Taylor	Leininger	Kanter	Bratton	Colquitt, LePine and Wesson	Buchanan	พิชิต เทพวรรณ	พริณทราภรณ์ สมนานสินธุ์	อัจฉรา เนียนหอม	เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ	Fogliasso and Lin	ความถี่
1) ด้าน พฤติกรรมที่ แสดงออก	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓			✓	✓			✓	12
2) ด้าน การรับรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓			✓	✓		13
3) ด้าน ความคงอยู่		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓		✓	✓	✓	13
4) ด้าน ทัศนคติ	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		14
5) ด้าน บรรทัดฐาน			✓		✓			✓		✓		✓	✓			✓		✓	✓	9

จากตารางสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้เขียนสรุปได้ว่าองค์ประกอบสำคัญของความจงรักภักดีที่สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรจะต้องมีการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก 2) ด้านการรับรู้ 3) ด้านความคงอยู่ 4) ด้านทัศนคติและ 5) ด้านบรรทัดฐาน

องค์ความรู้จากการศึกษา

บทความนี้ผู้เขียนได้ข้อค้นพบองค์ประกอบการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและจูงใจให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เอาใจใส่และให้ความสำคัญบุคลากรมากยิ่งขึ้น ทำให้องค์กรไม่สูญเสียคนที่มีความรู้และความสามารถไป และสิ่งสำคัญควรเสริมสร้างด้านจิตใจของบุคลากร จึงจะทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ องค์กรจะต้องมีการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้กับบุคลากรในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย 1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก 2) ด้านการรับรู้ 3) ด้านความคงอยู่ 4) ด้านทัศนคติ และ 5) ด้านบรรทัดฐาน



ภาพที่ 1 องค์ประกอบการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร (BPPAN)

สรุป

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งหมายความว่า การที่บุคลากรมีเจตคติหรือทัศนคติที่ดี มีความรู้สึกและพฤติกรรมแสดงออกที่เคารพองค์กร สนับสนุนและปกป้ององค์กรจากการบุคลลภายนอก ตระหนักในด้านดีขององค์กรด้วยความปรารถนาดีและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กร บุคลากรที่มีความจงรักภักดีสูงจะยินดีและความเต็มใจที่จะอุทิศตน แรงกายแรงใจปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้เป็นอย่างดีและได้ดีกว่าบุคลากรที่มีความจงรักภักดีน้อยหรือบุคลากรที่ไม่มีความจงรักภักดีเลย ดังนั้น การสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับจะต้องมีการสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานให้บุคลากรที่มีคุณภาพได้อยู่ทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร อีกทั้ง ต้องมีการกระตุ้นให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรส่งเสริมจิตสำนึกให้แก่บุคลากรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านการรับรู้ ด้านความคงอยู่ ด้านทัศนคติ และด้านบรรทัดฐาน จึงจะสามารถทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีและอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน

การสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา จะสามารถทำนายอัตราการเข้าออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เป็นทัศนคติส่งผลต่อความรู้สึกและพฤติกรรมที่แสดงออก

ด้วยการเป็นเจ้าของร่วมกัน ทำให้เกิดแรงผลักดันปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคลากรกับเป้าหมายขององค์กร และมีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร สามารถลดภัยคุกคามจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กั้ววาน ยอดวิเศษศักดิ์. (2556). *การเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (ประจำปี 2556)*. สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ. (2557). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนและความผูกพันต่อวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].
- ชะธินยา หล้าสูงษ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ บารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- นันทพร ชวนชอบ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- นพดล ฤทธิโส. (2558). *กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัด กรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- ปชานนท์ ชนะราวี. (2556, 19 มิถุนายน). *ความจงรักภักดี*. <http://pachanon.blogspot.com/2013/06/loyalty-power-of-development-and-outlast.html>
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน*. ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พิภพ วังเงิน. (2560). *พฤติกรรมองค์การ*. รวมสาสน์.
- พิรินทร์ชา สมานสินธุ์. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย].
- ภูมิภควิชญ์ ภูมิพงศ์ศตร. (2563). *การบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 3(3), 591-600.
- วิภา จันทร์หล้า. (2559). *ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัทโตโยต้า โกลเซ เอเชีย จำกัด จังหวัดชลบุรี* [งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

- ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2558). *ความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ].
- สิริพร มูลเมือง. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 3(1), 29–40.
- โสมวลี ชยามฤต. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์กรภาครัฐและเอกชน. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1).
- อัจฉรา เนียนหอม. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- อุทุมพร แก้วขุนทด. (2560). *ความไว้วางใจในผู้นำองค์กร ความไว้วางใจภายในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เนตบีเคเค จำกัด* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- Adler, A. N. (1999). *A study of teachers' perceptions of school-based management's impact on teacher empowerment* [Doctoral dissertation]. Dissertation Abstracts International.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1999). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1).
- Baron, A. R. (1986). *Behavior in organizations*. Allyn & Bacon.
- Baron, R. A., & Greenberg, J. (1995). *Behavior in organization* (3rd ed.). Allyn & Bacon.
- Bratton, J. (2015). *Introduction to work and organizational behaviour* (3rd ed.). Palgrave Macmillan.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4).
- Fogliasso, C. E., & Linn, T. (2013). Job satisfaction, commitment, and loyalty in the workplace. *Leadership & Organizational Management Journal*, 2013(1).
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in Utopian communities. *American Sociological Review*, 33.
- Leininger, J. (2004). The key to retention: Committed employees China's cash-focused managers are demanding more from their employers. *China Business Review*, 31(1).
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Robbins, S. J., & Judge, T. A. (2011). *Organizational behavior* (14th ed., Global ed.). McGraw-Hill.