



## ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด

### Happiness at Work Affecting Teachers Organization Loyalty in Child Development Center under Local Administrative Organization

รุ่งทิวา ศรีบรรเทา<sup>1</sup> และ ธัญยาภรณ์ นวลสิงห์<sup>2</sup>  
Rungtiwa Sribantao<sup>1</sup> and Thanyaphon Nualsing<sup>2</sup>

#### Article History

Received : April 15, 2020

Revised : July 14, 2020

Accepted : July 16, 2020

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความสุขในการทำงาน 2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กร และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 308 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93 และค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสุขในการทำงาน (X) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู (Y) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ ( $r=.371$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ( $X_3$ ) ด้านความรักในงาน ( $X_2$ ) และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ( $X_1$ ) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้ร้อยละ 26.30 และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้มากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในงาน ( $X_3$ ) เขียนเป็นสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้  
สมการพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยใช้คะแนนดิบ

$$Y' = 2.103 + .261 X_3 + .156 X_2 + .127 X_1$$

สมการพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z'_Y = .306ZX_3 + .190 ZX_2 + .172 ZX_1$$

**คำสำคัญ :** ความสุขในการทำงาน ; ความจงรักภักดีต่อองค์กร ; ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, Master's Student in Educational Administration, Faculty of Education, Roi Et Rajabhat University

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, Lecturer Faculty of Education, Roi Et Rajabhat University



## ABSTRACT

The purpose of this research were to study ; 1) happiness at work 2) the loyalty to the organization 3) the relationship between working happiness and organizational loyalty, and 4) to create equations for enterprise loyalty forecasts of teachers in child development center under local administration organization in Roi Et Province. The samples were 308 teachers in child development centers under local administration organization in Roi Et province. Research tools is a questionnaire 5-level estimation form with confidence value of 0.93 and the consistency index from 0.60–1.00. Data analysis were employing percentage, mean, standard deviation, Pearson's Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis by Stepwise Regression.

The findings were as follows : 1) happiness at work was represented through a high level of statistical a high level. 2) The loyalty to the organization teachers overall, it was at a high level. 3) The relationship between working happiness and organizational loyalty are relatively low was low. At the .01 level, the correlation coefficient was .371. 4) Happy work factor success of the work ( $X_3$ ) love at work ( $X_2$ ) and Relationships ( $X_1$ ). The predicted variance of happiness factor in working with the organizational loyalty of the child development center was 26.30%. The most predictable variables are The success of the work ( $X_3$ ) is written as a predictive equation. As follows

Equation of Forecasting Raw Score

$$Y' = 2.103 + .261 X_3 + .156 X_2 + .127 X_1$$

Equation of Forecasting Standard Score

$$Z'_Y = .306 Z X_3 + .190 Z X_2 + .172 Z X_1$$

**Keywords :** Happiness at Work ; Organization Loyalty ; Teachers in Child Development Centers ; Local Administration Organization

## บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กำหนดให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน ทำให้ต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ มุ่งเน้นให้มีการปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยให้มีเอกภาพในเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมให้เอกชนร่วมจัดการศึกษาและให้ความอิสระในการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลจากรัฐ นโยบายของรัฐบาลได้แสดงเจตนารมณ์ที่จะปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาระบบเศรษฐกิจให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และมีปัญญาเป็นทุนไว้สร้างงานและสร้างรายได้ นำประเทศให้อยู่รอดจากระบบเศรษฐกิจและสังคมที่ผันแปรอยู่ตลอดเวลา โดยยึดหลักว่า

การศึกษาสร้างคน สร้างงานและสร้างชาติ (Department of Local Administration, 2016)

ผู้บริหารและองค์กรหลายแห่งให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและใส่ใจในการสร้างบรรยากาศในที่ทำงาน ให้ดียิ่งขึ้นเพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน ลดการลาออกของพนักงานเนื่องจากอัตราการลาออกที่สูงจะส่งผลที่ตามมาคือ การต้องเสียเงินในการจัดหาจัดจ้าง อบรมพนักงานใหม่และยังเป็นภาคธุรกิจที่มีคู่แข่ง การลาออกของพนักงานอาจจะทำให้เกิดภาวะสมองไหลหรือการเคลื่อนย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน แต่ยังคงทำงานอยู่ในสายงานหรืออาชีพเดิม จึงถือว่าเป็นเรื่องที่ทำนายสำหรับผู้บริหารยุคใหม่ที่จะทำอย่างไรให้คนทำงานอยู่กับองค์กรนานขึ้น คำตอบที่หลายองค์กรได้คือต้องทำสถานที่ทำงานให้มีความสุข (Ramrong, 2014)

นอกจากนี้ ยังพบว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก และต้องรับผิดชอบต่อการรักษาบุคลากรซึ่งเท่ากับการรักษาผลประโยชน์ให้กับองค์กรในการเสริมสร้างความยึดมั่นความจงรักภักดีต่อองค์กรให้กับบุคลากร



อย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรและเป็นตัวบ่งบอกถึงการโยกย้าย การลาออกของบุคลากรในองค์กรได้ชัดเจนกว่าความพึงพอใจในงาน (Phetphloenta, 2013)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด จำนวน 571 ศูนย์ ได้รับการถ่ายโอนภารกิจการด้านการศึกษามาแล้วระยะหนึ่ง ซึ่งในปัจจุบันบุคลากรทางการศึกษาและครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประสบปัญหาต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ยังไม่เหมาะสม และเพียงพอ จึงทำให้เกิดหนี้สิน ระเบียบปฏิบัติไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในอาชีพ เหล่านี้จึงส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเป็นสารสนเทศสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลในการเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาองค์กรในการทำงานของหน่วยงานอื่นๆ อันจะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กรของทุกหน่วยงานในประเทศต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด

### สมมติฐานการวิจัย

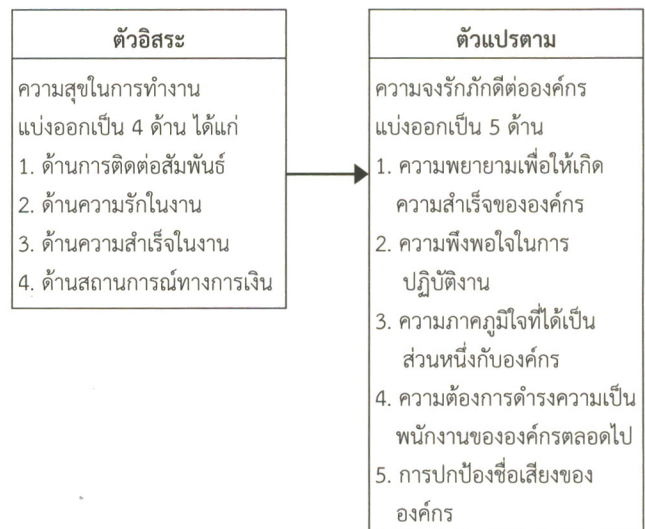
1. ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด
2. ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านสถานการณืทางการเงิน สามารถพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ดได้

### กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ แนวคิด และทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ความสุขในการทำงาน จากการสังเคราะห์ วิเคราะห์ เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้กำหนดไว้ว่าจะเลือกปัจจัยที่มีการกล่าวถึงมากที่สุดในลำดับที่ 1 โดยมีความถี่ตั้งแต่ 5 หรือร้อยละ 20 ขึ้นไป Manion (2003) Layard (2005) และ Ketkaeo (2014) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ความสุขในการทำงาน 1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2. ด้านความรักในงาน 3. ด้านความสำเร็จในงาน 4. ด้านสถานการณืทางการเงิน

2. ความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Thamphithak (2014) มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1. ความพยายามเพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร 2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3. ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร 4. ความต้องการดำรงความเป็นพนักงานขององค์กรตลอดไป 5. การปกป้องชื่อเสียงขององค์กร แสดงตามภาพประกอบ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีการดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 571 ศูนย์ รวมจำนวนประชากร 1,539 คน จำแนกเป็น ศูนย์ขนาดเล็ก 394 ศูนย์ ประชากร 892 คน ศูนย์ขนาดกลาง 142 ศูนย์ ประชากร 488 คน และศูนย์ขนาดใหญ่ 35 ศูนย์ ประชากร 159 คน



2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 308 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำนวน 4 ด้าน คือ 1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2. ด้านความรักในงาน 3. ด้านความสำเร็จในงาน 4. ด้านสถานการณ์การเงิน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 Srisa-ard et al. (2010)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร จำนวน 5 ด้าน คือ 1.ความพยายามเพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร 2.ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3.ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 4.ความต้องการดำรงความเป็นพนักงานขององค์กรตลอดไป 5.การปกป้องชื่อเสียงขององค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 Srisa-ard et al. (2010)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือราชการจากมหาวิทยาลัย ราชภัฏร้อยเอ็ดถึงนายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถาม จำนวน 308 ฉบับ ทางไปรษณีย์สอดซองติดไปรษณีย์อากาศ เพื่อให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวบรวมแบบสอบถามที่ตอบแล้วใส่ซองส่งคืนผู้วิจัยภายใน 14 วัน ผู้วิจัยติดตามและขอความอนุเคราะห์ องค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาลตำบล เทศบาลเมืองที่ยังไม่ได้ส่งแบบสอบถามกลับคืนหรือส่งล่าช้า โดยการโทรศัพท์

และเดินทางไปรับด้วยตนเอง ใช้เวลาในการรวบรวมแบบสอบถาม 1 เดือน ระหว่างวันที่ 1-31 พฤษภาคม 2561

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปลผล โดยเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (Srisa-ard et al., 2010)

4.51-5.00 หมายถึง มีความสุขในการทำงาน/ความจงรักภักดี อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีความสุขในการทำงาน/ความจงรักภักดี อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีความสุขในการทำงาน/ความจงรักภักดี อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีความสุขในการทำงาน/ความจงรักภักดี อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีความสุขในการทำงาน/ความจงรักภักดี อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลค่าความสัมพันธ์ใช้เกณฑ์ของ Srisa-ard et al. (2010) ดังนี้

0.81-1.00 หมายถึง ความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

0.61-0.80 หมายถึง ความสัมพันธ์กันในระดับสูง

0.41-0.60 หมายถึง ความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

0.21-0.40 หมายถึง ความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

0.01-0.20 หมายถึง ความสัมพันธ์กันในต่ำมาก

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด



### สรุปผลการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสุขในการทำงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

ความสุขในการทำงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.31	0.48	มาก
ด้านความรักในงาน	4.35	0.43	มาก
ด้านความสำเร็จในงาน	4.21	0.41	มาก
ด้านสถานการณ์ทางการเงิน	3.09	0.92	ปานกลาง
<b>โดยรวม</b>	<b>3.99</b>	<b>0.33</b>	<b>มาก</b>

2. ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ความพยายามเพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร	4.54	0.53	มากที่สุด
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4.45	0.50	มาก
ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.40	0.56	มาก
ความต้องการดำรงความเป็นพนักงานขององค์กรตลอดไป	4.42	0.45	มาก
การปกป้องชื่อเสียงขององค์กร	4.32	0.51	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>4.42</b>	<b>0.35</b>	<b>มาก</b>

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ความสุขในการทำงาน (X) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู (Y) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ ( $r = 0.371$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ ระหว่างความสุขในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อ องค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด

ตัวแปร	$X_1$	$X_2$	$X_3$	$X_4$	Y
$X_1$	1.00	.48**	.26**	-.02**	.34**
$X_2$		1.00	.37**	-.20**	.38**
$X_3$			1.00	.05**	.42**
$X_4$				1.00	-.02**
Xรวม					.37**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ( $X_3$ ) ด้านความรักในงาน ( $X_2$ ) และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ( $X_1$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ .261 .156 และ .127 และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ .306 .190 และ .172 โดยตัวแปรทั้งสามสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้ร้อยละ 26.30 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้มากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในงาน ( $X_3$ ) ดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อค้นหาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด

โมเดล	ตัวพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	F	Sig
1	$X_3$	.42	.18	66.78**	0.00
2	$X_3 X_2$	.49	.24	24.48**	0.00
3	$X_3 X_2 X_1$	.51	.26	9.25**	0.00

เขียนเป็นสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้คะแนนดิบ

$$Y' = 2.103 + .261 X_3 + .156 X_2 + .127 X_1$$

สมการพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z'Y = .306 ZX_3 + .190 ZX_2 + .172 ZX_1$$



## อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นการทำงานในชุมชน เป็นงานที่ตรงกับความต้องการและสาขาที่เรียนจบมา จึงทำให้เกิดความรักในงานที่ตนปฏิบัติมีความเต็มใจ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆ ให้เกิดผลสำเร็จ มีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง รวมทั้งมีเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารที่เป็นคนในท้องถิ่นเดียวกันมีการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ได้ปฏิบัติงานในท้องถิ่นที่ตนเองมีภูมิลำเนาอาศัยอยู่ ไม่มีความยุ่งยากและค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงานเมื่อเทียบกับการไปทำงานในที่ต่างถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Metaporn Punglung (2016) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความพยายามเพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร โดยมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เสียสละเวลาในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความรู้ความสามารถ สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมในเรื่องสภาพอาคารสถานที่และอยู่ในพื้นที่ที่พักอาศัย การเดินทางมาปฏิบัติงานมีความสะดวก ประหยัดค่าใช้จ่าย ประกอบกับครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมและการดำเนินงานต่างๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่งผลให้มีความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร รู้สึกว่าองค์กรเป็นเหมือนครอบครัว จึงทำให้ความจงรักภักดีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phonnipha Chatwiset (2014) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่า

ความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Anchana Khamsot (2016) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ตามลำดับ

3. ความสุขในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับต่ำ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากการปฏิบัติงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐบาลทำให้ได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการต่างๆ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ค่อยแตกต่างกันและมีการแข่งขันกันมากนักหากเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เดียวกัน อีกทั้งค่าตอบแทนและสวัสดิการที่รับจากหน่วยงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนและสวัสดิการของกลุ่มข้าราชการหรือองค์กรอื่นๆ ที่สามารถเบิกจ่ายสวัสดิการการรักษาพยาบาลของครอบครัว สวัสดิการการศึกษาเล่าเรียนบุตร รวมทั้งเงินบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nicharee Kawchaisa. (2016) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

4. ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานเป็นตัวแปรแรกเข้าสู่สมการและส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสุขในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความอดทนมานะพยายาม ทุ่มเท เสียสละ มีความรับผิดชอบในงาน ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1991) กล่าวว่า ความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพต่อองค์กรคือ พนักงานที่มีความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะเต็มใจให้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้องค์กรมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าคนอื่น และสอดคล้อง



กับงานวิจัยของ Surattipim Tamtong (2013) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขโดยปัจจัยด้านความผูกพันต่องานมีน้ำหนักในการพยากรณ์มากที่สุด

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

#### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน พอๆ กับรายได้ที่เป็นตัวเงิน เพราะจะทำให้ครูรู้สึกว่าได้รับการเอาใจใส่ดูแลไม่ได้ถูกทอดทิ้งจะส่งผลทางจิตใจให้ครูมีกำลังใจในการทำงาน และสวัสดิการที่จัดให้กับครูจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของครูด้วย
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกรัก และหวงแหนหน่วยงานของตน ในการปกป้ององค์กรของตนเอง ด้วยการกล้าแสดงออกด้วยการพูดถึง ชี้แจง แสดงให้เห็นสิ่งที่ดีขององค์กร
3. ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรในด้านสถานการณ์ทางการเงิน โดยเน้นความจงรักภักดีต่อองค์กรในเรื่องการปกป้องชื่อเสียงไปพร้อมๆ กัน

4. ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ความมั่นใจในความมั่นคงในการทำงานไม่ว่าจะในสภาวะใดก็ตาม แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ขั้นตอนการประเมินผลงานที่ยุติธรรมและโปร่งใสและเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแยกเฉพาะประเภทของตำแหน่งเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ในเรื่องความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะตำแหน่งมีผลต่อความแตกต่างกันในเรื่องสวัสดิการและความก้าวหน้าในหน้าที่
2. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อใช้ในการพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
3. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ระดับความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น เพื่อหาแนวทางรักษาความสุขที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรในการทำงานให้คงอยู่หรือเพิ่มมากขึ้นนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีและเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวต่อไป

### References

- Department of Local Administration. (2016). *Maṭṭrathān kāndamnoēn ngān sūn phatthanaṅ dek lek khoṅg 'ongkoṅ pokkhrōṅ sūn thōngthin praḥam piṅgoppramaṅ Phoṅ Soṅ sōṅphanhāroṅhāsipkaō [Operating Standards Child Development Centers under Local Administration Organization Fiscal Year 2016.]* Bangkok : Ministry of Interior.
- Kawchaisa, N. (2016). *Khwām suk nai kānthamngān læ khwām phuḥphan toṅ 'ongkoṅ khoṅg phanakngān nai boṅsāt nam khao læ chat ḥamnaī sinkhā [Work Happiness And Organization Commitment In One Import And Distribution Company (Unpublished master's thesis)].* Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand.
- Ketkaeo, N. (2014). *khwāmsamphan rawāṅg phāwā phu nam kap khwām suk nai kānthamngān khoṅg phanakngān boṅsāt koṅ soṅ thoṅ thoṅrakhamaṅkhom ḥamkat (Mahāchon) [The Relationship Between Leadership And Happiness Happiness At Work of CAT Telecom Public Company Limited (Unpublished master's thesis)].* Valaya Alongkorn Rajabhat University, Pathum Thani, Thailand.



- Khamsot, A. (2016). *Khwām phūkphan̄ khōnḡ khrū tō̄ rōngriān̄ nai klum̄ sī rāchā nunḡ sangkat̄ samnakngān̄ khēt̄ phūnthī̄ kānsuksā̄ prathom̄ suksā̄ Chon Burī khēt̄ sām̄* [Teachers Commitment in Sriracha School Group 1 Under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3 (Unpublished master's thesis)]. Burapha University, Chonburi, Thailand.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3); 607-610.
- Layard, R. (2005). *Happiness*. New York : Penguin Press.
- Manion, J. (2003). Joy at Work: Creating a Positive Workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12); 652-655.
- Phetphloenta, K. (2013). *Khwām phūkphan̄ tō̄ 'ongkōn̄ khōnḡ kharā̄tchakan̄ samnakngān̄ truāt̄ sōp̄ phāinaī thahan̄ Kōnḡ Banchakan̄ Kōngthap̄ Thai* [Organizational Commitment of Military Internal Audit Office Royal Thai Armed Forces Headquarters]. (Unpublished master's Independent Study). Rajamangala Phranakhon Rajabhat University.
- Ramrong, T. (2014). *Sansārā 'ongkōnhā̄ngkhwāmsuk̄ Lēm̄ Nunḡ* [The Essence of the Organization of Happiness Volume 1]. Bangkok : P.A.Living Co.,Ltd.
- Srisa-ard, B et al. (2010). *Phūnthān̄ kānwichāī kānsuksā̄* [Educational Research Fundamentals. Edition 6.] Kalasin: Prasankanphim.
- Steers, R.M. (1991). *Introduction to Organization Behavior*. New York : Collin.
- Tamtong, S. (2013). *Khwām suk̄ naī kānthamngān̄ khōnḡ khrū radap̄ prathom̄ suksā̄ sangkat̄ samnakngān̄ khēt̄ phūnthī̄ kānsuksā̄ prathom̄ suksā̄ lam̄ pānḡ khēt̄ sām̄* [Happiness at Work of Primary School Teachers in Lampang Primary Education Service Area Office 3 (Unpublished master's Independent Study)]. Chiang Mai University, Chiang Mai, Thailand.
- Thamphithak, K. (2014). *Phonkrathop̄ khōnḡ kānphatthanā khwāmmankhonḡ naī kān̄ ngān̄ thī̄ mī̄ tō̄ khwām̄ chōngrakphakdī̄ tō̄ 'ongkōn̄ khōnḡ chāophanakngān̄ sanphākōn̄ nakngān̄ sanphākōn̄ phāk̄ sip̄* [Effects of Job Security Development on Organizational Loyalty of the Revenue Officers in the Regional Revenue Office 10 (Unpublished master's thesis)]. Mahasarakham University, Mahasarakham, Thailand.