



วารสารอิเล็กทรอนิกส์
ทางการศึกษา

OJED, Vol. 13, No. 4, 2018, pp. 374-387

OJED

An Online Journal
of Education

<http://www.edu.chula.ac.th/ojed>

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

FACTORS AFFECTING RETENTION OF BOARDING SCHOOL TEACHERS

UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION

นางสาวรัตนสินี รื่นนุสาน *

Ratsinee Ruennusan

ผศ.ดร. จุไรรัตน์ สุธรง **

Asst. Prof. Jurairat Sudrung, Ph.D

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชากร คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประจำเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 541 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ จำนวน 3 ตอน 1) ปัจจัยด้านบุคคล 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครู 3) การคงอยู่ของครูในโรงเรียนประจำ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย

ผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำพบว่า 1) ปัจจัยด้านบุคคลมีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ คือ ด้านภาระครอบครัว ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำด้านความผูกพันในงานของครู ส่งผลต่อด้านความสมดุลการมีชีวิตร่วมตัวกับการทำงาน ด้านตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน 2) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ คือ ด้านลักษณะงานส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครู และด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน อีกทั้งปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานด้านภาระงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตร่วมตัวกับการทำงาน 3) ปัจจัยด้านองค์กรมีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยส่งผลต่อการคงอยู่ของครูทุกด้าน ด้านความผูกพันในงานครูมากที่สุด ด้านความสมดุลการมีชีวิตร่วมตัวกับการทำงาน และด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน

* นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: ratsin.rue@gmail.com

**อาจารย์ประจำสาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: jurairat.su@chula.ac.th

ISSN1905-4491

Abstract

The objective of this study was to investigate the factors affecting the retention of teachers at boarding schools, which are under the jurisdiction of the Office of the Basic Education Commission. The participants were 541 teachers, each of whom had worked at boarding schools for more than 20 years. The tool was a questionnaire consisting of three sections: 1) personal backgrounds, 2) factors affecting the respondent's length of service, and 3) their retention. The data were analyzed based on frequency distribution, arithmetic mean, standard deviation, Pearson's Correlation Coefficient and multiple regression analysis. The findings revealed that three groups of factors affected the respondents' length of employment: personal background factors, factors contributing to job satisfaction, and organizational factors. Firstly, the personal background factors that affected retention were respondents' family, job assignments and adherence to ideology of work. Respondents indicated that their families connected them deeply with their jobs, and increased the priority given to work-life balance. Secondly, the factors contributing to job satisfaction that affected retention were: types of work, a deep sense of connection with their jobs affecting adherence to ideology of work, and the workload and its effect on work-life balance.

คำสำคัญ: โรงเรียนประจำ / การคงอยู่

KEYWORDS: BOARDING SCHOOL / RETENTION

บทนำ

“ครู” เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในกระบวนการจัดการศึกษา โดยเป็นผู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการแก่ผู้เรียน มีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุนผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข (สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ, 2556) ครูต้องรับผิดชอบต่อภาระงานที่ค่อนข้างหนัก ทั้งงานในการจัดการเรียน การสอน การให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยเหลือนักเรียน และงานพิเศษอื่น ๆ ของโรงเรียน ภาระงานที่หนักจึงส่งผลกระทบต่อเวลาในการเตรียมการสอน เวลาในการฝึกปฏิบัติ ทักษะงานต่าง ๆ ครูเกิดความเครียด หรือความรู้สึกลดทอดถอนใจและมีทัศนคติในทางลบกับงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานและการความตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้น (Hoigaard, Giske, & Sundsli, 2011)

ด้วยสถานการณ์ปัจจุบันพบว่าเกิดปัญหาครูย้ายบ่อย มีสาเหตุการย้ายจากภาระงาน มีสาเหตุการย้ายด้วยด้านครอบครัว ภาระงานครุมมาก ครูขาดขวัญกำลังใจ (มานิตย์ แก้วกันธะ, 2556) สอดคล้องกับผลการศึกษาของประเวศ ทั้งจันทร์แดง (2559) เรื่อง กลยุทธ์การจัดการศึกษาสงเคราะห์เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีปัญหาการขอโอนย้ายของครู ครูมีการโยกย้ายบ่อย และการขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด หรือครูและบุคลากรทางการศึกษาละทิ้งอุดมการณ์ เพื่อย้ายไปสู่องค์กรที่มีสิทธิประโยชน์ที่ดีกว่า และภาระงานที่ค่อนข้างหนักทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อ ซึ่งปัญหานี้ส่งผลกระทบต่อโรงเรียน และนักเรียน จากปัญหาครูมีความประสงค์ขอโอนย้าย หรือการขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดส่งผลต่อโดยตรงคือขาดความต่อเนื่องในการเรียน การสอนย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพัสนีย์ อรรถสกุลรัตน์ (2552) เรื่อง

การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์ พบว่า สาเหตุที่ครูส่วนใหญ่ขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดเพราะว่าครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากภาระงานที่หนัก ครูต้องทำหน้าที่อื่น ๆ นอกเหนือจากงานสอนซึ่งเป็นงานหลักที่ครูต้องทุ่มเท พัฒนาการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ ครูต้องทุ่มเทเวลาให้กับงานในส่วนที่ไม่ใช่งานจัดการเรียนการสอน ปัญหาการโอนย้าย การขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดมิใช่เพียงเกิดขึ้นกับโรงเรียนทั่วไปเท่านั้น จากข้อมูลเอกสารการประชุมเรื่องการศึกษาสงเคราะห์ คณะกรรมการการศึกษาสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 24 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2555) พบว่าครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์มีภาระหน้าที่มากกว่าโรงเรียนในระบบปกติ ด้วยลักษณะงานของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์มีความเฉพาะ ครูและบุคลากรได้รับการดูแลเรื่องสวัสดิการ การอำนวยความสะดวกน้อย จึงทำให้เมื่อครุมีโอกาสย้ายออกจากโรงเรียนได้ ครูจึงขอย้ายออกบ่อย ปัญหาการโยกย้ายของครูสอดคล้องกับรายงานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 (2559) เรื่องการเปรียบเทียบการบริหารจัดการโรงเรียนประจำของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์กับโรงเรียนประจำสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 พบว่าโรงเรียนประจำของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กับโรงเรียนประจำสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 โรงเรียนทั้งสองประเภทครูต้องจัดการเรียนการสอน และต้องทำหน้าที่ดูแลนักเรียนที่หอพักด้วยช่วงวันหยุดครูต้องรับภาระในการสอน จัดกิจกรรมเสริมทักษะ สอนเสริมวิชาชีพ ดูแลนักเรียน 24 ชั่วโมง โดยไม่มีค่าตอบแทน ซึ่งครูเห็นว่าเป็นการเพิ่มภาระงานจากปกติ ครูจึงไม่ให้ความร่วมมือ ส่งผลให้เป็นครูและบุคลากรย้ายไปยังโรงเรียนที่มีความที่มีความพร้อมมากกว่า โรงเรียนประจำกินนอน ครูคือบุคลากรที่สำคัญที่มีใช้เพียงแต่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนเท่านั้น แต่บทบาทหน้าที่สำคัญของครูคือ การดูแล ปลูกฝัง เสริมสร้างคุณลักษณะให้นักเรียนอย่างใกล้ชิดเหมือนพ่อแม่ของนักเรียน ฉะนั้นการที่ครูมีการโอนย้ายในจำนวนมากส่งผลกระทบต่องานของโรงเรียน และคุณภาพนักเรียน (ศิวพร กาจันท์, 2558)

ซึ่งปัญหานี้ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนและนักเรียน จากปัญหาครุมีความประสงค์ขอโอนย้าย หรือการขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดส่งผลต่อโดยตรงคือขาดความต่อเนื่องในการเรียนการสอน ย่อมส่งผลคุณภาพนักเรียน จากปัญหาการขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ปัญหาการลาออก ปัญหาการย้ายออกบ่อยของครูส่งผลต่อโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนประจำ ซึ่งโรงเรียนเปรียบเสมือนบ้านของนักเรียน ที่ครูโรงเรียนประจำต้องดูแลทั้งเรื่องเรียนการสอน การปฏิบัติตน คุณธรรมจริยธรรม ระเบียบวินัย การดูแลให้คำปรึกษา การจัดให้นักเรียนอยู่ในโรงเรียนด้วยความอบอุ่น มีความเป็นอยู่ที่ดี (อุษา แก้วกำกั, 2551)

จากข้อมูลข้างต้นพบว่าการย้ายของครูโรงเรียนประจำในปี 2559 กลุ่มโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ จำนวน 39 คน (สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2559) โรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัยและโรงเรียนประชามงคล (กลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติฯ) จำนวน 17 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8, 2559) โรงเรียน ภ.ป.ร.ราชวิทยาลัยฯ จำนวน 2 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9, 2559) รวมครูย้ายทั้งสิ้น 58 คน แต่ยังมีครูกลุ่มหนึ่งที่แม้ภาระงานของครู โรงเรียนประจำจะมีมากเพียงใด และการปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการมิได้รับค่าตอบแทน ครูกลุ่มนี้ยังคงปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประจำเป็นระยะเวลานาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในโรงเรียนประจำของครูเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนด้านโครงสร้างการบริหารงาน ความมั่นคง และเป็นแนวทางการนิเทศติดตาม พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้เกิดความผูกพันในองค์กรและการคงอยู่ในองค์กรของครูต่อไป เพื่อคุณภาพของผู้เรียน และประสิทธิผลขององค์กร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนประจำในกลุ่มโรงเรียนโครงการเฉลิมพระเกียรติฯ จำนวน 4 โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 49 โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย 12 โรงเรียน รวม 65 โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนข้าราชการครูทั้งสิ้น 2,745 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของ Taunton, Krampitz and Woods (1989), Mathis and Jackson (2004), Cowden and Cumming (2012), ศรีณย์ พิมพ์ทอง (2557), และ ถิรรัตน์ พิมพ์ภรณ์ (2559) ปัจจัยต่าง ๆ ได้ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านบุคคล 2) ปัจจัยด้านความพึงพอใจ 3) ปัจจัยด้านองค์กร

ปัจจัยด้านบุคคล อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติการในโรงเรียน ภาระครอบครัว

ปัจจัยด้านความพึงพอใจ โอกาสความก้าวหน้า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะงาน ภาระงาน ความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน

ปัจจัยด้านองค์กร โครงสร้างการบริหาร สิ่งแวดล้อมในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร

สังเคราะห์ตัวแปรตาม การคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ Taunton, Krampitz and Woods (1989), Dibble (1999), Osborne (2004), ละออ อริยะกุลนิมิต (2546) สรุปได้องค์ประกอบของการคงอยู่ในโรงเรียนประจำ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความผูกพันในงานของครู 2) ความสมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน 3) การยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูข้าราชการโรงเรียนประจำ กลุ่มโรงเรียนโครงการเฉลิมพระเกียรติฯ กลุ่มโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่มโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย จำนวน 65 โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนครูทั้งสิ้น 2,745 คน

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purpose Sampling) จากครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประจำแห่งนั้นเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 541 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามขอบเขตด้านเนื้อหาของการวิจัย โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูในโรงเรียนประจำ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 การคงอยู่ของครูในโรงเรียนประจำ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือโดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน และการคงอยู่ในองค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานและองค์กร

2. นำสารสนเทศที่ได้มาเขียนเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ และสร้างข้อคำถามตามประเด็นที่ต้องการวัด

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยร่างข้อคำถาม ประเด็นต่าง ที่ได้จากกรอบเนื้อหา

4. นำแบบสอบถามตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ค่าดัชนีความสอดคล้องควรมีค่าตั้งแต่ .60 ขึ้นไป

5. ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้วไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง

6. หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านความเห็นชอบแล้วไปทดลอง (Try Out) กับข้าราชการครูโรงเรียนประจำที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเที่ยง (Reliability) มีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 541 ฉบับ ให้กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย โดยกำหนดเวลานัดหมายรับแบบสอบถามด้วยตนเอง
4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียน
5. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามอีกครั้ง ก่อนที่จะนำข้อมูลไปวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยการวิเคราะห์ข้อมูลตามลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย ดังนั้นข้อมูลที่ได้จะใช้โปรแกรม SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ วิเคราะห์สภาพและข้อมูลด้านบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การแจกแจงหาความถี่ ร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจด้านองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมเกี่ยวกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 ด้าน

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัวของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านองค์กรต่อการคงอยู่ของครู โดยการศึกษาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างตัวแปรทำนายสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยการกำหนดตัวแปรจำลอง ตัวแปรทำนายส่วนใหญ่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างกันไม่เกิน 0.8

ขั้นตอนที่ 5 เปรียบเทียบแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำการสร้างสมการทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำแต่ละองค์ประกอบ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มครูที่ตอบแบบสอบถามมีอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 87.64 จบการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.80 รองลงมาคือ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 39.33 โดยครูส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย 2

งาน คิดเป็นร้อยละ 36.52 รองลงมาคือ มีตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย 1 งาน คิดเป็นร้อยละ 33.52 ครูมีรายได้พอใช้ คิดเป็นร้อยละ 62.17 ไม่พอใช้/มีหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 23.78 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติการในโรงเรียน 20-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 85.20 รองลงมา 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.30 ครูส่วนใหญ่ดูแลเลี้ยงดูสมาชิกครอบครัว 1 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 71.91 รองลงมาคือการดูแล 2 ด้านคิดเป็นร้อยละ 20.41 มีภาระรับผิดชอบที่ต้องดูแลครอบครัวบ้างเป็นบางครั้ง คิดเป็นร้อยละ 46.44 รองลงมาคือ ภาระรับผิดชอบดูแลครอบครัวตลอดเวลา คิดเป็นร้อยละ 45.51 และส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่าย 1 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 77.34 รองลงมาคือมีค่าใช้จ่าย 2 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 20.97

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยด้านองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อยู่ในระดับมาก

3. พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านบุคคลและการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ พบว่า ปัจจัยด้านบุคคลด้านภาระครอบครัวมีความสัมพันธ์สูงสุด การคงอยู่ของครูโรงเรียนด้านความผูกพันในงานของครู ($r=0.089$) ปัจจัยด้านบุคคลด้านตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย 1 งาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ($r=0.112$) ปัจจัยด้านบุคคลด้านตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายมากกว่าเท่ากับ 3 งาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน ($r=0.148$) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4. ในภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านองค์กร รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านบุคคล เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำอยู่รายด้าน พบว่า

4.1 ปัจจัยด้านบุคคล มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 คือ ด้านภาระครอบครัว ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำด้านความผูกพันในงานของครู ($r = 0.009$) และด้านภาระครอบครัว ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ($\beta = 0.077$) กับด้านตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน ($\beta = 0.122$)

4.2 ปัจจัยด้านพึงพอใจในงาน มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ คือ ด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครู ($\beta = 0.337$) และด้านลักษณะงานส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน ($\beta = 0.290$) และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานด้านภาระงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ($\beta = 0.240$)

4.3 ปัจจัยด้านองค์กร มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครูมากที่สุด ($\beta=0.454$) และด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ($\beta=0.241$)

อีกทั้งด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน ($\beta = 0.427$)

5. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำในแต่ละด้าน

5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครู สามารถเขียนเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$\text{สมการคะแนนดิบ } Y'_{\text{ORGAN}} = 1.270 + 0.418X_{\text{CULTURE}} + 0.298X_{\text{JOB}}$$

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน } Z'_{\text{ORGAN}} = 0.454X_{\text{CULTURE}} + 0.337X_{\text{JOB}}$$

จากสมการคะแนนมาตรฐานจะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครู โดยปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรมีผลมากกว่าปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

5.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน สามารถเขียนเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สมการคะแนนดิบ } Y'_{\text{Life}} = & 0.270 + 0.243 X_{\text{CULTURE}} + 0.245X_{\text{BURDEN}} + 0.142X_{\text{JOB}} \\ & + 0.118X_{\text{ADMIN}} + 0.113X_{\text{ENVI}} + 0.110X_{\text{LOAD}} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{สมการคะแนนมาตรฐาน } Z'_{\text{Life}} = & 0.241X_{\text{CULTURE}} + 0.240X_{\text{BURDEN}} + 0.147X_{\text{JOB}} \\ & + 0.118X_{\text{ADMIN}} + 0.117X_{\text{ENVI}} + 0.077X_{\text{LOAD}} \end{aligned}$$

จากสมการคะแนนมาตรฐานจะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงานด้านภาระงาน ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ส่งผลทางบวกต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

5.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน สามารถเขียนเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สมการคะแนนดิบ } Y'_{\text{SD}} = & 2.131 + 0.404X_{\text{CULTURE}} + 0.263X_{\text{JOB}} + 0.178X_{\text{POS2}} \\ & - 0.140X_{\text{ENVI}} \end{aligned}$$

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน } Z'_{\text{SD}} = 0.427X_{\text{CULTUR}} + 0.290X_{\text{Job}} + 0.122X_{\text{POS2}} - 0.154X_{\text{ENVI}}$$

จากสมการคะแนนมาตรฐานจะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านบุคคลด้านตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ≥ 3 งาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน

เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยทั้งสามด้านพบว่า ปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำมากที่สุด ซึ่งหมายความว่า ครูที่มีความพึงพอใจด้านวัฒนธรรมองค์กรมาก จะคงอยู่โรงเรียนประจำมาก

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ในภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านองค์กร รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านบุคคล เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำอยู่รายด้าน พบว่า

1. ปัจจัยด้านบุคคล มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ คือ ด้านภาระครอบครัวยังส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำด้านความผูกพันในงานของครู ครูมีภาระรับผิดชอบดูแลเลี้ยงดูสมาชิกครอบครัว ภาระค่าใช้จ่ายและหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกัน ซึ่งเป็นสาเหตุของความเครียด วิตกกังวลและส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แต่ครูยังคงความกระตือรือร้น การทุ่มเท อุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่จะเห็นได้จาก เมื่อนักเรียนมีอาการเจ็บป่วยในยามวิกาล ครูต้องปฏิบัติหน้าที่ครูพยาบาล หรือนำนักเรียนส่งโรงพยาบาล และดูแลนักเรียนที่โรงพยาบาลจนกว่าผู้ปกครองของนักเรียน จะรับดูแลต่อ ครูปฏิบัติหน้าที่เฝ้ารักษาการณ์ โดยโรงเรียนมีการจัดสรรที่พัก รถรับส่งและค่าตอบแทนการสอนเสริมพิเศษและการปฏิบัติหน้าที่เฝ้ารักษาการณ์ ครูสอนเสริมพิเศษในช่วงเวลา 19.00 น. - 21.00 น. ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslach, Schaufeli and Leiter (2001) ความยึดมั่นผูกพันว่าเป็นสภาวะที่พนักงานมีความเต็มใจในการทำงาน และตระหนักว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ เพื่อประโยชน์ต่อผู้อื่น และงานที่ทำส่งผลกระทบต่อภาพรวม แม้ว่าเผชิญปัญหาพนักงานจะกระตือรือร้นในการทำงานจนสำเร็จ

2. ปัจจัยด้านบุคคล ด้านภาระครอบครัวยังส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตร่วมตัวกับการทำงาน อาจกล่าวได้ว่า ครูมีภาระรับผิดชอบครอบครัวที่แตกต่างกัน ครูบางคนไม่มีภาระต้องเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวหรือดูแลรับผิดชอบเพียงบางครั้งบางคราว ครูต้องดูแลค่าใช้จ่ายส่วนตัว หรือค่าใช้จ่ายส่วนตัวและของสมาชิกในครอบครัว หรือภาระด้านค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ซึ่งลักษณะสำคัญของโรงเรียนประจำคือ โรงเรียนจัดสวัสดิการ เช่น ที่พักอาศัย/ อาหาร 3 มื้อ/ บริการรถรับ-ส่ง/ ศูนย์สุขภาพ ภายในโรงเรียนให้กับบุคลากร รวมไปถึงโรงเรียนจัดกิจกรรมสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครู เพื่อนครู และสมาชิกในครอบครัว เช่น กิจกรรมปิดกล่องชอล์ก กิจกรรมกีฬาสามัคคี อีกทั้งครูสามารถแลกเปลี่ยนเฝ้ารักษาการณ์ หรือภาระงานอื่นได้ เมื่อมีเหตุจำเป็น เพื่อสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย เพื่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975 อ้างถึงใน นาทยา สมิตินันท์, 2550) พนักงานในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการมีสมดุลชีวิตร่วมตัวกับการทำงาน กล่าวคือ ชั่วโมงการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานล่วงเวลาได้ แต่ต้องไม่มากเกินไป การให้โอกาสในการทำงาน การเรียนรู้และยอมรับความคิดเห็นในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในองค์กร อีกทั้งการจัดสรรสวัสดิการเช่น การออกค่าใช้จ่ายเมื่อสมาชิกในครอบครัวเจ็บป่วย พนักงานมีแนวโน้มตัดสินใจคงอยู่ในงานเมื่อ สมดุลการมีชีวิตร่วมตัวกับการทำงานที่ดี

3. ปัจจัยด้านบุคคล ด้านตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนประจำส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายงานอย่างน้อย 2 งาน โดยเป็นงานจัดการเรียนการสอน และงานสนับสนุน เช่น งานอาคารสถานที่และการซ่อมบำรุง งานอนามัยโรงเรียน งานธนาคาร งานหอพักนักเรียน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ครูเผชิญความยากลำบาก เช่น ขาดทักษะในการแก้ไขปัญหา ขาดความพร้อมด้านงบประมาณและบุคลากร ครูทุ่มเทเพื่อแก้ปัญหา แม้มีภาระงานอื่นๆ เข้ามาแทรก เพื่อประโยชน์ของนักเรียนเป็นสำคัญ ตามแนวคิดของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน มัทนา วัฒนอมศักดิ์, 2550) กล่าวว่า บุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการทำงาน จากการได้รับมอบหมาย หรือโอกาสในการปฏิบัติงานที่หลากหลายท้าทายความสามารถ และบุคคลจะเกิดความตระหนัก ทุ่มเท

เมื่อนำที่ที่ได้รับมอบหมายนั้นส่งผลกับผู้อื่น สอดคล้องกับผลการวิจัยของปรกรณ์ ลัมโยธิน เรื่อง แบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย พบว่า บุคคลได้รับมอบหมายงานมีการรับรู้ และตระหนักในการได้รับการยอมรับความสามารถ ความเชื่อใจในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ เกิดความยึดมั่นในการทำงานนั้นให้สำเร็จ มีแนวโน้มคงอยู่ในงานสูง

4. ปัจจัยด้านพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครู อาจกล่าวได้ว่าลักษณะงานของครูโรงเรียนประจำที่มีความท้าทาย และต้องใช้ความรู้ ประสบการณ์ที่ซับซ้อนในการปฏิบัติและแก้ไขปัญหา เช่น เมื่อนักเรียนมีอาการเจ็บป่วยในยามวิกาล ครูต้องปฏิบัติหน้าที่ครูพยาบาล หรือนำนักเรียนส่งโรงพยาบาล เมื่อครูมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน มีเจตคติที่ดีต่อลักษณะงานของครูโรงเรียนประจำ ทำให้ครูแสดงออกพฤติกรรมการทำงานที่ทุ่มเท แม้ว่าจะเป็นการปฏิบัติล่วงเวลา และไม่มีค่าตอบแทน สอดคล้องกับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Schaufeli และคณะ (2002 อ้างถึงใน นลินี สุวรรณโชติ , 2557) พนักงานจะปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น ตั้งใจในการทำงานและการยืนกรานทำงานแม้ว่าจะต้องพบกับความยากลำบากหรือการปฏิบัติงานนอกเวลา การอุทิศตน เมื่อตระหนักในความสำคัญของหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ เกิดความภาคภูมิใจ ความผูกพันในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานตัดสินใจไม่ลาออกจากงาน

5. ปัจจัยด้านพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน ลักษณะงานของครูโรงเรียนประจำ งานต้องใช้ความรู้ ทักษะความสามารถหลายด้าน ผลของงานสร้างความพึงพอใจในงานและความผูกพันในงานนั้น และพร้อมจะปฏิบัติงานนั้นต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Harrell (1949 อ้างถึงใน พัฒนา ศิริโชติบัณฑิต, 2559) ที่ว่าลักษณะงาน คือความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงานที่ทำให้มีโอกาสนในการเรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานได้ประสบความสำเร็จ การรับรู้หน้าที่ ความรับผิดชอบทำให้คนทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเกิดความผูกพัน

6. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานด้านภาระงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ภาระงานของครูโรงเรียนประจำมีหลายด้าน ทำให้จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงานสอน งานส่งสนับสนุนมีมาก เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในหน้าที่และจำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงานที่มากเกินไป เพื่อให้ครูมีเวลาในการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน และมีเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ กับเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ทำให้งานมีประสิทธิภาพ Mathis and Jackson (2004) อธิบายว่า นโยบายและวิธีการทำงานมอบหมายภาระงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ทักษะของบุคลากร จัดสรรแบ่งงานให้บุคลากรมีเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมส่วนตัว ล้วนช่วยให้เกิดความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

7. ปัจจัยด้านองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครูมากที่สุด แสดงว่า โรงเรียนประจำที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะสร้างเสริมความผูกพันในงาน ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญของโรงเรียนประจำคือ ครู เพื่อนร่วมงานและนักเรียน เปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกัน มีความเอื้ออาทร เข้าใจกัน สามารถอยู่ร่วมกัน เป็นแนวคิดที่ยึดถือปฏิบัติตลอดมา และหล่อหลอมให้ครูช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ครูตระหนักในหน้าที่เสมอว่าผลของการปฏิบัติที่สำเร็จสร้างเสริมความภาคภูมิใจให้กับครู สอดคล้องกับแนวคิดของสอดคล้องกับแนวคิดของ แนวคิดของ Hofstede (1980) ที่ระบุว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ความตั้งใจในการคงอยู่และการลาออก วัฒนธรรมองค์กรจะสร้างความศรัทธาและแรงจูงใจให้แต่ละบุคคลปรับเปลี่ยน ตนเองให้สอดคล้องกับบริบทองค์กร สามารถคงอยู่ในองค์กรได้ ส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือกัน การติดต่อประสานงานต่างๆ เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น เมื่อครูมีระดับความพึงพอใจด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ดีมากขึ้น ส่งผลให้การคงอยู่ของครูในโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครูมาก

8. ปัจจัยด้านองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน แม้ว่าครูโรงเรียนประจำจะมีหน้าที่รับผิดชอบหลายด้าน และครูต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ หรือต้องพร้อมปฏิบัติงานเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินเพื่อประโยชน์ของนักเรียนและโรงเรียน แต่อย่างไรก็ตามโรงเรียนประจำมีการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงาน การจัดสรรงานให้เหมาะสมกับความสามารถของครู เพื่อให้ครูนั้นปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ทั้งยังมีการจัดให้มีครูพี่เลี้ยงเพื่อดูให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตนให้กับครูใหม่อีกด้วย ครูสามารถแลกเปลี่ยนเวรรักษาการณ์ หรือภาระงานอื่นได้ เมื่อมีเหตุจำเป็นเพื่อลดความเครียด สร้างบรรยากาศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และโรงเรียนยังจัดสถานที่สำหรับพักอาศัย สถานที่ออกกำลังกาย แหล่งสืบค้นข้อมูล และจัดกิจกรรมสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเช่น กิจกรรมกีฬาสามัคคี งานเลี้ยงสร้างสรรค์ งานปิดกล่องขอลง ซึ่งสอดคล้องกับ Hutton (2005 อ้างถึงใน นาทยา สมิติชญ์, 2550) ที่ว่า สมดุลชีวิตกับการทำงานต้องเป็นยุทธศาสตร์ของแผนกทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดคุณค่าของบุคลากรจากการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ให้โอกาสในการทำงานที่ท้าทายความสามารถ ให้กำลังในการปฏิบัติงาน จัดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นเมื่อเกิดเหตุจำเป็น วัฒนธรรมค่านิยมในการช่วยเหลือ ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกสภาพจิตใจที่ดี มีร่างกายที่แข็งแรงอีกทั้งความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและครอบครัวที่ดี ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตามแนวคิดของ จากแนวคิดของ Galinsky (2004 อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และ จรัมพร ไหล่ลายอง, 2555) พบว่า องค์กรมีนโยบายส่งเสริมการเป็นอยู่ที่ดีของครอบครัว การให้บริการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น การให้ข้อมูลหรือความช่วยเหลือต่าง ๆ ที่เป็นการอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทั้งในเรื่องครอบครัวและความรับผิดชอบชุมชนของตนเองได้ ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานและสภาพแวดล้อมที่มีความสำคัญ และมีคุณค่าต่อการดำรงชีวิตของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยในการสร้างสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

9. ปัจจัยด้านองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน โรงเรียนประจำเปรียบเสมือนบ้านที่ครู เพื่อนครู นักเรียนและบุคลากรทุกฝ่ายคือคนในครอบครัว ซึ่งทำให้ครูมีสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และนักเรียน ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญที่นักเรียนขอความช่วยเหลือในเรื่องการเรียน การปฏิบัติตนในโรงเรียนประจำ ทักษะการใช้ชีวิต ปัญหาสุขภาพหรือปัญหาครอบครัว ภาระหนักในประโยชน์ของนักเรียนและองค์กร ครูทุ่มเทปฏิบัติงานแม้จะนอกเวลาราชการ หรือเผชิญความยากลำบาก เช่น โรงเรียนอยู่ในพื้นที่ห่างไกล ขาดความพร้อมด้านงบประมาณและบุคลากร สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ครูที่มุ่งมั่นทุ่มเทในการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ หมั่นศึกษา ค้นคว้า ให้ทันต่อความก้าวหน้าและยอมรับ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่า เป็นประโยชน์ต่อตนเอง องค์กรและศิษย์ มีความเอื้ออาทรศิษย์ ครูต้องเมตตา รัก เข้าใจ และเอาใจใส่ดูแลลูกศิษย์ ช่วยแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ให้เกียรติ ยอมรับในความแตกต่าง แสดงให้เห็นว่าเมื่อครูมีความยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงานมาก มีจิตวิญญาณความเป็นครูที่จะสร้างสรรค์ประโยชน์ให้กับงาน และโรงเรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. โรงเรียนควรมีการจัดให้มีครูพี่เลี้ยงสำหรับดูแลครูบรรจุใหม่ ครูย้ายมาใหม่ เพื่อให้คำแนะนำในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์และเจตคติที่ดีต่อโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม
2. โรงเรียนควรมีการจัดโครงสร้างการทำงาน ระบุขอบเขตงานให้ชัดเจน อีกทั้งการมอบหมายงานให้บุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อให้ครูมีภาระงานที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการนิเทศภายในของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ
2. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มอื่น เช่น สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครู

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์. (2559). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานผ่านความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. สืบค้นจาก <http://e-jodil.stou.ac.th/Page/ShowPaPer.aspx?idindex=520>
- นลินี สุวรรณโชติ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นัตยา สมิตีชัย. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพมหานคร.
- ปกรณ์ ลิ้มโยธิน. (2555). ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ประเวศ ทั้งจันทร์แดง. (2559). กลยุทธ์การจัดการศึกษาสงเคราะห์เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตนักเรียนของสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พัฒนา ศิริโชติบัณฑิต. (2559). การบริหารงานคุณภาพในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: แม็คเอ็ดดูเคชั่น.
- พัสนีย์ อรรถสกุลรัตน์. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- มัทนา วังนอมศักดิ์. (2550). รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- มานิตย์ แก้วกันระ. (2556). การบริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงมีนักเรียนหลายชนเผ่าเรียนรวมกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 9(2), 106-114.
- ละอ อริยกุลนิมิต. (2546). การวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสยาม วิชาการในประเทศไทย. วารสารบริหารธุรกิจ, 37(142), 16-32. doi: 10.14456/jba.2014.8

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, จรัมพร ไหล่ายอง และ สถาบันวิจัยประชากร และสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข* (พิมพ์ครั้งที่ 1).

กรุงเทพมหานคร: ธรรมดาเพรส.

ศิวพร กาจันทร์. (2558). *อนาคตโรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ. (2556). *รายงานผลการจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาระดับพื้นฐานให้เกิดความรับผิดชอบ*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือเส้นทางครูมืออาชีพ สำหรับครูผู้ช่วย*.

กรุงเทพมหานคร: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34. (2559). *เปรียบเทียบการบริหารจัดการโรงเรียนพักนอนของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กับโรงเรียนพักนอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34*. เชียงใหม่: สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8. (2559). *รายงานบัญชีการอนุมัติย้ายราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ราชบุรี. ราชบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8*

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9. (2559). *รายงานรายชื่อข้าราชการครูฯ ที่ได้รับการพิจารณาย้ายให้มาดำรงตำแหน่งครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 สุพรรณบุรี. สุพรรณบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9*.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2555). *การศึกษาสงเคราะห์คณะกรรมการการศึกษา สภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 24*. กรุงเทพมหานคร: อาคารรัฐสภา.

สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2559). *ประกาศสำนักงานการศึกษาพิเศษเรื่อง ตำแหน่งว่างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานบริหารการศึกษาพิเศษ (ตำแหน่งครู)*. สืบค้นจาก http://special.obec.go.th/view_news.php?id=572

อุษา แก้วกำก. (2551). *การวิเคราะห์ปัญหาการปรับตัวทางสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่1 โรงเรียนประจำ: การศึกษาข้ามกรณี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทฉบับพิมพ์ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

ภาษาอังกฤษ

Cowden, T., & Cummings, G. (2012). Nursing theory and concept development: A theoretical model of clinical nurses' intentions to stay in their current positions. *Journal of Advanced Nursing*. 68(7), 1646-1657. doi:10.1111/j.1365-2648.2011.05927.

Dibble, S. (1999). *Keeping your valuable employees*. New York: John Wiley & Son.

Hofstede, Gert H. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values*. California: Sage Publications.

- Hoigaard, R., Giske, R., & Sundsli, K. (2011). Newly qualified teachers' work engagement and teacher efficacy influences on job satisfaction, burnout, and the intention to quit. European. *Journal of Teacher Education*, 35(3), 347-357.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Mathis, R. L., and Jackson, J. H. (2004). *Human resource management* (10th ed). Singapore: Seng Lee Press.
- Osborne, S. (2004). *The art of rewarding and retaining staff-part 12*. Nurse Leader, 2(4), 43-45.
- Taunton, R. L., Krampitz, S. D., and Woods, C. Q. (1989). Manager impact on Retention of hospital staff: Part 2. *Journal of Nursing Administration*, 19(4), 15-19.