

แนวทางการเสริมสร้างการคงอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์
Guidelines to Enhance Personnel Retention in
Princess Ubolratana School

วิลานี กล้าณรงค์การ

* ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น

ดร. พัชรีวรรณ กิจมี

* คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น

Wilanee Klanrongkan

* Master of Education, Education Administration,

Faculty of Education, Far Eastern University

Dr. Patchareewan Kijmee

* Faculty of Education, Far Eastern University

ข้อมูลบทความ

รับบทความ 19 กรกฎาคม 2566

แจ้งแก้ไข 23 สิงหาคม 2566

ตอบรับบทความ 30 สิงหาคม 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุการคงอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์และ 2) เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างการคงอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูในโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์จำนวน 10 คน และ ผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนในเครือข่าย 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและแบบบันทึกการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยมีดังนี้

ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุการคงอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์ พบว่า 1) สาเหตุที่บุคลากรยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์ มีจำนวน 8 ข้อ ดังนี้ 1) โรงเรียนมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี 2) ครูเป็นอาชีพที่น่าภูมิใจ 3) โรงเรียนอยู่ใกล้บ้านสะดวกในการเดินทางมาทำงาน 4) ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 5) มีการให้ทุนกับนักเรียนที่เข้ามาเรียนในโรงเรียนและให้ทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในสถาบันอื่น โดยบรรจุเข้าทำงานในโรงเรียนหลังจากสำเร็จการศึกษา 6) โรงเรียนมีทุนการศึกษาต่อให้กับบุคลากรเพื่อพัฒนาตนเอง 7) โรงเรียนมีการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนที่บุคลากรพึงพอใจ และ 8) บุคลากรในโรงเรียนได้รับมอบงานตรงตามสาขาที่สำเร็จการศึกษา และ 2) แนวทางการเสริมสร้างการคงอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์พบว่า มี จำนวน 5 ประการ ดังนี้ 1) การสร้างวัฒนธรรมความช่วยเหลือเกื้อกูลแบ่งปันในโรงเรียน 2) การจัดโครงการพัฒนาบุคลากรด้านสติปัญญาและจิตวิญญาณในโรงเรียน 3) การจัดกิจกรรมสร้างเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน 4) การจัดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน และ 5) การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากรในโรงเรียน

คำสำคัญ : การเสริมสร้าง; การคงอยู่ของบุคลากร; โรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์

Abstract

The objective of this research is to 1) study the opinions regarding the retention of staff in Princess Ubolratana School and 2) to find ways to enhance

staff retention in the school. The target groups include 10 teachers in Princess Ubolratana School and 7 experts, consisting of school directors within the Saint Paul De Chatres . The research tools used are interviews and interview recordings. The data were analyzed through content analysis. The research findings are as follows: Regarding the study of opinions on staff retention in Princess Ubolratana School, it was found that there are 8 reasons why staff continue to work in the school. They are as follows. 1) The school has a good working atmosphere. 2) Being a teacher is a profession to be proud of. 3) The school is conveniently located near their homes. 4) Superiors serve as good role models. 5) The school provides scholarships for students studying at the school and supports further education at higher levels in other institutions, with the condition that they work in the school after completing their studies. 6) The school provides scholarships for staff to develop themselves. 7) The school provides salaries and benefits that staff are satisfied with. 8) Staff in the school work in the field that they have graduated in. Regarding the search for ways to enhance staff retention in Princess Ubolratana School, it was found that the experts provide 5 suggestions: 1) Creating a culture of assistance and support in the school. 2) Organizing projects to enhance intellectual and spiritual development of staff in the school. 3) Organizing activities to build camaraderie and teamwork in the school. 4) Involving staff in school administration. 5) Providing appropriate welfare benefits for staff in the school.

Keywords : Enhance; Personnel Retention; Princess Ubolratana School

บทนำ

ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษานั้น มีปัจจัยที่สำคัญต่อการจัดการการศึกษามากที่สุดคือ ครู เพราะบุคลากรเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับนักเรียน หน้าที่การอบรมสั่งสอน ให้ความรู้แก่นักเรียน หากครูมีความรู้ความสามารถ มีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน มีกำลังใจในการทำงาน มีความมั่นคงในหน้าที่ที่จะตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี โดยเฉพาะหากมีการคงอยู่ในการทำงานที่ยาวนานต่อเนื่อง ก็จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง ช่วยคิดและพัฒนาให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้าต่อไป ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี ได้รับความรู้และทักษะตามหลักสูตร

ดังนั้น การบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ได้มาซึ่งครูดี มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม โดยจะสามารถดึงดูด อารมณ์รักษาและพัฒนาครู เพื่อทำงานในโรงเรียนต่อไป (พรเทพพิสุทธวานิชย์, 2561, 1) การคงอยู่หรือการอารมณ์รักษา หมายถึง ความพยายามในการรักษาบุคลากรตั้งแต่แรกเข้ามาเป็นสมาชิกให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและยาวนาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อรักษาครูที่ดี มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ มีสุขภาพจิตและกายแข็งแรงสมบูรณ์ มีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์และความผูกพันในการทำงานร่วมกัน (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2550, 210) นอกจากนี้ ดนัย เทียนพุฒิ (2543) ได้กล่าวว่า การที่จะทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับครูคงอยู่จะต้องอาศัยกิจกรรมต่าง ๆ มาสนับสนุน โดยมีแผนการปฏิบัติการและระบบรองรับ ได้แก่ การบริหารค่าจ้างที่มีความเป็นธรรม การบริหารสวัสดิการอื่น ๆ เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ระบบการเลื่อนตำแหน่ง ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

โรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์ ตั้งอยู่ในอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ เป็นโรงเรียนเอกชน เปิดทำการเรียนการสอนมาเป็นเวลา 27 ปี บริหารงานโดยคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเยาวชนในชนบทที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา มีฐานะยากจน ครอบครัวแตกแยกเด็กกำพร้าที่ถูกทอดทิ้ง ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ เด็กที่ติดเชื้อ HIV./เอดส์ในกระแสเลือด ถูกล่วงละเมิดอยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการประกอบ

แนวทางการเสริมสร้างการคงอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์

อาชีพที่ไม่พึงประสงค์ และเด็กที่ยังอยู่ในระหว่างการดำเนินคดีทางศาล เป็นเด็กทั้งชาวไทยภูเขา และชาวไทยพื้นราบในภาคเหนือและที่อื่นตามความจำเป็นของปัญหา ประกอบด้วยเด็ก หลากหลายชนชาติพันธุ์ ได้แก่ ลีซู ปกาเกอญอ อาข่า ลาหู่ ม้ง ดราอั้ง ไทยใหญ่ ปะโอ ละว้า จีนฮ่อ คะฉิ่นกะเหรี่ยงแดง และพื้นราบ ทางโรงเรียนมีผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน ครู จำนวน 24 คน และมีนักเรียนจำนวน 250 คน ปัญหาที่พบ คือ ครูลาออก ในระหว่างปี พ.ศ. 2562-2565 จำนวน 14 คน(โรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์, 2565) โดยมีเหตุผลการลาออก คือ กลับไปอยู่ดูแลครอบครัว และไปประกอบอาชีพใหม่ ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา จึงทำให้ผู้เรียนไม่ได้รับการเรียนรู้อย่างเต็มความสามารถและเต็มศักยภาพ ทำให้ครูที่ยังคงอยู่ในการปฏิบัติงานต้องรับภาระเพิ่มนอกจากจะมีปัญหาครูลาออกแล้ว ทางโรงเรียนยังมีปัญหาอีกส่วนหนึ่งที่เป็นผลกระทบจากนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐ ตลอดจนงบประมาณที่รัฐสนับสนุนให้แก่โรงเรียนเอกชนมีจำนวนไม่เพียงพอ ในขณะที่รัฐยังมีสวัสดิการที่ดีให้กับข้าราชการ ซึ่งครอบคลุมไปถึงครอบครัวของข้าราชการอีกด้วย (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2554, 52) โรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์ จึงมีความจำเป็นต้องธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในโรงเรียน เพื่อทำให้ผู้ปกครองเกิดความไว้วางใจ ในการส่งบุตรหลานเข้ามารับการศึกษา

จากเหตุผลดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างการคงอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลไปใช้ในการบริหารจัดการบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้ครูคงอยู่ในโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุการคงอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์
2. เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างการคงอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการเสริมสร้างการคงอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์
ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุการคงอยู่ของบุคลากรในโรงเรียน
เจ้าฟ้าอุบลรัตน์

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ศึกษาใช้กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูในโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์จำนวน 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์และแบบบันทึกการสัมภาษณ์เกี่ยวกับ
สาเหตุที่ทำให้บุคลากรยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับการคงอยู่/การดำรงรักษาบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลในการ
สร้างคำถามในการสัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยสร้างข้อแบบสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุการคงอยู่ของ
บุคลากรในโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์
3. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์และแบบบันทึกการสัมภาษณ์ฉบับร่าง เสนออาจารย์ที่ปรึกษา
เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์
4. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์และแบบบันทึกการสัมภาษณ์ไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ
ของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายอื่น จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบ
ความเข้าใจและนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพาร์อิสเทอร์น เพื่อนำส่ง
ผู้อำนวยการโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์ พร้อมแบบแบบสัมภาษณ์และแบบบันทึกการสัมภาษณ์
เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

แนวทางการเสริมสร้างการคงอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์

2. ผู้วิจัยยื่นหนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์ เพื่อขออนุญาตกลุ่มเป้าหมายในการนัดสัมภาษณ์ ตั้งแต่วันที่ 25 มีนาคม ถึงวันที่ 10 เมษายน 2566

3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายที่ 1 จำนวน 10 คน ตามเวลานัดหมายโดยผู้ศึกษาทำการจดบันทึกด้วยตนเอง พร้อมทั้งขออนุญาตกลุ่มเป้าหมายเพื่อบันทึกเสียงการสัมภาษณ์

4. ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอเชิงพรรณนา

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางการเสริมสร้างการคงอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างการคงอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์ ดังนี้

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้วิจัยใช้กลุ่มเป้าหมายกลุ่มที่ 2 ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญสีลม ผู้อำนวยการโรงเรียนเซนต์ฟรังซิสเซเวียร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเซนต์ฟรังซิสเซเวียร์คอนแวนต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนมารดานฤมล ผู้อำนวยการโรงเรียน อัสสัมชัญลพบุรี และผู้บริหาร ฝ่ายบุคคล โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์และแบบบันทึกการสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับการหาแนวทางการเสริมสร้างการคงอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์ที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างแบบสัมภาษณ์ และผ่านการตรวจสอบโดยเหมาะสม ทำการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายที่ 2 เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างการคงอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพาร์อิสเทอร์น เพื่อนำส่งผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญสีลม ผู้อำนวยการโรงเรียนเซนต์ฟรังซิสซาเวียร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเซนต์ฟรังซิสเซเวียร์คอนแวนต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนมารดานฤมล ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญลพบุรี และผู้บริหารฝ่ายบุคคล โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์พร้อมแนบบันทึกการสัมภาษณ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยยื่นหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลให้กับผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญสีลม ผู้อำนวยการโรงเรียนเซนต์ฟรังซิสซาเวียร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเซนต์ฟรังซิสเซเวียร์คอนแวนต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนมารดานฤมล ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญลพบุรี และผู้บริหาร ฝ่ายบุคคล โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์เพื่อขออนุญาตกลุ่มเป้าหมายในการนัดสัมภาษณ์ ตั้งแต่วันที่ 5-29 มิถุนายน 2566
3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายที่ 2 จำนวน 7 คน ตามเวลานัดหมายโดยผู้วิจัยทำการจดบันทึกด้วยตนเอง พร้อมทั้งขออนุญาตกลุ่มเป้าหมายเพื่อบันทึกเสียงการสัมภาษณ์
4. ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุการคงอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์ พบว่า 1) สาเหตุที่บุคลากรยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์ มีจำนวน 8 ข้อ ดังนี้ 1) โรงเรียนมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี 2) ครูเป็นอาชีพที่น่าภูมิใจ 3) โรงเรียนอยู่ใกล้บ้านสะดวกในการเดินทางมาทำงาน 4) ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 5) มีการให้ทุนกับนักเรียนที่เข้ามาเรียนในโรงเรียนและให้ ทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในสถาบันอื่น โดยบรรจุเข้าทำงานในโรงเรียนหลังจากสำเร็จการศึกษา 6) โรงเรียนมีทุนการศึกษาต่อให้กับบุคลากรเพื่อพัฒนาตนเอง 7) โรงเรียนมีการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนที่บุคลากรพึงพอใจ และ 8) บุคลากรในโรงเรียนได้มอบงานบุคลากรตรงตามสาขาที่สำเร็จการศึกษา

2. แนวทางการเสริมสร้างการคงอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์พบว่า มีจำนวน 5 ประการ ดังนี้ 1) การสร้างวัฒนธรรมความช่วยเหลือเกื้อกูลแบ่งปันในโรงเรียน 2) การจัดโครงการพัฒนาบุคลากรด้านสติปัญญาและจิตวิญญาณในโรงเรียน 3) การจัดกิจกรรมสร้างเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน 4) การจัดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน และ 5) การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากรในโรงเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องแนวทางการเสริมสร้างการคงอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์ มีประเด็นน่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์ พบว่าสาเหตุที่บุคลากรยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์ มีจำนวน 8 ข้อ คือ 1) สถานศึกษามีบรรยากาศในการทำงานที่ดี 2) ครูเป็นอาชีพที่น่าภูมิใจ 3) โรงเรียนอยู่ใกล้บ้านสะดวกในการเดินทางมาทำงาน 4) ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 5) โรงเรียนมีการให้ทุนบุคลากรภายนอกเข้ามาศึกษาต่อและบรรจุเข้าทำงานในโรงเรียนหลังจากสำเร็จการศึกษา

6) โรงเรียนมีทุนการศึกษาต่อให้กับบุคลากรเพื่อพัฒนาตนเอง 7) โรงเรียนมีการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนที่บุคลากรพึงพอใจ และ 8) บุคลากรในโรงเรียนได้ทำงานตรงตามสาขาที่สำเร็จการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์ที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนคือ ไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศในการทำงาน การที่ทำงานอยู่ใกล้บ้าน การที่มีผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การมีทุนการศึกษาต่อให้กับบุคลากรในการพัฒนาตนเอง รวมทั้งการมีค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมจึงทำให้ครูที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนไม่มีความคิดที่จะลาออกและมีความตั้งใจปฏิบัติงานในโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์ต่อไป สอดคล้องกับ Mathis & Jackson (2008, อ้างถึงใน พรเทพ พิสุทธีวาทินชัย, 2561) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคคลได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขหากบุคคลมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ก็ไม่คิดที่จะลาออกและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นตลอดไป โดยความพึงพอใจในงานที่จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้กระทำในสิ่งที่ต้องการ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558) ที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันในองค์กรมีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพมีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานมีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2. แนวทางการเสริมสร้างการคงอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์พบว่า ดังนี้

- 1) การสร้างวัฒนธรรมความช่วยเหลือเกื้อกูลแบ่งปันในโรงเรียน
- 2) การจัดโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านสติปัญญาและจิตวิญญาณในโรงเรียน
- 3) การจัดกิจกรรมสร้างสายสัมพันธ์ไมตรีและการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
- 4) การจัดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารโรงเรียน และ
- 5) การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากรในโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะทำการเสริมสร้างการคงอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์นั้น จะต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรในแง่ของการได้รับการดูแลทางด้านสุขภาพ ความปลอดภัย รวมถึงการมองเห็นความสำคัญในการให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง การสร้างความรักและความผูกพันระหว่าง

บุคลากรในโรงเรียน และที่สำคัญที่สุดคือ การให้ค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและสวัสดิการที่เหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2539) ที่กล่าวว่า หากบุคลากรในองค์กรได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เขาเหล่านั้นได้บรรลุความต้องการที่ตั้งไว้ก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมายของงาน และเป้าหมายขององค์กรได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวริน เกียรติเวช (2560) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวน 4 ปัจจัย ซึ่งเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา 3) ปัจจัยด้านการจ่ายค่าตอบแทนและรางวัลจูงใจและ 4) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อสถานศึกษา มีเพียง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการจ่ายค่าตอบแทนและรางวัลจูงใจ และปัจจัยด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์การคงอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนเอกชนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ ได้ร้อยละ 77 และร้อยละ 73.40 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารและปัจจัยด้านความผูกพันต่อสถานศึกษา ไม่สามารถนำไปใช้พยากรณ์การคงอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนเอกชนขนาดเล็กได้

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยมาใช้

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการเสริมสร้างการคงอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์ มี จำนวน 5 แนวทาง ดังนี้ 1) การสร้างวัฒนธรรมความช่วยเหลือเกื้อกูลแบ่งปันในโรงเรียน 2) การจัดโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านสติปัญญาและจิตวิญญาณในโรงเรียน 3) การจัดกิจกรรมสร้างสายสัมพันธ์ไมตรีและการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน 4) การจัดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารโรงเรียน และ 5) การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากรในโรงเรียน โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1.1 โรงเรียนควรสนับสนุนให้มีการปรับสภาพการทำงานที่เหมาะสม มีอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย

1.2 โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้มีการจัดกิจกรรมร่วมกัน นั่งทำงานร่วมกันมีเวลาแบ่งปันความรู้แบ่งปันชีวิตจิตใจ มีเวลาสำหรับปรึกษาหารือการในด้านการจัดการเรียนการสอน สังสรรค์ สนทนา ได้ผ่อนคลายจากการทำงาน เพื่อว่าครูไม่รู้สึกเหนื่อยล้าจนเกินไป

1.3 โรงเรียนควรมีการยกย่องชมเชยและให้เกียรติครูที่มีผลการปฏิบัติงานดี และสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติการให้มากขึ้น เพื่อให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสำคัญต่อองค์กร

1.4 โรงเรียนควรนำแนวทางการเสริมสร้างการคงอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์ ลงสู่การปฏิบัติในปีการศึกษาต่อไป และเมื่อครบ 1 ปีการศึกษา ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการติดตามผลการคงอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์ เพื่อนำไปพัฒนาโรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์อย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 สถานศึกษาควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการติดตามผลการคงอยู่ของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.2 สถานศึกษาควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาหรือลดความแตกต่างด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของครูภาครัฐและเอกชน

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. บริษัท รุ่งเรืองรัตนพรินติ้ง จำกัด.
- เข็มจิรา กุลขำ, ชีระพงษ์ สมเขาใหญ่, และ กษมา ศรีสุวรรณ. (2565). การธำรงรักษาบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 7(2), 53-68.
- ฆาริน เกียรติเวช. (2560). ปัจจัยที่จะส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่ [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น.
- จตุรงค์ ศรีวังษ์วรรณะ. (2558). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2563). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- दनัย เทียนพุฒิ. (2543). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *การบริหารงานบุคคล*. ไทยวัฒนาพานิช.
- นนุช วงษ์สุวรรณ. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. จามจุรีโปรดักส์.
- นิศาชล ภูมิพินผล. (2559, 13 กุมภาพันธ์). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทเดลแมกซ์ แมชีนเนอรี จำกัด*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. <https://research.rmutt.ac.th/2018/02/13/ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ-13/>
- พรเทพ พิสุทธีวานิชย์. (2561). *ปัจจัยการคงอยู่ของครูชาวต่างประเทศในโรงเรียนเอกชน [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น.
- โรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์. (2565). *รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา 2565*. โรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์.
- ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2558). *การศึกษาความผูกพันในองค์กรการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2554). *แผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมการศึกษาเอกชน*. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา.