

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี

Factors Affecting the Work Retention of Private School Teachers under the Diocese of Ratchaburi

จิรพรรณ วงศ์ไพรินทร์¹ และ อภิชาติ เสนะนันท์²

Jirapan Wongpairin¹ and Apichat Lenanant²

Received : 4 ม.ค. 2564

Revised : 8 พ.ค. 2564

Accepted : 13 พ.ค. 2564

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน 2) ระดับการคงอยู่ในงาน และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครู กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเป็นครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี จำนวน 294 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กร (X_3) ($\bar{X} = 4.45$) แรงจูงใจในการทำงาน (X_2) ($\bar{X} = 4.17$) และความพึงพอใจในงาน (X_1) ($\bar{X} = 4.10$)

2. ระดับการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านภาระงาน (Y_2) ($\bar{X} = 4.22$) ด้านผู้บริหาร (Y_4) ($\bar{X} = 4.19$) ด้านบุคลากร (Y_1) ($\bar{X} = 4.16$) และด้านองค์กร (Y_3) ($\bar{X} = 4.11$)

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการคงอยู่ของครู มีทั้งหมด 3 ปัจจัย แต่ละปัจจัยมีค่าอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานดังนี้ ความพึงพอใจในงาน (0.34) แรงจูงใจในการทำงาน (0.50) และความผูกพันต่อองค์กร (0.16) นอกจากนี้ยังพบว่าอิทธิพลทางอ้อมดังนี้ 1) ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการทำงาน (0.86) และความผูกพันต่อองค์กร (0.29) ไปยังการคงอยู่ในงานของครู 2) แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์กร (0.54) ไปยังการคงอยู่ในงานของครู ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อการคงอยู่ในงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติดังนี้ $\chi^2 = 35.08$, $df = 23$, $P\text{-value} = 0.05$, $RMSEA = 0.04$, $P\text{-value} = 0.05$, $\chi^2/df = 1.52 (<2)$, และ $RMSEA < 0.05$

คำสำคัญ : การคงอยู่ในงาน, ปัจจัยที่ส่งผล, สังกัดสังฆมณฑลราชบุรี

Abstract

The purposes of this research were to study 1) level of factors affecting work retention 2) level of work retention, and 3) factors affecting teacher work retention. The samples were 294 private school teachers under the Diocese of Ratchaburi. The research instrument was a questionnaire with a 5-level estimation scale. The statistics used for analyzing data were mean, standard deviation, and Path Analysis. The research results were found that:

1. The level of factors affecting work retention was at a high level with the descending average as follows: organizational commitment (X_3) ($\bar{X} = 4.45$), followed by work motivation (X_2) ($\bar{X} = 4.17$), and job satisfaction (X_1) ($\bar{X} = 4.10$).

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อีเมล: Noi0895462011@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อีเมล: Apichat.len@mail.pbr.ac.th

¹ Master Student, Program in Educational Administration, Faculty of Education, Petchaburi Rajabhat University, Email: Noi0895462011@gmail.com

² Assistance Professor, Ph.D., Program in Educational Administration, Faculty of Education, Petchaburi Rajabhat University

2. The level of work retention was at high level ($\bar{X} = 4.17$). When considering the components on a side by side, it was found at high level in all aspects by descending order of mean as follows: workload (Y2) ($\bar{X} = 4.22$), manager (Y4) ($\bar{X} = 4.19$), personnel (Y1) ($\bar{X} = 4.16$) and organizational (Y3) ($\bar{X} = 4.11$).

3. There were three direct influencing factors on work retention, each of which influences work retention as follows: job satisfaction (0.34), work motivation (0.50), and organizational commitment (0.16). In addition, it was found to have indirect effects as follows: 1) job satisfaction had an indirect influence through work motivation (0.86), and organizational commitment (0.29) to work retention, and 2) work motivation had an indirect influence through organizational commitment (0.54) to work retention. The job satisfaction, work motivation, and organization commitment positively affects to the work retention, and consistent with the empirical data with statistical values as follows: $\chi^2 = 35.08$, $df = 23$, $P\text{-value} = 0.05$, $RMSEA = 0.04$, $P\text{-value} = 0.05$ $\chi^2/df = 1.52 (<2)$, and $RMSEA < 0.05$.

Keywords : Work retention, Factors affecting, Diocese of Ratchaburi

บทนำ

บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดประการหนึ่งในการบริหารงาน เพราะว่องค์กรไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชน แม้จะมีเงิน วัสดุ และระบบการจัดการที่ดีเพียงใดก็ตาม ถ้าปราศจากซึ่งคนที่มีความรู้ความสามารถไปใช้ให้เกิดประโยชน์แล้ว องค์กรนั้นก็ไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ในการบริหารองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ผู้บริหารจะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารโรงเรียนให้ราบรื่น กิจกรรมต่าง ๆ จะก้าวหน้าด้วยดี ผู้บริหารจะต้องได้รับความช่วยเหลือจากครู บุคลากรทางการศึกษา นักการภารโรง บุคลากรสายสนับสนุน ตลอดจนผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชน โรงเรียนเอกชนจะสามารถผลิตนักเรียนให้ดีมีคุณภาพต้องขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำหน้าที่ในการสอนให้นักเรียน มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการคิด และคิดอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ที่สำคัญ คือ ครู หากครูสามารถดำรงอยู่โดยปฏิบัติการสอนอย่างต่อเนื่อง มีความสุขกับการสอน มีความรักและห่วงใยนักเรียน และให้ครูเป็นดั่งนี้ได้ คือถ้าครูต้องมีความสุข มีความมั่นคงในการทำงาน มีกำลังใจในการสอน ครูก็จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดี และที่สำคัญครูจะต้องมีความรักความผูกพันกับโรงเรียน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความรักความห่วงใยและอยากอยู่กับโรงเรียนนาน ๆ ช่วยพัฒนาให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้าแก้ปัญหาทางสังคมได้ (นิดา แก้วสว่าง และรุ่งชัชดาพร เวชชาติ, 2562 : 53)

จากการศึกษาข้อมูลทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชนพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนทุกประเภททุกระดับจะลาออกจากโรงเรียนเพื่อไปสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู หรือไปสอบบรรจุรับราชการในหน่วยงานต่าง ๆ การไปสมัครเป็นพนักงานราชการ แม้กระทั่งการออกไปเพื่อประกอบอาชีพส่วนตัว เป็นต้น ซึ่งมีข้อมูลสนับสนุนคือสถิติการลาออกของครูในโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ประจำปี 2562 จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 19.84 (สังฆมณฑลราชบุรี, 2562: 4) ซึ่งการลาออก เป็นจำนวนเกือบร้อยละ 20 ย่อมส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในเครือสังฆมณฑล เพราะการเปลี่ยนครู หรืออัตราการย้ายออกของครูที่เกิดขึ้นบ่อย สืบเนื่องมาจากปัญหาในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนได้รับผลกระทบจากการที่รัฐบาลไม่มีแผนการเรียกบรรจุที่แน่นอน และไม่สามารถบริหารงานด้านบุคลากรล่วงหน้าได้ ทำให้เมื่อเปิดรับสมัคร สอบคัดเลือกจะขึ้นบัญชีไว้ เมื่อเรียกบรรจุจะเรียกทันทีโดยแจ้งล่วงหน้าเพียงไม่ถึงหนึ่งสัปดาห์และเรียกบรรจุระหว่างภาคการศึกษา ทำให้ครูที่สมัครสอบไม่มาทำการสอนในวันสมัครสอบและช่วงวันที่มีการสอบ ครูที่สอบแข่งขันจะลาออกจากโรงเรียนเอกชน กะทันหัน เพื่อไปสอบเป็นข้าราชการครู ทั้ง ๆ ที่อยู่ภาคการศึกษา ซึ่งส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน เพราะโรงเรียนไม่สามารถหาครูใหม่ที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการมาทดแทนได้ทันเวลา ทำให้ขาดความต่อเนื่อง ในการจัดการเรียนการสอน ปัญหาเรื่องบุคลากรครูในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ก็เป็นไปเช่นเดียวกับพื้นที่อื่น ๆ คือครูและบุคลากร ของโรงเรียนเอกชนยังได้รับการพัฒนาไม่เท่าเทียมกับโรงเรียนของภาครัฐ รัฐมีการสอบและเรียกบรรจุครูระหว่างภาคการศึกษา ครูลาออกกะทันหันเพื่อไปบรรจุเป็นข้าราชการ ทั้ง ๆ ที่อยู่ภาคการศึกษา โรงเรียนต้องรับครูใหม่ที่ไม่มีความพร้อม ไม่ได้เตรียมการสอน และบางครั้งไม่สามารถหาครูตรงตามวุฒิที่ต้องการได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอน เนื่องจากทำให้ขาดความต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอน

ในการที่จะรักษาครูให้คงอยู่กับโรงเรียนได้นาน ๆ นั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลายทฤษฎี ดังเช่นทฤษฎีความพึงพอใจของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน อุษณีย์ รองพินิจ, 2555: 36) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลอยู่ในงาน โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยในการสร้างความพึงพอใจในงาน คือปัจจัยจูงใจ ปัจจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถพิจารณาได้จากได้รับข้อมูลตอบกลับมาจากการทำงาน คุณลักษณะงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจเป็นปัจจัยในด้านการทำางาน ที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ และรักงานที่ปฏิบัติอยู่ ทำางานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ปัจจัยค่าจุน เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน รวมไปถึงการบริหารงานและนโยบายต่าง ๆ ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน ความมั่นคงของงาน และคุณภาพของชีวิต และความผูกพันต่อองค์กรก็เป็นความรู้สึกที่แสดงออกมาในลักษณะของการยอมรับนโยบายเป้าหมายขององค์กร ความทุ่มเท ความเสียสละ ความจงรักภักดี เพื่อประโยชน์ขององค์กร รวมทั้งการปฏิบัติตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรและการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป โดย Robbins and Judge (2007: 85) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับการขาดงาน และการออกจากงาน คือถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากจะมีการขาดงาน และการออกจากงานน้อยคือครูจะคงอยู่ในงานมากขึ้น ประกอบกับงานวิจัยของ สุภาพร ศรีนางแย้ม (2557: 236) ที่ศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญของผู้บริหารในทุกโรงเรียนที่จะสร้างความผูกพันให้ครูอยู่กับองค์กรในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระ ทวีสุข (2561: 2361) ที่ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของ วารุณี มลิทธิปัญญา (2561: 244) ที่ศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของครู

ดังนั้นในฐานะที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้ครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี มีความผูกพันต่อองค์กร อันจะทำให้ครูยังคงอยู่ปฏิบัติงานที่โรงเรียนต่อไป ซึ่งผลการวิจัยจะใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี นำไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดและสมมติฐานดังนี้

1. กรอบแนวคิด

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยได้ประมวลแนวคิดและทฤษฎีดังนี้ คือ

แนวคิดความพึงพอใจในงานเป็นแนวคิดของ Robbins and Judge (2007: 85 - 86)

แนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากงานวิจัยของ สุภาพร ศรีนางแย้ม (2557: 236)

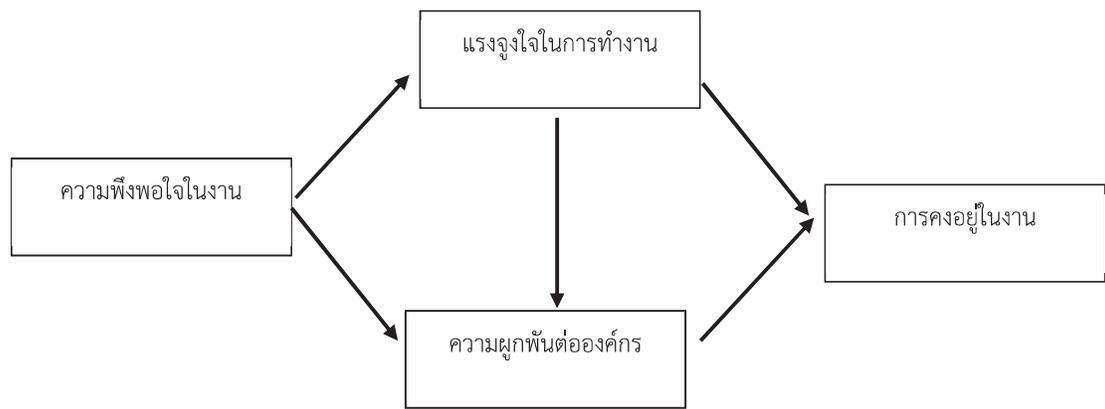
แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดของ Allen and Meyer (1990, อ้างถึงใน อุษณีย์ รองพินิจ, 2555: 36)

ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน เป็นแนวคิดของ Taunton, Krampitz and Wood (1989, อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553: 123)

สรุปในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะใช้แนวคิดการคงอยู่ในงาน ของ Taunton, Krampitz and Wood (1989, อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553: 123) แนวคิดความพึงพอใจในงานของ Robbins & Judge (2007, อ้างถึงในสุภาพร

ศรีนางแย้ม, 2557: 236) และแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer (1990, อ้างถึงใน อุษณีย์ รองพินิจ, 2555: 19) กรอบแนวคิดในการวิจัยสามารถแสดงได้ดังที่ปรากฏในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี

2. สมมติฐาน

ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,243 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างคือ ครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี โดยใช้ตารางสุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 294 คน จากนั้นจึงสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) ดังนี้

1.2.1 จำแนกครูซึ่งเป็นประชากรในการวิจัยตามโรงเรียนในเครือสังฆมณฑลราชบุรี จำนวน 13 โรงเรียน และกำหนดตัวอย่างตามสัดส่วนระหว่างจำนวนตัวอย่างกับประชากร

1.2.2 จากจำนวนตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ให้ได้จำนวนตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 5 ตอนดังนี้คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามชนิดเลือกตอบ (Forced choice) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียน และวุฒิการศึกษา ส่วนตอนที่ 2-5 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert (Likert rating scale) ประกอบด้วยการคงอยู่ในงาน ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน แบบสอบถามมีค่า IOC (Index of Item Congruence) ซึ่งเกณฑ์ต้องไม่น้อยกว่า 0.50 สำหรับการวิจัยครั้งนี้แบบสอบถามมีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของ

แบบสอบถาม ตามแนวคิดของ Cronbach (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือไม่น้อยกว่า 0.70 สำหรับแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 (Cronbach, 1984: 161)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เสนอไปยังผู้อำนวยการฝ่ายการศึกษาสังฆมณฑลราชบุรี และผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยด้วยตนเอง ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีทุกโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถาม

3.3 หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้วทั้งหมด 4 สัปดาห์ ได้มีการสอบถามความคืบหน้า และเก็บแบบสอบถามคืน จากโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีทั้ง 13 โรงเรียน ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 293 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.66 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ทำการลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วนคือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย ซึ่งเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้สถิติบรรยายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และระดับของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ความถี่ (f) และร้อยละ (%)

4.1.2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แล้วนำผลที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตค่าเฉลี่ยของ Best (1993, อ้างถึงใน ยุทธโกยวรรณ, 2553: 103) ดังนี้

1.00 – 1.50 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

1.51 – 2.50 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับน้อย

2.51 – 3.50 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับปานกลาง

3.51 – 4.50 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก

4.51 – 5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4.1.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson's product-moment correlation coefficient) เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4.1.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path analysis)

สรุปผล

1. ระดับของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี จำนวน 3 ตัวแปรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร (X_3) รองลงมาได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน (X_2) และความพึงพอใจในงาน (X_1) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการคงอยู่ในงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน ของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี

| ลำดับที่ | ตัวแปร | \bar{X} | SD | ระดับ |
|----------|---------------------|-----------|------|-------|
| 1 | ความพึงพอใจในงาน | 4.10 | 0.64 | มาก |
| 2 | แรงจูงใจในการทำงาน | 4.17 | 0.63 | มาก |
| 3 | ความผูกพันต่อองค์กร | 4.45 | 0.57 | มาก |
| 4 | การคงอยู่ในงาน | 4.17 | 0.57 | มาก |

จากตาราง 1 จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 203 คน แสดงให้เห็นว่า การคงอยู่ในงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กร (X_3) ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำงาน (X_2) ($\bar{X} = 4.17$) การคงอยู่ในงาน (Y) ($\bar{X} = 4.17$) และความพึงพอใจในงาน (X_1) ($\bar{X} = 4.10$)

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ปรากฏผลดังนี้

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัวแปร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับมาก ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี

| | การคงอยู่ในงาน (Y_1) | ความพึงพอใจในงาน (X_1) | แรงจูงใจในการทำงาน (X_2) | ความผูกพันต่อองค์กร (X_3) |
|-------------------------------|--------------------------|----------------------------|------------------------------|-------------------------------|
| การคงอยู่ในงาน (Y_1) | - | - | - | - |
| ความพึงพอใจในงาน (X_1) | 0.827** | - | - | - |
| แรงจูงใจในการทำงาน (X_2) | 0.823** | 0.847** | - | - |
| ความผูกพันต่อองค์กร (X_3) | 0.723** | 0.718** | 0.7868** | - |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี มีทั้งหมด 3 ปัจจัย โดยแต่ละปัจจัยมีค่าอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานดังนี้ ความพึงพอใจในงาน (0.34) แรงจูงใจในการทำงาน (0.50) และความผูกพันต่อองค์กร (0.16) โดยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามค่าสถิติดังนี้ $\chi^2 = 35.08$, $df = 23$, $\chi^2/df = 1.52$, $P\text{-value} = 0.05$, $GFI = 0.98$, $CFI = 0.99$, $AGFI = 0.94$, $TLI = 0.992$, $RMSEA = 0.04$, $RMR = 0.01$ แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นอกจากอิทธิพลทางตรงแล้ว ยังพบว่าอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ 1) ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการทำงาน (0.86) และความผูกพันต่อองค์กร (0.29) ไปยังการคงอยู่ของครู และ 2) แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์กร (0.54) ไปยังการคงอยู่ในงานของครู โดยผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวม แสดงไว้ในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยต่อการคงอยู่ในงาน

| | แรงจูงใจในการทำงาน | | | ความผูกพันต่อองค์กร | | | การคงอยู่ในงาน | | |
|---------------------|--------------------|----|--------|---------------------|--------|--------|----------------|------|--------|
| | TE | IE | DE | TE | IE | DE | TE | IE | DE |
| ความพึงพอใจในงาน | 0.86** | - | 0.86** | 0.75** | 0.46** | 0.29** | 0.38** | .04* | 0.34** |
| แรงจูงใจในการทำงาน | - | - | - | 0.54** | - | 0.54** | 0.59** | .09* | 0.50** |
| ความผูกพันต่อองค์กร | - | - | - | - | - | - | 0.16* | - | 0.16* |

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานมากที่สุดคือ แรงจูงใจในการทำงาน (0.59) รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงาน (0.38) และปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมน้อยที่สุดคือ ความผูกพันต่อองค์กร (0.16) เช่นเดียวกับอิทธิพลทางตรง

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี จำนวน 3 ตัวแปร อยู่ในระดับมากทั้งหมด อาจเนื่องมาจากเหตุผลสำคัญดังต่อไปนี้

1.1 ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก เพราะเป็นความรู้สึกของครูที่มีต่อสิ่งที่ครูได้รับ อันเกิดจากการที่ครูรู้สึกพึงพอใจต่องานอันเกิดจากความภูมิใจและรับรู้ถึงคุณค่าและความสำคัญกับหน้าที่ความเป็นครู ทางโรงเรียนมีการพิจารณาความดีความชอบใช้หลักความสามารถ วิริยะ อุตสาหะ และเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนเป็นหลัก ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ เกิดแรงกระตุ้น เป็นแรงจูงใจในการพัฒนางาน ดังที่ Robbins and Judge (2007: 79) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกเกี่ยวกับผลการทำงานของบุคคลที่เกิดจากการประเมินด้วยบุคคลคนนั้น ซึ่งเกิดมาจากองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้แก่ 1) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 3) ความสามารถและประสิทธิภาพของหัวหน้างาน 4) ชั่วโมงการทำงาน 5) โอกาสคิดสร้างสรรค์ 6) การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง 7) เงินเดือน 8) ความมั่นคงในงาน 9) สภาพการปฏิบัติงาน และ 10) ความพึงพอใจในงานทั้งหมด (Herzberg, 1959) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีณีย์ พิมพ์ทอง (2556: 26) ที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศาชล ภูมิพันธ์ผล (2559: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก เพราะว่าแรงจูงใจเป็นการที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ผู้บริหารหรือองค์กรต้องการ และมีผลต่อการคงอยู่ในงานของครู ดังที่ อรพินทร์ ชูชม (2555: 52) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งในหลาย ๆ ปัจจัยที่ช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของคนในการทำงาน ว่าทำไมคนจึงขยัน มานะพากเพียรและปฏิบัติงานได้ดี บุคคลแต่ละคนอาจทำพฤติกรรมเดียวกันด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นมีแรงจูงใจในการทำพฤติกรรมนั้นแตกต่างกัน ซึ่ง อาร์มณ จินดาพันธ์ (2557: 9) ศึกษาเรื่องการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กำหนดแรงจูงใจในการทำงานของครูเอกชน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การสร้างโอกาสของความสำเร็จ 2) การจูงใจด้วยผลตอบแทน 3) การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน และ 4) การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงอาชีพและตำแหน่งหน้าที่การงานของครูเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553: 4) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากเพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นเพราะว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) นั้นเป็นทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งบุคลากรมีความเต็มใจและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงการยอมรับเป้าหมายและคุณค่า ขององค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายนั้น ตลอดจนปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ความผูกพันของบุคลากรจึงถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ได้มีการนำมาเชื่อมโยง กับการหาความเกี่ยวข้อง กับพฤติกรรมของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนและออกจากงาน (Employee Turnover) เพราะบุคลากรที่มีความผูกพันสูงมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนานกว่า และทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถมากกว่า ศรีณย์ พิมพ์ทอง (2556: 16) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร ศรีนางแย้ม (2557: 236) ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 พบว่าตัวแปรแฝงทุกตัวอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ทั้ง 3 ตัวแปร อยู่ในระดับมากทั้งหมด แต่ปัจจัยความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าปัจจัยอื่น ๆ นั้น ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน และความมั่นคง ซึ่งครูโรงเรียนเอกชนย่อมได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าครูรัฐบาล และมีความมั่นคงน้อย แต่โรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีนั้น ถือว่ามีความมั่นคงค่อนข้างสูงเนื่องจากเป็นเครือข่ายใหญ่ และมีประวัติอันยาวนาน เป็นเครือข่ายโรงเรียนที่ได้รับความนิยมของผู้ปกครองสูง ซึ่ง Spector (1997, อ้างถึงใน ขนิกันต์ เสียงเย็น และรติกรณ์ จงวิศาล, 2557: 156) ระบุองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานไว้ 9 ด้านด้วยกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ งานวิจัยของ นิศาชล ภูมิพื้นผล (2559: บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า การคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่าการคงอยู่ในงานเป็นการที่บุคคลเข้าทำงานกับภายในองค์กรหรือระยะเวลาหนึ่ง และยังคงทำงานในหน้าที่ที่องค์กรมอบหมายด้วยความมุ่งมั่นเต็มใจ จนถึงปัจจุบันและพร้อมที่จะอุทิศตนทำงานภายในองค์กรต่อไปโดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงปัจจัยเดียว ดังนี้ Taunton, Krampitz and Wood (1989, อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553: 123) ได้กล่าวถึงการคงอยู่ในงานของครูว่าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factor) ปัจจัยด้านภาระงาน ปัจจัยด้านองค์การ (Organizational factor) และปัจจัยด้านผู้บริหาร (Manager factor) องค์กรใดที่รักษาคคนให้อยู่ในองค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนเอกชนย่อมได้เปรียบโรงเรียนอื่นเพราะครูทุกคนในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อน ผลักดันในการเดินหน้าสู่ความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ครูในองค์กรสามารถเรียนรู้ให้เกิดทักษะ เพิ่มผลผลิต และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้ สร้างผลกำไรให้กับองค์กร เป็นองค์กรที่มีความแข็งแกร่งและมั่นคง สามารถยืนหยัดต้านโลกาภิวัตน์ได้อย่างมั่นคง การที่ครูลาออกจากองค์กรจะมีค่าใช้จ่ายหรืออาจมีต้นทุนเพิ่ม ทั้งต้นทุนทางตรง ทางอ้อม และค่าเสียโอกาส โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร ศรีนางแย้ม (2557: 236) ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 และงานวิจัยของ วารุณี มิลินทิปัญญา (2561: 244) ที่ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี มีทั้งหมด 3 ปัจจัยด้วยกัน โดยแต่ละปัจจัยมีค่าอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานดังนี้คือ ความพึงพอใจในงาน (0.34) แรงจูงใจในการทำงาน (0.50) และความผูกพันต่อองค์กร (0.16) ทั้งนี้เป็นเพราะว่าในการที่ครูโรงเรียนเอกชนจะทำงานในโรงเรียนยั่งยืนหรือไม่นั้น เกิดจากปัจจัยหลายประการ ดังนี้

4.1 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่พบว่า ดนัย ฮันตระกูล (2554: Online) ได้กล่าวว่า การลาออกจากงาน เป็นปัญหาที่แก้ไม่ตก ที่เกิดขึ้นกับทุก ๆ องค์กร เช่นเดียวกับการแก้ปัญหาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของครู การขาดความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความสัมพันธ์กับนายจ้างที่ไม่ค่อยดี หรือไม่ได้รับความวางใจในการทำงาน เมื่อพนักงานขาดความพึงพอใจหรือความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ครูย่อมที่จะเกิดความท้อแท้ถอยหลัง ครูย่อมเริ่มที่จะหาที่ไป ค่าจ้างและเงินเดือนไม่ใช่ปัจจัยหลักในการคงอยู่กับองค์กรต่อไปได้ และศรีณย์ พิมพ์ทอง (2556: 45) ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อครูมีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ก็จะมีอัตราการลาออกจากงานที่น้อยลง นั่นหมายถึงระดับการคงอยู่ที่สูงขึ้น ความพึงพอใจในงานจะมีผลกระทบโดยตรงกับการอยู่ในงานและความผูกพัน เนื่องด้วยพนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสามารถตอบสนอง

ความต้องการของพนักงานได้ตามความต้องการ และเพียงพอต่อความต้องการ ทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ส่งผลให้การคงอยู่ในองค์กรของพนักงานสูงขึ้นด้วย นั่นคือเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงาน ย่อมก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามมาด้วย ซึ่งจะเป็นตัวชี้วัดที่ดีในการเปลี่ยนงานและส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร ซึ่ง กนกพร กระจำแสง และวิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2561: 116) ได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก ก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวทางด้านจิตใจ และองค์การมีการแสดงความห่วงใยต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าของบุคลากรย่อมส่งผลให้องค์การสามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร และส่งผลให้บุคลากรทุกคนมีผลปฏิบัติงานที่ดี สอดคล้องกับ ปกรณ์ ลิมโยธิน, 2555: 28) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร การที่มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยม วัตถุประสงค์ขององค์กรและของตนเองว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การมีส่วนร่วมในองค์กรผ่านทางกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทและหน้าที่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงาน ความเชื่อมั่นต่อค่านิยมขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความต้องการอย่างแรกกล้าที่จะต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ความรู้สึกเหล่านี้เป็นผลจากพฤติกรรมที่มีความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้บังคับข้อดีการลาออกได้เป็นอย่างดี เพราะผู้ที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา หุจรินทรพานิช และพงษ์เสถียร เหลืองลงกต (2562: 457) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่มีประสิทธิภาพต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาข้างต้นมีความสัมพันธ์อย่างมากต่อการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร หมายความว่าถ้าอาจารย์ในสถาบันการศึกษามีความพึงพอใจในงานสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย ซึ่งและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาพร ศรีนางแย้ม (2557: 236) ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

4.2 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า แรงจูงใจเป็นวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงานเพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ผู้บริหารหรือองค์กรต้องการ และมีผลต่อการคงอยู่ในงานของครู ซึ่งเป้าหมายของการจูงใจคือผู้บริหารต้องการเน้นให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ โดยงานของครูในการจูงใจก็คือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่พนักงานตามที่พวกเขาต้องการ ประเด็นสำคัญก็คือ ผู้บริหารจะต้องพยายามประสานหรือปรับเป้าหมายส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนั้นย่อมต้องการประสิทธิภาพของงานเป็นหลัก แต่ในการทำงานก็ต้องคำนึงถึงความต้องการของครูด้วย ครูจึงจะเต็มใจที่จะทำงานในโรงเรียนต่อไป ทั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของวารุณี มิลินทปัญญา (2561: 244) และวีระ ทวีสุข (2561: 2361)

4.3 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความมุ่งมั่นเชิงทัศนคติและพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความปรารถนาความต้องการ และพันธกรณีของครู (วารุณี มิลินทปัญญา, 2561: 245) และเป็นประเด็นที่มีความสำคัญของผู้บริหารในทุกโรงเรียน ประเด็นสำคัญของการสร้างความผูกพันมาจากความต้องการที่จะพัฒนาองค์กรในระยะยาว ความผูกพันต่อองค์กรนั้นคือทัศนคติของสมาชิกที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การที่บุคคลตัดสินใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรและแสดงพฤติกรรมตามที่โรงเรียนต้องการเป็นการแลกเปลี่ยนกับรางวัลที่องค์กรเสนอให้เป็นค่าตอบแทน ซึ่งหากโรงเรียนไม่สามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้ก็จะส่งผลต่อทัศนคติต่อบุคคลนั้น ๆ และเกิดความขัดแย้งต่อทัศนคติของตน (นภดล รมโพธิ์, 2554: 226) สอดคล้องกับงานวิจัยของวารุณี มิลินทปัญญา (2561: 244) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง

นอกจากนั้นยังพบว่า มีอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ 1) ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการทำงาน (0.86) และความผูกพันต่อองค์กร (0.29) ไปยังการคงอยู่ของครู และ 2) แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์กร (0.54) ไปยังการคงอยู่ของครู นอกจากสาเหตุที่ได้กล่าวไปแล้ว ยังเป็นเพราะว่าความพึงพอใจในการทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเป็นความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนต่องาน คนที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงโดยทั่วไปจะหมายความว่าให้คุณค่ากับงานสูงมีความรู้สึกที่ดีต่องาน การที่บุคลากรในองค์กรจะเกิดความพึงพอใจในหน่วยงานได้ได้นั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบบางประการที่องค์กรนั้นมี เช่น ความมั่นคง ปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในงาน หน่วยงานและการจัดการ ค่าจ้าง ลักษณะทางสังคม และสภาพการจ้างงาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tentama (2016: 39) ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของแรงจูงใจในงาน และความพึงพอใจ

ในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนพิเศษ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ บทบาทของแรงจูงใจในงาน และความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนพิเศษ พบว่าแรงจูงใจในงานและความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยแรงจูงใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าความพึงพอใจในงาน รวมถึงงานวิจัยของ ศรีณย์ พิมพ์ทอง (2556) สุภาพร ศรีนางแย้ม (2557) วารุณี मिलินทปัญญา (2561) และวีระ ทวีสุข (2561)

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้เกิดประโยชน์จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอนำผลการวิจัยมาเสนอเป็นข้อเสนอแนะของการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ด้านความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าปัจจัยอื่น ๆ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงานของครู เพราะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมอื่น ๆ ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูและความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานด้านอื่น ๆ มากขึ้น เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจมากขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ด้านความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรไปยังการคงอยู่ในงานของครูนั้น ถือเป็นปัจจัยต้นทางที่มีความสำคัญต่อปัจจัยอื่น ๆ ด้วย ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความพึงพอใจในงานของครูให้มากขึ้นเพราะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่น ๆ ด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ยังไม่ได้ศึกษา เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร การเป็นผู้นำของครู และการสร้างชุมชนการเรียนรู้มืออาชีพ ว่ามีปัจจัยใดอีกที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี

2.2 ควรนำปัจจัยทางปริมาณไปศึกษาเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร กระจำแสง และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์. (2561). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลนครธน. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี*, 11(26), 116-129.
- กาญจนา หรุเจริญพรพานิช และพงษ์เสถียร เหลืองอลงกต. (2562). แนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่มีประสิทธิภาพต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีสุรนารี*, 2(3), 457-466.
- ชนิกานต์ เสียงเย็น และรติกรณ์ จงวิศาล. (2557). ภาวะผู้นำแบบรับใช้ ความพึงพอใจในงาน จิตวิญญาณในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของหัวหน้างานในธุรกิจบัตรเครดิตและสินเชื่อ. *วารสารสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์*, 40(2), 153-164.
- ดนัย ฮันตระกูล. (2557). *Staff Retention การรักษาคณาจารย์*. สืบค้นเมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <http://www.hrabbk.com/15683351/staff-retention-การรักษาคณาจารย์>
- นภดล รมโพธิ์. (2554). การวัดผลการปฏิบัติงานองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิตา แก้วสว่าง และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2562). ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา. *วารสารบริหารและนวัตกรรมการศึกษา*, 2(3), 53-70.

- นิศาชล ภูมิพันธ์. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชชีนรี่ จำกัด*.
วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ปกรณ์ ลิ้มโยธิน. (2555). *ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงาน
โรงแรมในประเทศไทย*. คุชกุณินพนธ์ ปรัชญาคุชกุณินพนธ์ สาขาวิชาการจัดการ. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
ยุทธ ไกยวรรณ. (2553). *หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่
กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏธนบุรี.
- วารุณี มีลินทปัญญา. (2561). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย*. *วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยธนบุรี*, 12(28), 244-255.
- วีระ ทวีสุข. (2561). *รูปแบบการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษ*. *วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์
สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 11(3), 3261-3278.
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2556). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ
ในประเทศไทย*. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 37(142), 16-32.
- สังฆมนตราชบุรี. (2562). *ข้อมูลสถิติจำนวนครูโรงเรียนในสังกัดกรมพลศึกษา ประจำปีการศึกษา 2562*. ราชบุรี:
สังกัดกรมพลศึกษา.
- สุภาพร ศรีนางแย้ม (2557). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษาภาคกลาง 1*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและ
ประเมินผลทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- อรพินทร์ ชูชม (2555). *แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีประยุกต์*. *วารสารจิตวิทยา*, 2(2), 52-61.
- อารมณ จินดาพันธ์. (2557). *การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา
ในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาเอกชน*. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 11(53), 9-3.
- อุษณีย์ ร่องพินิจ. (2555). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครู ผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน*. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Best, J. W. (1993). *Research in education* (4th ed.). Eaglewood Cliffs: Prentice Hall.
- Cronbach, L. J. (1984). *Essential of Psychology and Education*. New York: Mc-Graw Hill.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation of Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and
Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2007). *Organizational behavior* (12th ed.). Upper Saddle River.
New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Tentama, P. (2016). *The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational
Commitment in Extraordinary Schools*. *International Journal of Evaluation and Research in
Education*, 5(1), 39-45.