

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์และการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทาง

การศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

FACTORS AFFECTING RETENTION OF BOARDING SCHOOL TEACHERS
UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION

Miss Ratsinee Ruennusan



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Supervision and Curriculum

Development

Department of Educational Policy Management and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2017

Copyright of Chulalongkorn University

รัตน์สินี รื่นนุसान : ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน (FACTORS AFFECTING RETENTION OF BOARDING SCHOOL TEACHERS UNDER THE
OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ. ดร.จุไรรัตน์ สุตรุ่ง,
183 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชากร คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประจำเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป
จำนวน 541 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ คือ (1) ปัจจัยด้านบุคคล (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่
ของครูในโรงเรียนประจำ (3) การคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลศึกษาการวิจัยพบว่า
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำพบว่า (1) ปัจจัยด้านบุคคลมีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครู
โรงเรียนประจำ คือ ด้านภาระครอบครัว ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำด้านความผูกพันในงานของครู และส่งผล
ต่อด้านความสมดุลการมีชีวิตร่วมตัวกับการทำงาน กับด้านตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียน
ประจำด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน (2) ปัจจัยด้านพึงพอใจในงานมีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครู
โรงเรียนประจำคือ ด้านลักษณะงานส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำด้านความผูกพันในงานของครู และส่งผลต่อ
ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานด้านภาระงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียน
ประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตร่วมตัวกับการทำงาน (3) ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ
ทั้ง 3 ด้าน ด้านที่ส่งผลคือด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลด้านความผูกพันในงานของครูมากที่สุด และด้านความสมดุลการมี
ชีวิตร่วมตัวกับการทำงาน และด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยทั้งสามด้านพบว่า ปัจจัยด้าน
องค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำมากที่สุด ซึ่งหมายความว่า ครูที่มีความพึงพอใจด้าน
วัฒนธรรมองค์กรมาก จะส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำมาก



ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทาง การศึกษา ปลายมือชื่อนิสิต

สาขาวิชา นิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร

ปีการศึกษา 2560

ปลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

5983870527 : MAJOR SUPERVISION AND CURRICULUM DEVELOPMENT

KEYWORDS: BOARDING SCHOOL / RETENTION / การคงอยู่ / โรงเรียนประจำ

RATSINEE RUENNUSAN: FACTORS AFFECTING RETENTION OF BOARDING SCHOOL TEACHERS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION. ADVISOR: ASST. PROF. JURAIRAT SUDRUNG, Ph.D., 183 pp.

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. Thirdly, the organizational factors affecting retention of teachers comprised 3 aspects – organizational culture, work-life balance and adherence to ideology of work. Of the three aspects, organizational culture had the greatest effect on the teachers' deep connection with the jobs. It can be concluded that organizational culture plays the most important role in the retention of teachers at boarding schools.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

Department: Educational Policy Management and Leadership Student's Signature

Advisor's Signature

Field of Study: Supervision and Curriculum Development

Academic Year: 2017

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสำเร็จและความเมตตาและเอาใจใส่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สุตรุ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่กรุณาใช้เวลาส่วนตัวเพื่อคอยให้ความช่วยเหลือและคำปรึกษาอันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ในทุกขั้นตอนเสมอมา ตลอดระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้อาจารย์คอยให้กำลังใจ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆ ให้ความรู้ และให้คำแนะนำพัฒนาวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ความรู้และคำสอนที่ได้รับจากอาจารย์ทำให้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา นิยมมาภา ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.บุญศรีกา บุณย์กิติ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความรู้และให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ในการแก้ไขและพัฒนาวิทยานิพนธ์ให้ดียิ่งขึ้น ประสิทธิภาพและความรู้ให้แนวคิด และให้คำแนะนำในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนให้กำลังใจอันมีคุณค่ายิ่ง

กราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเครื่องมือวิจัยจนสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

กราบขอบพระคุณ คุณป้าบุศรา เชื้อสุพรรณ คุณลุงสิทธิโชค เชื้อสุพรรณ และครอบครัวในนุสนาน ที่คอยให้กำลังใจ ให้การสนับสนุน และการช่วยเหลือ ทั้งในด้านการทำงานและการเรียน การทำวิทยานิพนธ์มาตลอดจนวิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์

ขอบคุณคณะครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ และคุณครูรุ้งกมลศา เสงชัยโย ที่คอยให้กำลังใจ ให้การช่วยเหลือ สนับสนุนในการทำงานและการเรียนมาโดยตลอด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฅ
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	14
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	14
2. คำถามวิจัย.....	17
3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	17
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18
5. ขอบเขตของการวิจัย.....	19
6. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	20
7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	22
บทที่ 2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
1. แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงาน.....	23
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กร.....	30
3. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในงาน.....	78
4. แนวคิดเกี่ยวกับสมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน.....	82
5. แนวคิดเกี่ยวกับการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน.....	88
6. แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนประจำ.....	91
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	96

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	100
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	100
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	100
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	102
4. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	103
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	106
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	144
1. สรุปผลการวิจัย	144
2. อภิปรายผลการวิจัย.....	150
3. ข้อเสนอแนะ.....	155
รายการอ้างอิง.....	157
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	165
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย	167
ภาคผนวก ค ตารางสังเคราะห์กรอบแนวคิด	171
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	174
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	183

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	18
ภาพที่ 2	แสดงความผูกพันองค์กรในมุมมองด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและบุคลากร ที่มา : Winter and Schmuttermaier (2002 อ้างถึงใน พิณนรา เพชรรุ่ง, 2552).....	39
ภาพที่ 3	ลักษณะการเกิดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน	46
ภาพที่ 4	โมเดลการคงอยู่ในงาน (Decotis and Summers, 1987)	69
ภาพที่ 5	องค์ประกอบของทฤษฎีความยึดมั่นผูกพันในงาน.....	80
ภาพที่ 6	รูปแบบสาเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพัน.....	80

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล (N=534)	108
ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยความพึงพอใจในงาน (N= 534).....	110
ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านองค์กร (N= 534).....	114
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ (N=534).....	116
ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient) ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำด้านความผูกพันในงานของครู (Y _{ORGAN}) ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน(Y _{LIFE})ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน (Y _{AD})	119
ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson’s Correlation Coefficient) ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานและปัจจัยด้านองค์กรกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครู ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน (N=534)	121
ตารางที่ 7 การกำหนดตัวแปรจำลองของปัจจัยด้านอายุ.....	122
ตารางที่ 8 การกำหนดตัวแปรจำลองของปัจจัยด้านระดับการศึกษา.....	123
ตารางที่ 9 การกำหนดตัวแปรจำลองของปัจจัยด้านตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย.....	123
ตารางที่ 10 การกำหนดตัวแปรจำลองของปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติการในโรงเรียน	123
ตารางที่ 11 การกำหนดตัวแปรจำลองของปัจจัยด้านรายได้	123
ตารางที่ 12 การกำหนดตัวแปรจำลองของปัจจัยด้านภาระครอบครัว.....	124
ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรทำนาย	124
ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรทำนาย	125

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย (R^2) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรทำนายกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำด้านความผูกพันในงานของครู.....	127
ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย (R^2) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรทำนายแต่ละด้านกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	128
ตารางที่ 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย (R^2) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรทำนายแต่ละด้านกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน.....	130
ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย (R^2) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรทำนายแต่ละด้านกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครู จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis).....	132
ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (β) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับการทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครู จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis).....	132
ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย (R^2) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรทำนายแต่ละด้านกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครู จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis).....	133
ตารางที่ 21 การคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครูที่แท้จริง (Y_{ORGAN}) และค่าที่ได้จากสมการทำนาย (Y'_{ORGAN}) ของกลุ่มตัวอย่างใหม่ สำหรับการทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำด้านความผูกพันในงานของครู.....	134
ตารางที่ 22 การทดสอบ Paired Sample T-Test สำหรับการทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครู.....	135
ตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย (R^2) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรทำนายแต่ละด้านกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้าน	

ความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงานจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)..... 135

ตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (β) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับการทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)..... 136

ตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย (R^2) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรทำนายแต่ละด้านกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงานจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)..... 136

ตารางที่ 26 การคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงานที่แท้จริง (Y_{LIFE}) และค่าที่ได้จากสมการทำนาย (Y'_{LIFE}) ของกลุ่มตัวอย่างใหม่ สำหรับการทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน 137

ตารางที่ 27 การทดสอบ Paired Sample T-Test สำหรับการทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน 138

ตารางที่ 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย (R^2) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรทำนายแต่ละด้านกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)..... 139

ตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (β) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับการทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)..... 139

ตารางที่ 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย (R^2) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรทำนายแต่ละด้านกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงานจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)..... 140

- ตารางที่ 31** การคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงานที่แท้จริง (Y_{AD}) และค่าที่ได้จากสมการทำนาย (Y'_{AD}) ของกลุ่มตัวอย่างใหม่ สำหรับการทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน..... 141
- ตารางที่ 32** การทดสอบ Paired Sample T-Test สำหรับการทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน..... 142



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“ครู” เป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในกระบวนการจัดการศึกษา โดยเป็นผู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการแก่ผู้เรียน มีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุนผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ดังนั้นครูจะต้องสอนให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ มีความรู้คุณธรรม มีอิสระในการคิด รู้วิธีการจัดการ การเผชิญสถานการณ์ต่างๆ สามารถนำความรู้มาประยุกต์เพื่อแก้ปัญหาในชีวิต วางแผนการดำเนินชีวิตได้ ครูต้องจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และกระตุ้นให้นักเรียนพัฒนาตนเองพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สิ่งเหล่านี้เป็นหน้าที่ที่ครูต้องปฏิบัติ เพื่อเป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา (สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ, 2556) ดังนั้น “ครู” จึงถือเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างเยาวชนผู้ที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมต่อไป ฉะนั้นครูจึงเป็นความหวังจากสังคมที่จะวางรากฐานความรู้ ความดี สมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต และความสามารถทุกๆ ด้านแก่เยาวชน และสิ่งสำคัญคือ ครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่สังคม (ศักดิ์ชัย ภูเจริญ, 2561) ครูเป็นอาชีพที่ต้องรับผิดชอบต่อภาระงานที่ค่อนข้างหนัก ทั้งงานในการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยเหลือนักเรียน และงานพิเศษอื่น ๆ ของโรงเรียน เช่น งานบริหารจัดการภายในโรงเรียน งานสัมพันธ์ ชุมชน เป็นต้น ซึ่งจากภาระงานที่ค่อนข้างหนักจึงส่งผลกระทบต่อเตรียมความพร้อมทั้งในด้านความรู้และทักษะการทำงานในเวลาที่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นไปได้ยาก ทำให้ครูเกิดความเครียดจากการทำงาน มีผลกระทบในเชิงลึกต่อความรู้สึกถดถอยต่องานและมีทัศนคติในทางลบกับงานนั้น ๆ (Hoigaard, Giske, and Sundsli, 2011)

ด้วยสถานการณ์ปัจจุบันพบว่าเกิดปัญหาครูย้ายบ่อย และสาเหตุของย้ายคือ ภาระงานมาก ย้ายกลับภูมิลำเนา โดยพิจารณาปัจจัยการย้ายพบว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 36 ปี มีสาเหตุการย้ายจากภาระงาน และครูที่มีอายุ 36-46 ปี มีสาเหตุการย้ายด้วยด้านครอบครัว ภาระงานครูมาก ครูขาดขวัญกำลังใจ (มานิตย์ แก้วกันธะ, 2556) จากรายงานการศึกษาสภาพการใช้ครูการศึกษาขั้นพื้นฐานของ ชนิดา รักษ์พลเมือง (2558) พบว่าครูมีการขอโอนย้าย หรือการย้ายเพื่อช่วยราชการ จากปัญหาภาระงาน ทำให้ครูไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน เกิดการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงาน และขอโอนย้าย ย้าย ลาออก จากงานในที่สุด ผลการศึกษาของ ประเวศ ทั้งจันทร์แดง (2559) เรื่อง กลยุทธ์การจัดการศึกษา สงเคราะห์เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงาน

การศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พบว่ามีปัญหาการขอโอนย้ายของครู ครูมีการโยกย้ายบ่อย และการขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด หรือครูและบุคลากรทางการศึกษาละทิ้งอุดมการณ์ เพื่อย้ายไปสู่องค์กรที่มีสิทธิประโยชน์ที่ดีกว่า และภาระงานที่ค่อนข้างหนักทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อ ซึ่งปัญหานี้ส่งผลกระทบต่อโรงเรียน และนักเรียน จากปัญหาครูมีความประสงค์ขอโอนย้าย หรือการขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดส่งผลต่อโดยตรงคือขาดความต่อเนื่องในการเรียนการสอน ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพัสนีย์ อรรถสุภกุลรัตน์ (2552) เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์ พบว่า สาเหตุที่ครูส่วนใหญ่ขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดเพราะว่าครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากภาระงานที่หนัก ครูต้องทำหน้าที่ในงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานสอนซึ่งเป็นงานหลักที่ครูต้องทุ่มเท พัฒนาการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ แต่ในปัจจุบันนี้ ครูต้องทุ่มเทเวลาให้กับงานในส่วนที่ไม่ใช่งานจัดการเรียนการสอน

จากการตรวจสอบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) พบว่ามีข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ประจำปีงบประมาณ 2555-2556 จำนวน 21,919 คน และรายงานโครงการเกษียณก่อนกำหนดข้าราชการ พบว่าข้าราชการครู 9,867 คน คิดเป็นร้อยละ 45 ของข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการทั้งหมด (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2556) ทั้งยังพบว่าครูรุ่นใหม่มีความต้องการย้ายโรงเรียน หรือลาออกจากงาน (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

จากปัญหาการขอเกษียณราชการก่อนกำหนด ปัญหาการลาออก ปัญหาการย้ายออกบ่อยของครูส่งผลกระทบต่อโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนประจำ ซึ่งครูโรงเรียนประจำมีภาระหน้าที่มาก ครูผู้สอนในโรงเรียนประจำ นอกเหนือจากภาระงานสอน งานสนับสนุนงานสอนแล้ว ครูยังมีงานดูแลนักเรียนหอพักอีกด้วย ภาระงานของครูในการดูแลชีวิตนักเรียนตลอดระยะเวลาที่พักอาศัยในโรงเรียน ครูและโรงเรียนจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาการในทุกด้านของนักเรียน ทั้งเรื่องพัฒนาทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะทางอาชีพ (ยิ่งศักดิ์ พิณภิมมย์, 2555) อีกทั้งครูเปรียบเสมือนพ่อและแม่ที่ต้องดูแลตั้งแต่เรื่องสุขภาพ การรักษาพยาบาลของนักเรียน อาหารและโภชนาการที่เหมาะสมกับนักเรียน เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมการปฏิบัติตนในการอยู่ร่วมกันในหอพัก การอบรมในเรื่องสุขลักษณะส่วนตัวของนักเรียน ครูจะดูแลเรื่องการเรียนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่หอพัก (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2555)

โรงเรียนประจำเปรียบเสมือนบ้าน นักเรียนจากหลายพื้นที่และหลากหลายวัฒนธรรมต้องพักร่วมกัน ดังนั้นภารกิจของครูโรงเรียนประจำ จึงมิใช่แค่การจัดการเรียนการสอน แต่ยังครอบคลุมไปถึงการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม อุปนิสัย ระเบียบวินัย การพัฒนาบุคลิกภาพและการจัดให้นักเรียนอยู่ในโรงเรียนด้วยความอบอุ่น ความเป็นอยู่ที่ดี (อุษา แก้วกำกม, 2551)

ดังนั้น ครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการดูแลนักเรียน มิเพียงจัดการเรียนการสอน ครูต้องให้ความใกล้ชิด ดูแลความเป็นอยู่ในหอพัก เพื่อให้นักเรียนมีความสุข สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างดี ช่วยเหลือแก้ปัญหาให้นักเรียน ดูแลสุขภาพอนามัยของนักเรียน เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการประพฤติปฏิบัติตน ปลูกฝังคุณธรรม ส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพ และพัฒนานักเรียนอย่างรอบด้าน ปรับแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนให้ถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้นักเรียนสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

ข้อมูลจากเอกสารการประชุมเรื่อง การศึกษาสงเคราะห์ คณะกรรมการการศึกษาสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 24 (2555) พบว่าครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์มีภาระหน้าที่มากกว่าโรงเรียนในระบบปกติ ด้วยลักษณะงานของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์มีความเฉพาะ ครูและบุคลากรได้รับการดูแลเรื่องสวัสดิการ การอำนวยความสะดวกน้อย จึงทำให้เมื่อครูมีโอกาสย้ายออกจากโรงเรียนได้ครูจึงขอย้ายออกบ่อย ปัญหาการโยกย้ายของครูสอดคล้องกับรายงานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 (2559) เรื่องการเปรียบเทียบการบริหารจัดการโรงเรียนประจำของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กับโรงเรียนประจำสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 พบว่าโรงเรียนประจำของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กับโรงเรียนประจำสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 โรงเรียนทั้งสองประเภทครูต้องจัดการเรียนการสอน และต้องทำหน้าที่ดูแลนักเรียนที่หอพักด้วย ช่วงวันหยุดครูต้องรับภาระในการสอน จัดกิจกรรมเสริมทักษะ สอนเสริมวิชาชีพ ดูแลนักเรียน 24 ชั่วโมง โดยไม่มีค่าตอบแทน ซึ่งครูเห็นว่าเป็นการเพิ่มภาระงานจากปกติครูจึงไม่ให้ความร่วมมือ ส่งผลให้เป็นครูและบุคลากรย้ายไปยังโรงเรียนที่มีความที่มีความพร้อมมากกว่า

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 แต่ยังมีครูกลุ่มหนึ่งที่แม้ภาระงานของครูโรงเรียนประจำจะมีมากเพียงใด และการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการมิได้รับค่าตอบแทน ครูกลุ่มนี้ยังคงปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประจำเป็นระยะเวลานาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในโรงเรียนประจำของครู เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนด้านโครงสร้างการบริหารงาน ความมั่นคง และเป็นแนวทางการนิเทศติดตาม พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้เกิดความผูกพันในองค์กรและการคงอยู่ในองค์กรของครูต่อไป เพื่อคุณภาพของผู้เรียน และประสิทธิผลขององค์กร

2. คำถามวิจัย

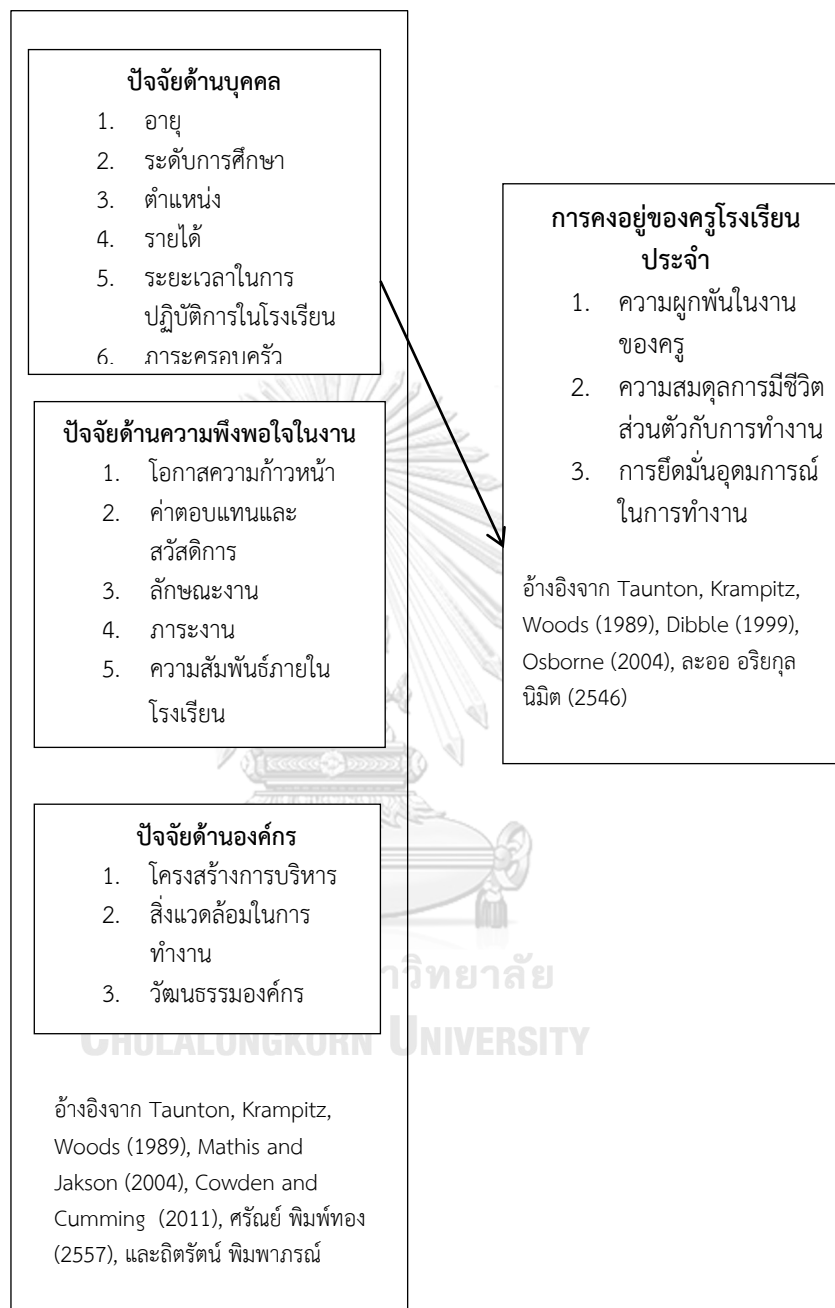
ปัจจัยด้านใดบ้างที่ส่งต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน



4. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนประจำในกลุ่มโรงเรียนโครงการเฉลิมพระเกียรติ ฯ จำนวน 4 โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 49 โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย 12 โรงเรียน รวม 65 โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนข้าราชการครูทั้งสิ้น 2,745 คน

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

ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนข้าราชการครูทั้งหมด (คน)	จำนวนข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป (คน)
1	กลุ่มโรงเรียนจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ทั้ง 12 แห่ง	797	172
2	กลุ่มโรงเรียนในโครงการเฉลิมพระเกียรติฯ ทั้ง 4 แห่ง	174	53
3	กลุ่มโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ทั้ง 49 แห่ง	1,774	316
	รวม	2,745	541

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 (2560), สำนักงานบริหารการศึกษาพิเศษ (2560), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560)

ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษา ได้สังเคราะห์กรอบเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของการคงอยู่ในงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำมาใช้ในการวิจัยดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากองค์ประกอบของการคงอยู่ของ Taunton, Krampitz, Woods (1989), Mathis and Jackson (2004), Cowden and Cumming (2011), ศรีณย์พิมพ์ทอง (2557), และ ถิตรีตน์ พิมพ์ภรณ์ (2559) ผู้วิจัยสรุปปัจจัยต่างๆ ได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
2. ปัจจัยด้านความพึงพอใจ
3. ปัจจัยด้านองค์กร

การคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากองค์ประกอบของการคงอยู่ของ Taunton, Krampitz, Woods (1989), Dibble (1999), Osborne (2004), ละอ อริยกุลนิมิต (2546) สรุปได้องค์ประกอบของการคงอยู่ในโรงเรียนประจำ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันในงานของครู
2. ความสมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน
3. การยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน

6. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

โรงเรียนประจำ หมายถึง โรงเรียนที่ดำเนินการจัดการศึกษาให้แก่นักเรียนตามจุดมุ่งหมายเฉพาะของโรงเรียน จัดนักเรียนพักอาศัยในโรงเรียน และปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อปฏิบัติของโรงเรียน ซึ่งในที่นี้เป็นกลุ่มโรงเรียนโครงการเฉลิมพระเกียรติฯ กลุ่มโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่มโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 65 โรงเรียน

ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประจำ ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประจำ ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอน อบรม สนับสนุนด้านคุณธรรม จริยธรรม ทักษะการดำเนินชีวิต ดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่หอพัก

การคงอยู่ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ที่ครูปฏิบัติงานในโรงเรียนจนถึงปัจจุบัน ด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติงานต่อไป ประกอบด้วย 1) ความผูกพันในงานของครู 2) สมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน 3) การยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน

ความผูกพันในงานของครู หมายถึง ความเต็มใจ ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานของครู โดยไม่คำนึงถึงสิ่งตอบแทน ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ไม่ละทิ้งงาน

สมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน หมายถึง เวลาในการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อเวลาในการดำเนินชีวิตส่วนตัว สามารถจัดสรรเวลาในการทำงาน อย่างเหมาะสมมีเวลาเพียงพอในการปฏิบัติ

กิจกรรมอื่นนอกเหนือจากงาน เช่น พบปะสร้างสรรค์ ทำกิจกรรมกับครอบครัว ออกกำลังกาย มีวันหยุดที่ตรงกับคนในครอบครัว

การยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท แม้จะต้องเผชิญกับความยากลำบาก หรืออุปสรรค ตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบทั้งงานสอน งานส่งเสริมการจัดการศึกษา มีปรารถนาดีต่อศิษย์ เพื่อให้ศิษย์ประสบความสำเร็จ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ หมายถึง เหตุที่ทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่องานและโรงเรียนประจำ ส่งผลต่อพฤติกรรมของครู ในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประจำต่อเนื่อง ประกอบด้วย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านความพึงพอใจ 3) ปัจจัยด้านองค์กร

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของครู ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนหรือองค์กร ภาวะครอบครัว

2. ปัจจัยด้านความพึงพอใจ หมายถึง เหตุที่ทำให้ครูเกิดเจตคติที่ดี เมื่อได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ ประกอบด้วย โอกาสความก้าวหน้า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2.1 โอกาสความก้าวหน้า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของครูในการปฏิบัติหน้าที่ ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ได้เลื่อนวิทยฐานะ ได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้า ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ

2.2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง สิ่งของหรือปัจจัยที่โรงเรียนมอบให้เป็นสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าปฏิบัติราชการนอกเวลา การจัดสรรที่พักในโรงเรียน มีบริการอาหาร มีบริการศูนย์สุขภาพฟรี สวัสดิการสำหรับครอบครัว

2.3 ลักษณะงาน หมายถึง งานมีความจำเพาะเช่น ความพร้อมต่อการปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ ปฏิบัติตนเสมือนพ่อแม่ของนักเรียน งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ทักษะ งานต้องใช้ความหลายด้านในการดำเนินงานให้สำเร็จ

2.4 ภาระงาน หมายถึง ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย จำนวนชั่วโมงในการสอน จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานพิเศษในโรงเรียน

2.5 ความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างครู และเพื่อนครู ครูและผู้บริหาร มีลักษณะคือ สมาชิกในโรงเรียนเปรียบเสมือนพี่น้อง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความห่วงใยใส่ใจดูแล ช่วยทำงานไม่เกี่ยงงาน ทำงานเป็นทีม ยกย่องให้เกียรติกัน

3. ปัจจัยด้านองค์กร หมายถึง คุณลักษณะของโรงเรียนประจำ เช่น โครงสร้างการบริหาร สิ่งแวดล้อมในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร

3.1 โครงสร้างการบริหาร หมายถึง การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติอย่างชัดเจน และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก

3.2 สิ่งแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงาน การดำเนินชีวิตและการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน เช่น แหล่งเรียนรู้ที่เพียงพอ มีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ มีสถานที่ปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติกิจกรรมอื่นๆ เป็นสัดส่วนชัดเจน

3.3 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกที่เป็นที่ยอมรับและเป็นคุณค่า การอยู่ร่วมกันแบบพี่น้อง การช่วยเหลือครูในการปรับตัวทั้งชีวิตส่วนและการทำงาน การปฏิบัติหน้าที่อย่างทุ่มเทเพื่อศิษย์

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. นำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประจำ กำหนดนโยบาย แนวทางการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ

บทที่ 2

หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 8 ตอน ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอตามลำดับดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีความพึงพอใจในงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กร
3. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับสมตลชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน
5. แนวคิดเกี่ยวกับการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน
6. แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนประจำ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงาน

ความหมายความพึงพอใจในงาน

นักวิชาการได้ให้ความหมายความพึงพอใจ และความพึงพอใจในงานไว้มากมาย โดยมีความหมายคล้ายคลึงกันดังนี้

Robbins (2001 อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2551) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานของบุคคล เป็นความรู้สึกในทางที่ดีของบุคลากรต่อการให้ปฏิบัติงาน การให้บริการ

Stamps and Picdmonte (1986 อ้างถึงใน ประภาพร จงใจภักดี, 2556) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึง ทศนคติในทางบวกหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติงานอยู่ เป็นผลมาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ ความมีอิสระ คุณลักษณะงาน นโยบายขององค์กร สถานภาพของวิชาชีพ และสัมพันธภาพในหน่วยงาน

บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร (2551) เป็นทัศนคติในทางบวกหรือความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจเกี่ยวกับงาน มีผลความพึงพอใจในงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ควรเกิดกับบุคคลในองค์กร ทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและ

ได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก กระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญกำลังใจ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึงเจตคติทางบวกต่อการปฏิบัติงาน แสดงออกผ่านพฤติกรรมที่มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงาน

แนวคิด ทฤษฎีความพึงพอใจในงาน

มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานในลักษณะความพึงพอใจที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ดังนี้

Maslow (1954 อ้างถึงใน มัทนา วังถนอมศักดิ์, 2550) ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของบุคคลถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะสนองความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้ Maslow ได้ตั้งชื่อสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ ดังนี้

1. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่นๆ ต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น
3. ความต้องการของบุคคล จะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนตามความสำคัญจากต่ำไปหาสูง เมื่อความต้องการต่ำได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

ลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการของมนุษย์ มีลำดับขั้น 5 ประการดังนี้ 1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดเพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม อุณหภูมิ เป็นต้น 2) ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมและความคุ้มครองจากผู้อื่น 3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness Needs) ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การต่าง ๆ อยากรคบหาสมาคมกับบุคคลอื่นการได้รับมิตรภาพ และความรักความเห็นใจจากพวกพ้อง 4) ความต้องการมีสถานะเด่นในสังคมได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem or Status Needs) เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตนเอง 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization or Self-Realization) เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของบุคคลเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการจะเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้

Herzberg (1959 อ้างถึงใน มัทนา วังถนอมศักดิ์, 2550) กล่าวว่าทฤษฎี 2 ปัจจัย องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือความพึงพอใจในงานและช่วยให้งาน

มีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหา รู้จักป้องกันปัญหา เมื่อผลงานสำเร็จบุคคลก็จะเกิดความพึงพอใจ ภาคภูมิใจในผลงานของตน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นๆ ในหน่วยงาน ผู้มาติดต่อ อาจจะอยู่ในรูปการยกย่องการชมเชย การแสดงความยินดีและการให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ตัวงานหรือภาระหน้าที่ของงานที่ปฏิบัติ เช่น เป็นงานที่น่าสนใจ งานที่มีความคิดสร้างสรรค์ งานที่ท้าทายความสามารถ งานที่ไม่ง่ายและไม่ยากเกินไป

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง หน้าที่หรือข้อผูกพันที่ต้องแสดงออกในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ งานพิเศษหรือได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น มีอำนาจรับผิดชอบเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มเติม หรือการฝึกอบรมความจำเป็นอย่างเหมาะสม

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน หรือไม่มีความสุขในการทำงาน หากปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานนั้น ปัจจัยอนามัยประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.2 ลักษณะและวิธีการบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินการและการบริหารงาน

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relationships) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานโดยการติดต่อกันด้วยปฏิกริยา วาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน

2.4 เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่พึงได้รับ ครอบคลุมถึงเงินเดือน เงินพิเศษอื่นๆ สวัสดิการที่เหมาะสม เพียงพอ ต่อการใช้จ่ายเพื่อตนเองและครอบครัวให้มีความสุขตามสมควร

2.5 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนในวิชาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทั่วไปของงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสี่ยงภัยหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน

2.7 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัว ทำให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือไม่ดีก็ได้

2.8 สถานภาพในสังคม (Status) หมายถึง อาชีพที่เป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

Mumford (1972 อ้างถึงใน วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ, 2550) ได้จำแนกแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน จากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Need School) ได้แก่ Maslow, Herzberg, Likert โดยมองความพึงพอใจในงานว่าเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงาน และความต้องการยอมรับจากผู้อื่น 2) กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจในงานจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ Blake, Mouton, Fiedler 3) กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort-Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในงาน จากรายได้เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัย Manchester 4) กลุ่มอุดมการณ์การจัดการ (Management Ideology School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในงานจากพฤติกรรมกรรมการบริหารงานขององค์กร ได้แก่ Crozier and Gouldner 5) กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในงานว่าเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน

Mayo (1993 อ้างถึงใน เสกสรร อรกุล, 2555) ทำให้มีการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำงานอย่างมีความสุข กระตือรือร้น ทำงานด้วยความมีวิริยะอุตสาหะ และปรับปรุงงานของตนอยู่เสมอ มีผลผลิตมากกว่าบุคคลที่ไม่พึงพอใจ และพบว่าบุคคลที่ไม่พึงพอใจมักมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ผลผลิตลดลงมีแนวโน้มที่จะขาดงานมากกว่าคนที่พอใจในงาน

Jewell (1998 อ้างถึงใน ชูชัย สมิทธิไกร, 2556) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นเจตคติ อารมณ์ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานและมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานจะมีความรู้สึกชอบงานมากกว่าผู้ที่ไม่พึงพอใจในงาน

Korman (1977 อ้างถึงใน วรณีย์ วิริยะกังสานนท์, 2556) ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงาน เป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ทฤษฎีการสนองความต้องการ (Need Fulfillment) กลุ่มนี้ถือว่า ความพึงพอใจในงาน เกิดจากความต้องการส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายส่วนบุคคล 2) ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม (Reference Group Theory) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลงานของตน

สรุปได้ว่าการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในองค์กรต้องตอบสนองความต้องการให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้เพื่อให้บุคคลได้รับความพึงพอใจและส่งผลต่อการกระตือรือร้นในการทำงานให้ดีขึ้น เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานเมื่อได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ได้เลือกตามความคาดหวังว่าจะได้รับจากการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน

Bashir and Ramay (2008 อ้างถึงใน สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552) ระบุว่า ความพึงพอใจในงาน เกิดจากการรับรู้ของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองตามความคาดหวัง บุคคลจะมีความพึงพอใจเมื่อผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล หลีกเลี่ยงภาวะกดดัน เครียดจากงาน ซึ่งจะส่งผลความผูกพันองค์กรอีกด้วย

Hampton (2004 อ้างถึงใน นงพิมล นิมิตรอนันท์, 2553) ได้พัฒนาแนวคิดความพึงพอใจในงานของ แนวคิดความพึงพอใจในงานประกอบไปด้วยปัจจัย 6 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทน 2) ความมีอิสระในการทำงาน 3) เงื่อนไขของงาน 4) นโยบายขององค์กร 5) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 6) ด้านสถานภาพของงาน

Gilmer (1971 อ้างถึงใน เสกสรร อรุณกุล, 2555) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ซึ่งเป็นตัวชี้บ่งการเกิดปัญหาความพึงพอใจ แบ่งเป็น 3 ปัจจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ได้แก่

1.1 ประสบการณ์ในการทำงาน เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของบุคคล สำหรับบุคคลทำงานมานานจนมีความชำนาญในงานมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

1.2 กลุ่มสมาชิกที่ทำงานร่วมกัน เป็นสมาชิกที่มีทักษะในการทำงานเหมือนๆ กันและอยู่ร่วมกันด้วยความปรองดอง และทำให้งานประสบความสำเร็จ

1.3 เพศ จากการศึกษาหลายเรื่องระบุว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

- 1.4 กลุ่มสมาชิกที่ทำงานร่วมกัน เป็นสมาชิกที่มีทักษะในการทำงานเหมือนๆ กันและอยู่ร่วมกันด้วยความปรองดอง และทำให้งานประสบความสำเร็จ
- 1.5 อายุ มักไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานแต่พบว่าระยะเวลาในการทำงานนาน ทำให้มีประสบการณ์เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 1.6 เวลาในการทำงาน พบว่าการทำงานในเวลาทำงานปกติสร้างความพึงพอใจให้มากกว่าการทำงานนอกเวลา
- 1.7 เซอร์วิสเซียม พบว่า พนักงานที่มีเซอร์วิสเซียมสูงแต่ต้องทำงานประจำ มักจะเกิดความเบื่อหน่ายงานได้ง่ายและมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน
- 1.8 การศึกษา พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อความพึงพอใจไม่เด่นชัด ขึ้นกับลักษณะงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถหรือไม่
- 1.9 บุคลิกภาพ พบว่า คนที่มีความผิดปกติด้านบุคลิกภาพเช่น โรคประสาท มักจะไม่พึงพอใจในการทำงาน
- 1.10 ระดับเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอต่อการดำรงชีพ ไม่ต้องดิ้นรนในการทำงานมากจะมีความมีความพึงพอใจมากกว่าคนที่เงินเดือนต่ำ
- 1.11 แรงจูงใจ เป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยของตนเองจะทำให้เกิดความพึงพอใจ
- 1.12 ความสนใจในงาน บุคคลที่ได้ทำงานที่ตนเองถนัด ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าคนที่ไม่สนใจในงานน้อย
2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานและองค์ประกอบต่างๆดังนี้
- 2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงานที่ทำให้มีโอกาสในการเรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานได้ประสบความสำเร็จ การรับรู้หน้าที่ ความรับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน ความรู้สึกของคนทำงานที่รู้สึกว่าการนั้นทำแล้วเป็นประโยชน์ สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะทำให้คนทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเกิดความผูกพัน
- 2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในการทำงานที่ต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะงานและผลตอบแทน ถ้าเหมาะสมกันก็จะเกิดความพึงพอใจ

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงาน ถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงาน เปลี่ยนงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้นตำแหน่งงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูงจะมีสร้างความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับฐานะทางวิชาชีพต่ำกว่า

2.4 ขนาดของหน่วยงาน พบว่า พนักงานที่ทำงานในองค์กรขนาดเล็กจะมีความพึงพอใจมากกว่าในองค์กรขนาดใหญ่ เนื่องจากในองค์กรขนาดเล็กจะมีโอกาสรู้จัก มีความคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่า มีความเป็นกันเองและร่วมมือกันทำงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางที่ไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีต รกติด และเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทางมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

2.6 สภาพภูมิศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ พบว่าการทำงานในเมืองเล็กจะมีความอบอุ่นมากกว่า

2.7 โครงสร้างของงาน ที่มีความชัดเจนสามารถอธิบายขั้นตอนและทราบเป้าหมายของงาน จะทำให้เกิดความพึงพอใจมากกว่า

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management) ประกอบด้วย

3.1 ความมั่นคงในงานพบว่า บุคลากรต้องการที่จะมีความมั่นคงของงาน

3.2 รายรับที่ดีจะช่วยให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน

3.3 ผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชย และสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้

3.4 โอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญ พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญต่อคนที่อายุน้อยมากกว่าในผู้ที่มีอายุมากกว่า

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่องค์กรมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

3.6 เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานจึงมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.7 สภาพการทำงาน บุคลากรจะมีความคิดเห็นแตกต่างกัน แต่ความพึงพอใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพการทำงาน

3.8 ความรับผิดชอบงาน พบในบุคลากรที่มีขวัญกำลังใจดี และมีความพึงพอใจในการทำงาน

3.9 การนิเทศงาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานกับบุคลากร จะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา บุคลากรต้องการข่าวสารจากบริษัท การสื่อสารจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร บุคลากรที่ได้รับชื่นชมความสามารถของผู้บริหาร จะมีความขียวุญกำลังใจในการทำงาน ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน ความศรัทธาในความสามารถ และความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อองค์กรทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วย

3.12 ความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ความเข้าใจอันดีต่อกัน ทำให้พนักงานพึงพอใจในการทำงาน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกและเจตคติส่วนบุคคลที่มีต่องาน มีความแตกต่างกันเป็นปัจเจกบุคคล ความชอบในงาน มีความสุขกับผลของการทำงานสำเร็จและได้รับค่าตอบแทน ได้รับการตอบสนองความต้องการและเป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมในการแสดงออกของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน และผลของการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยนำขอบเขตเนื้อหาความพึงพอใจในงาน อาทิ ความพึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน ด้านภาระงาน ด้านความสัมพันธ์ในการกำหนดความหมายความพึงพอใจในงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กร

ความหมายขององค์กรมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอความหมายองค์กรไว้อย่าง ดังนี้

Richard Daft (2000 อ้างถึงใน รัตติกาล จงวิศาล, 2550) อธิบายวิธีการที่จะหาความเข้าใจและวิเคราะห์องค์กรให้ถูกต้องและลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยอาศัยพื้นฐานสำคัญเกี่ยวกับรูปแบบและกฎเกณฑ์ในการออกแบบองค์กร และพฤติกรรมองค์กร

Barnard (1970 อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2554) อธิบายของความหมายขององค์กรว่า องค์กรเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้มนุษย์สามารถเอาชนะอุปสรรค ซึ่งเกินกว่ากำลังของแต่ละคนจะสามารถจัดการ และดำเนินการให้สำเร็จได้ องค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้คนสามารถตอบสนองความต้องการต่างๆ ได้

Hodge and Anthony (1988 อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2554) อธิบายขององค์กรว่าเป็นแนวคิดหลักการ และข้อสมมติฐานที่นำมาเพื่ออธิบายองค์ประกอบขององค์กร และองค์ประกอบนั้นมีการดำเนินการอย่างไร

ติน ปรัชญาพฤทธิ (2553) หมายถึง กระบวนการและโครงสร้าง จึงมีการจัดการองค์กรเพื่อนำเอาความเป็นระเบียบเรียบร้อยเข้าไปแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระบบ

สรุปได้ว่า องค์กรประกอบด้วยโครงสร้าง กระบวนการ และการจัดระเบียบในองค์กรเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย

องค์ประกอบขององค์กร

องค์กรเป็นหน่วยสังคมที่เกิดจากการรวมกลุ่มของบุคคล โดยมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีนักวิชาการได้ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กร ดังนี้

คณิต สุขรัตน์ (2560) เสนอแนวคิดที่ว่าองค์กรประกอบด้วย 1) กลุ่มบุคคล 2) การมีเป้าหมายร่วมกัน 3) การกำหนดหน้าที่ 4) การแบ่งงานความสัมพันธ์กัน โดยมีองค์ประกอบขององค์กรจะปรากฏในองค์กรลักษณะต่างๆ ดังนี้

1. องค์กรเป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์ โดยพิจารณาองค์กรเป็นหน่วยงานย่อยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานย่อย
2. องค์กรเป็นกลุ่มของบุคคล พิจารณาว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายร่วมกัน ร่วมแสวงหาความร่วมมือจากบุคคลอื่นๆ เสมอ ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อสนองความต้องการของตนเอง
3. องค์กรเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการ องค์กรรูปแบบนี้เน้นองค์กรเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องทำการจัดการเพื่อนำปัจจัยต่างๆ ขององค์กรมาใช้ คือ บุคลากร เงิน วัสดุ และอุปกรณ์ต่างๆ
4. องค์กรเป็นกระบวนการ พิจารณาว่าองค์กรเป็นกระบวนการจัดกลุ่มงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันมารวมกันไว้ มีการแบ่งงานกันทำตามความถนัดและร่วมมือกันทำงาน
5. องค์กรเป็นระบบอย่างหนึ่ง พิจารณาจากองค์กรเป็นระบบเปิด ประกอบด้วยระบบย่อยๆ โดยมีปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ข้อมูลย้อนกลับ และสิ่งแวดล้อม

สรุปได้ว่า องค์กรเป็นการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีวัตถุประสงค์ เป้าหมายเดียวกัน ร่วมกันปฏิบัติงาน ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการกำหนดโครงสร้างขององค์กรที่ระบุตำแหน่ง บทบาทของบุคคล เพื่อการกำกับติดตาม และหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อความชัดเจนขอบเขตภาระงาน ลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน แนวคิดองค์ประกอบขององค์กรด้วย 1) กลุ่มบุคคล 2) การมีเป้าหมายร่วมกัน 3) การกำหนดหน้าที่ 4) การแบ่งงานความสัมพันธ์กัน

ความหมายของทฤษฎีองค์กร

โรงเรียนจัดเป็นองค์กรเป็นรูปแบบหนึ่ง มีระเบียบและอธิบายความสัมพันธ์ในลักษณะต่างๆ องค์กรจึงมีความสำคัญ ทำให้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความหมาย ทฤษฎีองค์กร

วรรณารถ แสงมณี (2552) อธิบายไว้ว่า ทฤษฎีองค์กร เป็นวิธีการหรือแนวคิดที่ทำให้สามารถมองเห็นภาพและวิเคราะห์องค์กรได้อย่างถูกต้องและลึกซึ้ง ทั้งเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาด้านโครงสร้างและการออกแบบองค์กรต่างๆ และองค์กรมีลักษณะสำคัญ 1) มีลักษณะเป็นหน่วยทางสังคม 2) การมีเป้าหมายที่ชัดเจน 3) การมีระบบโครงสร้างของกิจกรรมที่แบ่งแยกอย่างรอบคอบและชัดเจน 4) มีลักษณะขอบเขตที่สามารถถูกแทรกซึมและเชื่อมโยงกันได้

ติน ปรัชญาพทุธี (2553) หมายถึง องค์กรเป็นระบบของการร่วมกันปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จ ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นผลจากการมีวัตถุประสงค์ ระเบียบ วิธีการดำเนินการเดียวกัน อีกทั้งประสิทธิภาพขององค์กรยังรวมถึงการสื่อสารภายในองค์กร โดยผู้นำมีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน โดยระบุว่าแรงจูงใจทางด้านจิตวิทยาและสังคมวิทยา มีความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจที่ใช้ค่าตอบแทนเป็นเงิน องค์กรจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจสมาชิกองค์กร ดังนี้

1. การหาแรงจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย การจัดสรรอาหาร ที่อยู่
2. ความพึงพอใจที่เกิดจากสิ่งที่มีใช้วัตถุ เช่น เกียรติยศ อำนาจ
3. ความพึงพอใจต่อสิ่งที่ตั้งงาม เช่น ความภาคภูมิใจต่อผลการปฏิบัติงาน
4. ความสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลอื่นๆ ในองค์กร
5. ความกลมกลืนเกี่ยวกับสภาพการทำงานและอุปนิสัย วิธีการทำงานและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน
6. การสร้างโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น ความสามารถหรือมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
7. ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลที่มีเป้าหมาย ทัศนคติ ค่านิยมที่คล้ายกัน

สรุปได้ว่า องค์กร เป็นการรวมกลุ่มของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ กระบวนการ วิธีการปฏิบัติงานเดียวกันเพื่อร่วมกันดำเนินงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ โดยองค์กรมีโครงสร้าง ระเบียบต่างๆ อีกทั้ง และผู้นำในองค์กรจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการองค์กร

องค์กรถูกสร้างขึ้นเนื่องด้วยบุคคลพยายามบรรลุเป้าหมาย องค์กรให้ความสำคัญกับบุคคลเพื่อสามารถดำเนินงานให้บรรลุสิ่งต่างๆ

Weber (1974 อ้างถึงใน วรรณพร พุทธภูมิพิทักษ์, 2554) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรหรือระบบราชการ โดยเวเบอร์ ใช้ระบบราชการเป็นตัวแทนที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์กร ระบบราชการเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีความซับซ้อน และการได้มาซึ่งอำนาจด้วยวิธีการที่ชอบธรรมตามกฎหมาย เป็นวิธีการที่ดีและเหมาะสมที่สุดกับการนำไปใช้ในองค์กรระบบราชการ ผู้นำสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ และเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีลักษณะสำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1. การใช้แบบความสัมพันธ์ที่เป็นทางการในการปฏิบัติงาน โดยนำความเป็นเหตุเป็นผลมาใช้แทนเรื่องของความสัมพันธ์ส่วนตัว บุคลิกภาพและอารมณ์ของบุคคล
2. การจ้างงานและการเลื่อนตำแหน่ง ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความสามารถเพื่อเป็นหลักประกันว่าจะได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมที่สุดมาทำงานและเกิดความจงรักภักดีต่องานและองค์กร
3. การใช้แรงงานตามหลักความชำนาญเฉพาะและระบุมารับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เต็มความสามารถ และไม่มีข้อขัดข้องของการปฏิบัติงาน
4. การใช้กฎระเบียบเป็นหลักในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดมาตรฐานในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานในแบบอย่างเดียวกัน
5. การมีลำดับชั้นในการบังคับบัญชา หมายถึง การที่ตำแหน่งต่างๆ ในองค์กรจะได้รับการดูแลและติดตามจากผู้บังคับบัญชาที่อยู่ในตำแหน่งสูงกว่า
6. การบริหารจัดการเรื่ององค์กรและเรื่องส่วนตัว

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักษิตานนท์ และศุภกร เสรีรัตน์ (2552) อธิบายว่า องค์กรโครงสร้างที่จัดตั้งขึ้นตามกระบวนการ มีบุคลากรทำงานร่วมกันในฝ่ายต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และการจัดการคือกระบวนการที่กำหนด กฎ ระเบียบ แบบแผนในการปฏิบัติงานขององค์กร รวมไปถึงการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้น การจัดการองค์กร หมายถึง ความพยายามของผู้บริหารที่จะต้องหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อจะได้มอบหมายงานและอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานโดยมีการใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างระมัดระวัง โดยมีการจัดโครงสร้างองค์กรดังนี้

1. การจัดโครงสร้างองค์กรแนวตั้ง พิจารณาจากการแบ่งงาน พบว่าลักษณะงานบางอย่าง มีความคล้ายคลึงกัน แต่บางงานมีความแตกต่างกัน ความสามารถในการตอบสนองการทำงานจะแตกต่างกัน ฉะนั้นผู้บริหารต้องสามารถประสานงาน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละคน ยึดองค์ประกอบหลัก 5 ประการ

1.1 สายการบังคับบัญชา จะมีการรายงานจากบุคลากรระดับล่างขึ้นสู่ระดับบน เป็นการรายงานตามลำดับขั้น

1.2 สายมอบหมายอำนาจหน้าที่ เนื่องจากผู้บริหารระดับสูงไม่สามารถปฏิบัติงานทุกงาน ให้บรรลุเป้าหมายโดยลำพังได้ จึงต้องใช้สายการบังคับบัญชาในการกระจายอำนาจให้กับบุคลากรในองค์กร โดยขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ อำนาจหน้าที่จะลดหลั่นลงมาตามสายการบังคับบัญชา ดังนั้นระดับตำแหน่งจะมีอำนาจในขอบเขตที่กว้างกว่าตำแหน่งระดับล่าง

1.3 การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ แม้ว่าผู้บริหารระดับสูงได้กระจายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ และการปฏิบัติบางอย่างให้กับคนในองค์กรในแนวตั้ง องค์กรยังต้องมีการรวมอำนาจในการตัดสินใจบางอย่างที่สำคัญไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง การรวมอำนาจในองค์กรจะมีการรวมอำนาจในการปฏิบัติงาน โดยถือเกณฑ์พื้นที่หรือภูมิศาสตร์ การรวมอำนาจของฝ่ายต่างๆ โดยการรวมกลุ่มกิจกรรมเฉพาะอย่างไว้ที่ฝ่ายงานนั้น การตัดสินใจส่วนมากเกิดจากผู้บริหารระดับสูง

1.4 ขนาดการจัดการ คือ การทำงานอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งในทางปฏิบัติเป็นไปได้ยากที่ผู้บริหารจะให้คำแนะนำหรือประสานกับฝ่ายงานในระดับล่าง ส่วนมากเป็นการมอบนโยบายและแผนงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ สิ่งสำคัญในการพิจารณาคือ ความซับซ้อนของงาน ระดับความชำนาญ งานที่ต้องเป็นมาตรฐานเดียวกัน

1.5 เจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติงานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายให้คำปรึกษาแนะนำ ทั้งสองฝ่ายมีความแตกต่างกันในหน้าที่ แต่อำนาจเท่ากันทั้งสองฝ่าย จะมีความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงานโดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการจะรับผิดชอบโดยตรงต่อผลสำเร็จขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนฝ่ายให้คำปรึกษา ทำหน้าที่ให้คำแนะนำเพื่อช่วยฝ่ายปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จ

2. โครงสร้างองค์กรตามแนวนอน

การกำหนดหน่วยงานในแต่ละระดับในกรณีโครงสร้างองค์กรเป็นแนวตั้ง การที่จะเชื่อมงานเข้าด้วยกันจะต้องกระทำในลักษณะเป็นลำดับขั้นตอน และจะต้องมีการประสานกิจกรรมต่างๆ ในแต่ละระดับ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ การที่จะทำให้โครงสร้างเหล่านี้สำเร็จผู้บริหารจะต้องมีการจัดแผนและ

ประสานความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร ในความสัมพันธ์แบบแนวนอนซึ่งขั้นพื้นฐานการจัดการในแนวนอนมี 2 ส่วน คือ การจัดแผนก แลการประสานในแนวนอน

2.1 การจัดแผนก คือ การรวมกลุ่มของกิจกรรมต่างๆ ที่เหมือนกันเข้าด้วยกันตามกระบวนการภายใต้หลักเกณฑ์การแบ่งหน้าที่กันทำ การจัดแผนกเข้าหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องพิจารณาควบคู่กับโครงสร้างขององค์กร โดยจะต้องพิจารณาถึงความสัมพันธ์ต่างๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น

2.1.1 การจัดแผนกโดยจำนวนพนักงาน วิธีนี้เป็นแบบโบราณ การปฏิบัติงานค่อนข้างสะดวก การควบคุมดูแลโดยผู้บริหาร งานจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับจำนวนสมาชิกที่เข้าไปเกี่ยวข้อง ด้วยวิธีการนี้มีความนิยมนำไปใช้ลดลง เนื่องจากสมาชิกขาดความรู้ความชำนาญ แต่การจัดการวิธีนี้จะใช้ได้ผลสำหรับองค์กรระดับต่ำสุดที่ไม่ต้องการความรู้ ความชำนาญ

2.2.2 การจัดแผนกโดยเวลา เป็นการรวมกลุ่มโดยใช้เกณฑ์ของเวลา ทั้งนี้เนื่องจากเวลาที่ใช้ในการทำงานไม่แน่นอนจึงต้องทำางเป็นช่วงเวลา บางแผนกอาจจะเหมาะสมสำหรับปฏิบัติงานช่วงกลางวัน บางแผนกอาจจะต้องปฏิบัติงานตลอดเวลา หรืออาจปฏิบัติงานมากกว่าปกติ ซึ่งการจัดแผนกวิธีแบบนี้ข้อเสียคือ การตรวจสอบความผิดพลาดอาจบกพร่อง การผลัดเปลี่ยนการทำงานเป็นช่วงเวลา อาจจะทำให้การประสานงาน และการสื่อสารลำบาก

2.2.3 การจัดแผนกตามหน้าที่ เป็นการจัดแบ่งตามหน้าที่หรือลักษณะงานที่จะต้องกระทำ โดยอาศัยความถนัดของแต่ละบุคคลเพื่อผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร การแบ่งแผนกตามหน้าที่จะต้องพิจารณาหน้าที่หลักขององค์กร หน้าที่รองลงมาและหน้าที่ซึ่งเกิดขึ้นภายหลังการกระทำซึ่งข้อดีของการจัดแผนกตามหน้าที่ จะมีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญของแต่ละบุคคล ทำให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมและการควบคุมกระทำได้ง่าย

2.2.4 การจัดแผนกโดยพื้นที่หรือภูมิศาสตร์ เป็นวิธีการขยายทางธุรกิจออกไปตามภาคต่างๆ ซึ่งกิจกรรมทุกอย่างจะรวมอยู่ในพื้นที่เดียวกัน สาเหตุที่องค์กรจะต้องมีการขยายไปตามพื้นที่ต่างๆ เพื่อช่วยกระจายสินค้าและบริการออกไปตามพื้นที่ต่างๆ โดยมีค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติต่ำและง่ายต่อการปรับตัวเข้ากับสถานที่นั้นๆ การแบ่งแผนกตามพื้นที่ทางภูมิศาสตร์จึงต้องมีผู้บริหารประจำพื้นที่ ซึ่งจะต้องได้รับมอบหมายทั้งอำนาจและหน้าที่ในการตัดสินใจ

สรุปได้ว่าทฤษฎีการจัดการองค์กร องค์กรประกอบด้วยสมาชิกตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่รวมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน โดยองค์กรมีโครงสร้าง มีระเบียบสำหรับการจัดการบุคลากร การดำเนินงานในองค์กรให้เกิดความเรียบร้อย อีกทั้งมีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายของงานนั้น โดยผู้นำ

ต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้เกิดกับบุคลากรในองค์กร โดยพิจารณาเรื่องความสัมพันธ์ที่เป็นทางการในการกำหนด มอบหมาย ส่งเสริม การเลื่อนตำแหน่งที่พิจารณาจากความสามารถที่แท้จริง การมอบหมายงานเหมาะสมกับความสามารถ อีกทั้งระบุน้ำที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนเพื่อไม่เกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ในการดำเนินการใดต้องมีมาตรฐานในการตัดสิน มาตรฐานในการปฏิบัติเดียวกัน

แนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

Eisenberger (1986 อ้างถึง วรรณพร พุทธภูมิพิทักษ์, 2554) คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นการรับรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรว่า องค์กรได้มองเห็นถึงคุณค่าในการทำงานของบุคลากรหรือไม่ รวมถึงมีการแสดงถึงความห่วงใยและการสนับสนุนให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน ซึ่งบุคลากรจะรับรู้ได้จากผลตอบแทนที่ตนพึงจะได้รับจากการปฏิบัติงานให้กับองค์กรไม่ว่าจะได้รับเงินเดือนหรือผลตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่ง ทั้งในสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น สิ่งที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน สวัสดิการ หรือสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมขององค์กร หรือการได้รับการยอมรับจากองค์กร เป็นต้น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นความเชื่อและความรู้สึกของบุคลากรที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในองค์กร เพราะว่าองค์กรเป็นเสมือนบุคคลที่มีความเมตตากรุณาหรือเป็นบุคคลที่มีความไม่ยุติธรรมหรือความโหดร้าย โดยรับรู้ได้จากนโยบายบรรทัดฐาน กระบวนการและการกระทำขององค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคลากร การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรสามารถตอบสนองความต้องการทางจิตวิทยาและทางสังคมของบุคลากรทำให้รู้สึกว่าองค์กรพร้อมที่จะดำเนินงานในด้านต่างๆ เพื่อให้ความช่วยเหลือได้ เมื่อบุคลากรต้องการทุกเมื่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรขององค์กร แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทางด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการให้กำลังใจในการทำงาน เช่น องค์กรยอมรับความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงาน องค์กรได้เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และบุคลากรได้รับโอกาสในการแก้ไขงานที่ไม่สามารถทำได้สำเร็จ ส่งผลให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจในงานและองค์กร

2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทางด้านโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่าตนได้รับโอกาสในการศึกษาอบรมเพิ่มเติม หรือได้รับมอบหมายงานที่สำคัญหรือมีความท้าทาย รวมทั้งมีความเหมาะสมกับความสามารถของตน

3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทางด้านการใส่ใจขององค์กรเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ได้ว่าองค์กรให้ความสนใจต่อความเป็นอยู่ และช่วยแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทางด้านการเห็นคุณค่าการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง การชมเชยต่อความสำเร็จ การเล็งเห็นถึงความสำคัญและความพยายามของบุคลากรในการทำงาน รวมถึงการเห็นคุณค่าของบุคลากรในการสนับสนุนและการสร้างสรรค์ให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรือง

มูทิตา คงกระพันธ์ (2554) ได้ให้ความหมาย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ว่าเป็น ความเชื่อหรือความคิดเห็นของบุคลากรจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรว่า องค์กรได้ให้คุณค่าให้การยอมรับ และเห็นถึงความสำคัญในการทุ่มเททำงานของพนักงาน มีความห่วงใย ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและมีความผูกพันต่อพนักงาน โดยการให้การสนับสนุนในการทำงานด้านต่างๆ ผ่านนโยบาย บรรทัดฐาน กฎระเบียบและตัวแทนขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน

จากความหมายที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คือ พฤติกรรมการรับรู้และความเชื่อมั่นต่อองค์กร ว่าองค์กรได้ให้คุณค่า ให้การยอมรับ และเห็นถึงความทุ่มเทของตนที่มีต่อองค์กร รวมถึงการได้รับโอกาสในการทำงาน พร้อมด้วยความห่วงใยและความเป็นอยู่ที่ดีจากองค์กร

ผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร มีผลต่อบุคลากรในองค์กรในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมแสดงออก โดยมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้

Rhodes, Eisenberger and Armeil (1990 อ้างถึงใน พิณนรา เพชรรุ่ง, 2552) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์งานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับผลที่เกิดจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คือ

1. การผูกพันต่อองค์กร จากแนวคิดพื้นฐานเรื่องการแลกเปลี่ยนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทำให้บุคลากรรับรู้ว่าตนเองมีหน้าที่ที่จะต้องรักและห่วงใยองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรจะมีความรู้สึกว่าเป็นตนส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกว่าต้องปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทในสังคม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรยังทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณเองมีความหมายและได้รับการยอมรับจากองค์กร

2. อารมณ์ในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่ออารมณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และในสภาพอารมณ์ที่ดี การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะเพิ่มความพึงพอใจในงานและเพิ่มการคาดหวังในรางวัลที่บุคลากรพึงได้รับการปฏิบัติงาน และได้รับการช่วยเหลือเมื่อต้องการจากองค์กร สภาพอารมณ์ทางบวกต่าง จากความพอใจในงานตรงที่เป็นสภาวะทางอารมณ์โดยทั่วไปที่ไม่เฉพาะเจาะจงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีผลมาจากสิ่งแวดล้อม การรับรู้

การสนับสนุนจากองค์กรทำให้บุคลากรรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองมีความสามารถและมีคุณค่ากับการปฏิบัติงานในองค์กร

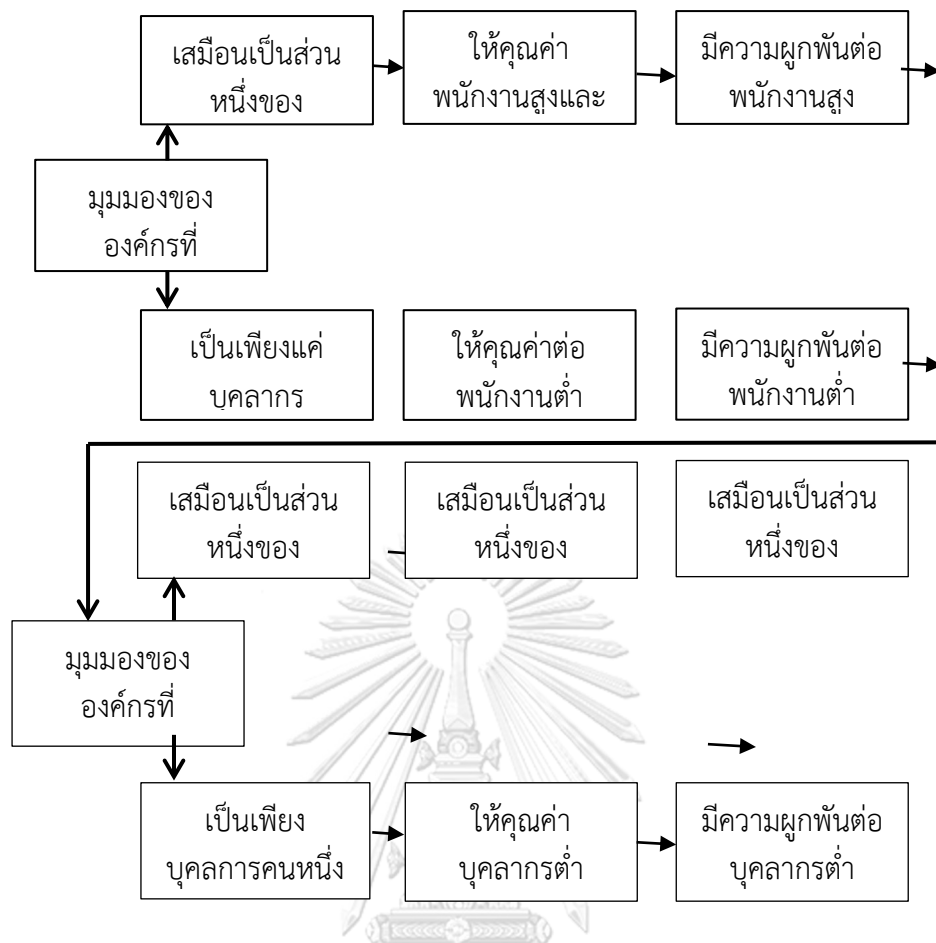
3. ความเกี่ยวพันในงาน หมายถึง การที่บุคลากรแสดงความสนใจในงานอย่างเต็มที่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยเพิ่มความรู้ความสามารถของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความสนใจในงานมากขึ้น

4. พฤติกรรมการผลงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ซึ่งจะลดพฤติกรรมการผลงานในแบบต่างๆ เช่น การทำงานเฉื่อยช้า การขาดงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรยังสามารถช่วยลดแนวโน้มการลาออก และเพิ่มพฤติกรรมที่ดีของบุคลากรภายในองค์กร

5. ความเครียด การสนับสนุนด้านเครื่องมือและการสนับสนุนทางอารมณ์ในระหว่างที่บุคลากรต้องการความช่วยเหลือเป็นการช่วยลดความตึงเครียดในการปฏิบัติ ในงานวิจัยพบว่าเป็นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยลดผลกระทบด้านลบที่เกิดจากการทำงาน เช่น ความเครียด ความเหนื่อยล้า ความเบื่อหน่ายในงาน ความวิตกกังวลลงไปได้

6. ความต้องการคงอยู่ในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการอยู่ในองค์กรของพนักงาน ซึ่งแตกต่างจากการรับรู้ว่าคุณจำเป็นต้องอยู่ในองค์กร เนื่องจากความจำเป็นทางด้านเศรษฐกิจ

7. ผลการปฏิบัติงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรจะเป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงานและผลปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรทำงานได้ดีกว่าหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย เช่น การปกป้ององค์กร การให้ข้อชี้แนะในการทำงาน การเสาะแสวงหาความรู้และทักษะที่มีประโยชน์เพิ่มเติมเพื่อที่จะสามารถนำมาปรับใช้กับงานได้



ภาพที่ 2 แสดงความผูกพันองค์กรในมุมมองด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและบุคลากร ที่มา : Winter and Schmuttermaier (2002 อ้างถึงใน พิณนรา เพชรรุ่ง, 2552)

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

ธร สุนทรายุทธ (2550) องค์กรทุกองค์กรต้องมีโครงสร้างอันเป็นแบบแผนของความสัมพันธ์ที่กำหนดขึ้นมาอย่างเป็นทางการและแนวทางที่องค์กรใช้จัดโครงสร้างจะมีผลกระทบต่อปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร โครงสร้างขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ ทำให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นไปได้ง่ายขึ้น โครงสร้างขององค์กรที่ดีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสาร การประสานงานให้ดีขึ้นโครงสร้างที่ไม่ดีทำให้เกิดความสับสน ความขัดแย้งและความซ้ำซ้อนของการปฏิบัติงาน

จันทรานี สงวนนาม (2551) โครงสร้างองค์การ (Organization Structure) หมายถึง ระดับของความสลับซับซ้อน ความเป็นทางการและการรวมอำนาจในองค์กร องค์กรต้องมีโครงสร้างที่กำหนดขึ้นมาอย่างเป็นระเบียบแบบแผน โครงสร้างชี้ให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารและบุคลากรทุกคน และความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการของบทบาทเหล่านั้น โครงสร้างถูกออกแบบขึ้นมาเพื่อประสานกำลังการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กร

1. กำหนดตามสายบังคับบัญชาและสายเสริมโดยตรง สมาชิกทุกคนในองค์กรรับรู้หน้าที่ รู้ อำนาจความรับผิดชอบของตนเอง สายบังคับบัญชาจะเป็นทางเดียว จากบนลงล่างและมีลักษณะผูกขาด เปลี่ยนแปลงค่อนข้างยาก ขาดความคล่องตัว

2. กำหนดตามหน้าที่ โดยให้หน่วยส่งเสริมมีอำนาจคุมตามสายการบังคับบัญชา สมาชิกใน องค์กรมีโอกาสใช้ความรู้ความชำนาญในงานให้เกิดประโยชน์กับบุคลากรทุกระดับ

3. กำหนดหน้าที่หรือโครงสร้าง ซึ่งให้ความยืดหยุ่นและมีการรวมตัวกันในระหว่างสายงานได้ดี ขึ้น แต่อาจขาดอำนาจตามสายบังคับบัญชา

4. สร้างทีมงานตามสายบังคับบัญชาทั้งในแนวนอนและแนวนอน และให้ความคล่องตัวในการ ปฏิบัติหน้าที่ แต่ในการปฏิบัติงานอาจต้องพบปัญหา ผู้บังคับบัญชา 2 คนขึ้นไปคือ หัวหน้าในแนวนอน ซึ่ง มีอำนาจสั่งการโดยตรง และมีหัวหน้าในแนวนอน ซึ่งมีหน้าที่ควบคุมการเสริมงานภายในทีมงานนั้น โครงสร้างขององค์กรจะประกอบด้วย 4 ส่วนสำคัญดังนี้

4.1 นโยบายขององค์กร การกำหนดทิศทาง การดำเนินงานขององค์กรไว้อย่างชัดเจน นโยบายจะเป็นตัวกำหนดหลักและวิธีการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุจุดมุ่งหมาย ของการทำงาน

4.2 วัตถุประสงค์ขององค์กร จะแสดงให้เห็นถึงจุดหมายสุดท้ายที่ต้องการของ การรวมตัวของสมาชิกในการดำเนินกิจกรรมต่างๆอย่างเป็นรูปธรรม

4.3 โครงสร้างภายในองค์กร (Structure Organization) แสดงให้เห็นถึงสายการ ดำเนินการภายใน สายการบังคับบัญชาแสดงถึงการจัดสรรส่วนงานต่างๆ ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร โครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน ไม่ซับซ้อน จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จึงถือได้ว่าเป็นตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน

ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ได้มี นักวิชาการอธิบายถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

Swansburg (2002 อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2554) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการ บริหารงานแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. ผู้ใต้บังคับบัญชามีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น เมื่อบุคคลได้มีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น เมื่อถูกบอกให้กระทำบางสิ่งบางอย่างจาก

บุคคลบางคนที่เขาไม่ต้องการกระทำ หรือมองไม่เห็นความจำเป็น อาจจะต้องดำเนินการกระทำ ในทางกลับกันเมื่อมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง จะมีการผูกพันกับการเปลี่ยนแปลงมาก เพราะว่ามีผลได้ผลเสียกับความสำเร็จของการปฏิบัติตามการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความราบรื่นมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร จะทำให้รู้แรงจูงใจและความต้องการของผู้บริหาร ทำให้เกิดความไว้วางใจและการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน

3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีมากขึ้น การเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้รู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กรมากขึ้น รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและต้องการนำองค์กรสู่เป้าหมายที่กำหนด

4. การบริหารมีความง่ายขึ้น การมีส่วนร่วมเป็นการลดระดับของสายงานของผู้บริหาร และสายการบังคับบัญชา ดังนั้นความซับซ้อนและการคลุมเครือในการมอบหมายงานจึงลดลง

5. การตัดสินใจทางบริหารมีคุณภาพดีขึ้น การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ซึ่งเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจทางด้านการบริหารให้ดีขึ้น การรวมความรู้ความสามารถของบุคคลหลายคนเข้าด้วยกันในการแก้ไขปัญหาจะนำไปสู่การตัดสินใจที่ดีกว่าการตัดสินใจของผู้บริหารเพียงคนเดียว

6. การติดต่อสื่อสารดีขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีการติดต่อแบบทุกทิศทุกทาง ทำให้ข้อมูลข่าวสารมีความชัดเจน ถูกต้องตรงกัน เป็นการปรับปรุงการสื่อสารและเพิ่มความเข้าใจในองค์กรของบุคลากร

7. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยปรับปรุงทีมงานให้ดีขึ้นและประสานงานระหว่างกัน

8. ความพึงพอใจในงานเพิ่มสูงขึ้น การมีส่วนร่วมเป็นการให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจในงานมากขึ้น มีขวัญกำลังใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงานสูง ความเครียดและความเหนื่อยหน่ายน้อยลง ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานสูงขึ้น

9. ลดค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการสูญเสียต่างๆ เช่น การขาดงาน การลาออก โอนย้าย และการปฏิบัติงานล่วงเวลา เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานมากขึ้นจะมีความรู้สึกผูกพันกับงานส่งผลต่อการลดความรู้สึกเฉื่อยชา การขาดงานและการออกจากงานน้อยลง

10.ได้ประโยชน์ในทางวิชาชีพเพิ่มขึ้น เช่น ทักษะและความเชี่ยวชาญในงานเพิ่มขึ้นจากการที่ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่น ได้ประสบการณ์ในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ได้ประสบการณ์จากการตัดสินใจในงาน

ธีระ รุญเจริญ (2553) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ก่อให้เกิดการระดมความคิด ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ซึ่งดีกว่าการคิดและตัดสินใจเพียงบุคคลคนเดียว

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นการลดการต่อต้านและก่อให้เกิดการยอมรับมากขึ้น
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดี สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
4. การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้เกิดการตัดสินใจมีคุณภาพและทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

สรุปได้ว่าองค์กรที่มีโครงสร้างการบริหาร ทำให้การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพด้วยบุคลากรจะมีหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจน หน้าที่ไม่ซ้ำซ้อน และมีสายการบังคับบัญชาเพื่อติดตามให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน โครงสร้างบริหารสามารถบอกลักษณะการบริหารองค์กรได้ การบริหารองค์กรแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็น และร่วมแก้ไขปัญหา แนะนำบุคลากรมีเป้าหมายร่วมกัน ทำให้บุคลากรเต็มใจปฏิบัติงาน มีอิสระในการคิด และการมีส่วนร่วมในงานและความสำเร็จขององค์กร ทำให้เกิดความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และไม่เกิดความกดดันในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การบริหารงานง่ายขึ้น มีทีมงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ลดการขาดงาน การลาออกจากงาน การโอนย้ายงาน ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและผูกพันในงาน

แนวคิดสภาพแวดล้อมในองค์กร

สภาพแวดล้อมในองค์กร มีผลต่อการดำรงชีวิตและการดำเนินงานของบุคลากรในองค์กร มีนักวิชาการได้ให้ความหมาย และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในองค์กรดังนี้

Harrell (1949 อ้างถึงใน พัฒนา ศิริโชคบัณฑิต, 2559) สภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานกล่าวคือ ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ปัญหาที่เกิดขึ้น เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน มีปัจจัยเกี่ยวข้อง3 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ดังนี้

1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษาในการวิจัยประสบการณ์ในการทำงาน มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน บุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

1.2 เพศ แม้งานวิจัยหลายชิ้นแสดงว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

1.3 อายุ แม้จะมีผลต่อการทำงานไม่ชัดเจน แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.4 การศึกษา กับความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัด จากงานวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของเขาหรือไม่

1.5 ระดับเงินเดือน จากการศึกษาหลายชิ้น พบว่า เงินเดือนมีส่วนร่วมในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีวิตตามสภาพทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงานและเงินยังเกี่ยวกับความสามารถที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินต่ำ

2. ปัจจัยด้านงาน

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษา โอกาสที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ท้าทาย สิ่งเหล่านี้ทำให้การปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในการทำงานมักต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกับจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กบุคลากรมีโอกาสรู้จัก ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ ทำให้บุคลากรมีความเป็นกันเอง และร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญกำลังใจในการทำงานดี

2.4 สภาพทางภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่นแต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน บุคลากรที่ทำงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่ทำงานในเมืองเล็ก เนื่องจากความใกล้ชิดระหว่างผู้ปฏิบัติงาน เกิดความสัมพันธ์แบบครอบครัว ช่วยเหลือ อีกทั้งพื้นที่ในการดำรงชีวิตมีความเหมาะสมและปลอดภัย

2.5 โครงสร้างของงาน ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจง เป้าหมายของงาน รายละเอียดของงานตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันความผิดพลาด ความซ้ำซ้อน อีกทั้งงานที่มีโครงสร้างที่ดี ระบุตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจน ใคร ทำอะไร และดำเนินการอย่างไร รวมถึงการติดต่อประสานงานเพื่อให้งานสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย

3. ปัจจัยด้านการจัดการ

3.1 ความมั่นคงในงาน บุคลากรมีความต้องการงานที่มีความมั่นคง มากกว่าการอัตราค่าตอบแทนที่สูง หรือสวัสดิการที่สูง

3.2 โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสำคัญสำหรับอาชีพ

3.3 สภาพการทำงาน ลักษณะงานมีความสำคัญ งานที่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น

3.4 เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กรทำให้บุคลากรมีความสุขในการติดต่อประสานงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อีกทั้งการเกิดบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขึ้นภายในองค์กร สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.5 ความรับผิดชอบ บุคลากรที่มีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานจะมีความรับผิดชอบ ความตระหนักในหน้าที่มาก เมื่อเทียบกับปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน เงินเดือน ตำแหน่ง

3.6 การนิเทศงาน เป็นการติดตามเพื่อชี้แนะ แนะนำสำหรับบุคลากรทั้งด้านความรู้ การปฏิบัติงานและทัศนคติเกี่ยวกับงานและองค์กร

3.7 การสื่อสารของผู้บังคับบัญชา บุคลากรมีความต้องการทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อปรับปรุงแก้ไข และวิธีการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง การสื่อสารในองค์กรจึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

3.8 การยอมรับ ความศรัทธาในผู้บริหาร บุคลากรที่มีความชื่นชม ยอมรับผู้บริหาร จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความตั้งใจและความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมองค์กร หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัว มีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมของบุคลากร สภาพแวดล้อมในองค์กรประกอบด้วย ด้านบุคคล ด้านงาน ด้านการจัดการ ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของงานในองค์กรดังนั้นผู้วิจัยจึงนำขอบข่ายเนื้อหาสภาพแวดล้อมขององค์กร ทั้งด้านบุคคล ด้านงาน ด้านการจัดการที่มีส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ

การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยจำเป็นสำหรับนักเรียน ครูและบุคลากรที่ปฏิบัติการในองค์กรนั้น อีกทั้งสภาพแวดล้อมควรส่งเสริมการเรียนรู้ โอกาส บรรยากาศที่ความสัมพันธ์อันดีร่วมกัน โดยมีหน่วยงานได้อธิบายไว้ดังนี้

กรมอนามัย (2552) ได้อธิบายว่า โรงเรียนเป็นสถาบันที่มีความสำคัญต่อการเรียนรู้และการสร้างคุณลักษณะของมนุษย์และเป็นสถานที่ในการอบรมสั่งสอนให้วิชาความรู้ ความคิด ทักษะ และทัศนคติที่นำไปสู่การดำเนินชีวิตในอนาคต รวมทั้งมีส่วนช่วยในการพัฒนาสังคมให้เกิดความสงบสุขและความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเป็นการผสมผสานกันระหว่างวิชาการ การปฏิบัติตนในสังคม ความสัมพันธ์ของกลุ่มคน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผู้เรียน ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน ทั้งในด้านการพัฒนาความคิด การสร้างเสริมประสบการณ์ การปรับตัว และบุคลิกภาพ ให้สอดคล้องกับสภาพและการดำรงชีวิตในสังคม ดังนั้นการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้เรียน และครู บุคลากรเป็นอย่างดีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเป็นหน้าที่โดยตรงของโรงเรียน เพราะโรงเรียนที่สถานที่รวมบุคคลซึ่งมาจากหลายที่มาารวมกัน โรงเรียนที่มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี จะส่งผลให้นักเรียน และบุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีตามไปด้วย สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเกิดขึ้นจากคุณลักษณะสำคัญ 4 ด้าน หมายถึง

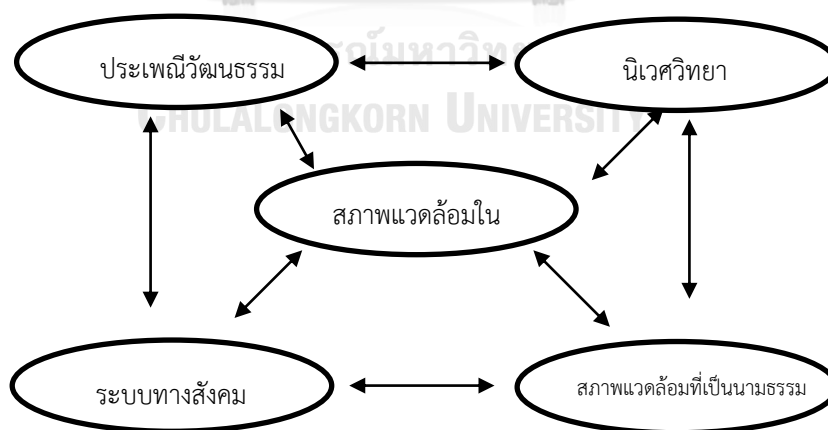
ด้านนิเวศวิทยา (Ecology) หมายถึง คุณลักษณะด้านกายภาพที่มีอยู่ในโรงเรียนและชั้นเรียน และห้องปฏิบัติการต่างๆ เช่น ขนาดของโรงเรียน ขนาดของห้องเรียน และลักษณะของอาคารเรียน รวมถึงเทคโนโลยีและอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในอาคารเรียนและโรงเรียน อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน และการจัดห้องเรียน

ด้านสภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรม (Milieu) หมายถึง คุณลักษณะของสิ่งต่างๆ ที่ดำรงอยู่และเกิดขึ้นในโรงเรียน รวมทั้งมีความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่ในโรงเรียน ได้แก่ ลักษณะของแต่ละบุคคล แรงจูงใจ ความพึงพอใจในงานที่ได้รับผิดชอบ ขวัญและกำลังใจคุณภาพของหลักสูตร บุคลิกภาพของครู การเปลี่ยนแปลงงานของครูและกลุ่มเพื่อน

ด้านระบบทางสังคม (Social System) หมายถึง คุณลักษณะของระบบการจัดการองค์กร โครงสร้างของการบริหารองค์กร การบริหารโรงเรียน รูปแบบการสื่อสาร การตัดสินใจ และโครงการฝึกอบรม

ด้านประเพณีวัฒนธรรม (Culture) หมายถึง คุณลักษณะของค่านิยมความเชื่อบรรทัดฐาน และเจตคติที่มีอยู่ของบุคคลในโรงเรียนหรือองค์กร

ความสัมพันธ์ทั้งภายในและระหว่างคุณลักษณะทั้ง 4 ด้าน จะส่งผลทำให้เกิดบรรยากาศขึ้นภายในโรงเรียน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อควบคุมบรรยากาศของโรงเรียนและทำให้โรงเรียนเกิดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการศึกษาล่าเรียน ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ลักษณะการเกิดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในโรงเรียน มีองค์ประกอบ 3 ประการคือ องค์ประกอบด้านกายภาพองค์ประกอบด้านจิตภาพ และองค์ประกอบด้านสังคม ซึ่งแต่ละองค์ประกอบส่งผลต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนในลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนั้นโรงเรียนต้องคำนึงถึงการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนให้ครบถ้วน

องค์ประกอบทางด้านกายภาพ เป็นสภาพแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้นได้แก่ อาคารสถานที่ โต๊ะเก้าอี้ สื่อ อุปกรณ์การสอนต่างๆ รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่อยู่ตามธรรมชาติ ได้แก่ ต้นไม้ พืช ภูมิอากาศ ภูมิประเทศ เป็นต้น

1. สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน ประกอบด้วยห้องเรียนและอุปกรณ์การเรียนต่างๆ แสงสว่าง สี เสียง อุณหภูมิ เหล่านี้เป็นต้น

1.1 ห้องเรียนและอุปกรณ์การเรียน ได้แก่ ห้องพื้นห้อง ผนัง ประตู หน้าต่าง ขนาดและพื้นที่ว่างภายในห้องเรียน โต๊ะ เก้าอี้ กระดานดำ อุปกรณ์ตกแต่ง ห้องเรียน เช่น แจกันดอกไม้ ภาพวาด เป็นต้น

1.2 แสงสว่าง ได้แก่แสงธรรมชาติจากดวงอาทิตย์ และแสงประดิษฐ์ ซึ่งเป็นแสงจากหลอดไฟประดิษฐ์

1.3 เสียง ได้แก่ เสียงบรรยายของผู้สอน หรือเสียงสนทนาระหว่างผู้สอนและผู้เรียนหรือผู้เรียนกับผู้เรียน เสียงจากเครื่องขยายเสียง เหล่านี้จะต้องมีระดับความดังที่พอเหมาะ

1.4 อุณหภูมิ ได้แก่ ระดับความชื้นของอากาศ การถ่ายเทของอากาศ การระบายอากาศโดยธรรมชาติและ การระบายอากาศจากอุปกรณ์อำนวยความสะดวกได้แก่พัดลม เครื่องปรับอากาศ เป็นต้น

2. สภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน ได้แก่ แหล่งความรู้ต่างๆ เช่น แหล่งวิทยุบริการ ห้องปฏิบัติการ ห้องทดลอง โรงฝึกงาน ห้องสมุด ศูนย์วัฒนธรรม ต่างๆ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกับ การเรียน และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากในห้องเรียน

2.1 องค์ประกอบทางด้านจิตภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่จะผลกระทบต่อความรู้สึกจิตใจเจตคติของนักเรียนที่มีต่อการเรียนการสอน แบ่งออกเป็นองค์ประกอบสำคัญ 2 องค์ประกอบ

2.1.1 องค์ประกอบด้านนักเรียน

2.1.1.1 บุคลิกภาพและพฤติกรรมของนักเรียน จะมีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ทางการเรียน บุคลิกภาพและพฤติกรรมของนักเรียนที่สำคัญ ได้แก่ การร่วมกิจกรรม การเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ การสมาคม ภายในกลุ่ม ความมีระเบียบในการทำงานความเป็นประชาธิปไตย เป็นต้น

2.1.1.2 ระดับสติปัญญา ระดับสติปัญญาของนักเรียนมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนั้น ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนควรเลือกเนื้อหาและกิจกรรมให้เหมาะสมกับระดับสติปัญญาของนักเรียนด้วย

2.1.1.3 สถานภาพทางครอบครัว จากงานวิจัยพบว่า พื้นฐานทางครอบครัวจะส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ พบว่า อาชีพและรายได้ของบิดามารดามีความสัมพันธ์ กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอีกทั้งการเอาใจใส่ของผู้ปกครอง จะส่งผลทางตรงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนั้นการจัดการศึกษาก็ควรคำนึงถึงส่วนนี้ด้วย หากพบว่านักเรียนมาจากสภาพครอบครัวอย่างไรแล้ว ก็จะได้จัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนให้เหมาะสม เช่น การจัดหาทุนการศึกษา แก่นักเรียนที่มีสภาพครอบครัวที่ยากจน เพื่อที่นักเรียนจะได้มีกำลังใจที่จะศึกษาเล่าเรียนมากยิ่งขึ้น

2.2 องค์ประกอบด้านผู้สอน

2.2.1 บุคลิกภาพและพฤติกรรมของครูผู้สอน บุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้สอนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน จากงานวิจัยพบว่าบุคลิกภาพและพฤติกรรมของครูที่นักเรียนต้องการ ได้แก่ อารมณ์ดี ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่ดูด่านักเรียนโดยไม่มีเหตุผล พูดจาไพเราะ อ่อนหวานไม่หยาบคาย ไม่ดื่มสุรา ยาเสพติด และเล่นการพนัน

2.2.2 ความรู้และประสบการณ์ มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทั้งนี้จากงานวิจัยพบว่า ผู้ครุมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกล่าวคือ นักเรียนที่เรียนกับครูที่มีวุฒิสูง จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักเรียนที่เรียนจากครูที่มีวุฒิต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีวุฒิต่ำกว่า ย่อมจะผ่านกระบวนการและเทคนิควิธีการสอน และวิชาการมากกว่าครูที่มีวุฒิต่ำและยิ่งถ้าหากว่าได้สอนตรงหรือสอดคล้องกับสาขาที่ได้เรียนมาด้วยแล้วจะทำให้ผล สัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

2.2.3 เทคนิคการสอน การสอนของครูเริ่มตั้งแต่การวางแผนการสอน การดำเนินการสอนและการประเมินผล จากงานวิจัยพบว่า การวางแผนการสอนเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หากครูผู้สอนมีการวางแผน การสอนที่ดี จะทำให้การสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

2.3 องค์ประกอบทางด้านสังคม ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ความสัมพันธ์ระหว่าง นักเรียนกับนักเรียนด้วยกัน นักเรียนกับครูผู้สอน รวมถึง กฎ ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ของโรงเรียนองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางการเรียนด้านสังคม

2.3.1 การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน จากงานวิจัยพบว่า บรรยากาศในชั้นเรียน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.3.2 การสร้างแรงจูงใจ หากนักเรียนเกิดแรงจูงใจที่จะเรียน จะทำให้ผลการเรียนดีขึ้น แรงจูงใจจะมีทั้งภายนอกและภายใน สำหรับแรงจูงใจภายนอกนั้นผู้สอนสามารถกระตุ้นเพื่อให้ นักเรียนสามารถ แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามที่ต้องการได้

2.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ความสำเร็จด้านวิชาการและพฤติกรรมของ นักเรียนมีผลมาจากความสัมพันธ์ที่มีระหว่างครูและนักเรียน กล่าวคือ คุณภาพของความสัมพันธ์และการ ให้ความสนับสนุน ร่วมมือกันส่วนบุคคล ในชั้นเรียนมีผลต่อระดับความต้องการของนักเรียนแต่ละคน เนื่องมาจากสามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้ และความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และมีผลโดยตรงต่อ ความสำเร็จในการทำกิจกรรมด้านการเรียนการสอน

แนวทางการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย (2551) การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนสามารถจัดได้ 3 ลักษณะ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางวิชาการ และสภาพแวดล้อมทางการบริหาร

ลักษณะที่ 1 การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่เป็นวัตถุ เช่น บริเวณ โรงเรียน อาคารเรียน ห้องเรียน ครูภัณฑ์ วัสดุต่างๆ สิ่งมีชีวิตแสดงลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ ดีได้แก่ ความชุ่มชื้น การถูกสุขลักษณะ ความร่มรื่นและความสวยงาม ความเป็นระเบียบและความสะอาด การจัดและสร้างสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเป็นเรื่องของแต่ละโรงเรียนที่มีสภาพปัญหาและความต้องการ แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับแนวคิดของบุคลากรภายในโรงเรียนนั้นๆ ที่จะสร้างขึ้น

ลักษณะที่ 2 สภาพแวดล้อมทางวิชาการ ได้แก่ การจัดบรรยากาศการเรียนการสอนทั้งภายใน และภายนอกห้องเรียน ตลอดจนการจัดบริการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการต่างๆ ที่ทำให้ผู้เรียน ได้รับความรู้และประสบการณ์ได้มากที่สุดภายใต้บรรยากาศที่นักเรียนรู้ การจัดสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ เกิดบรรยากาศดังกล่าว สามารถทำได้โดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องและตรงตาม วัตถุประสงค์การเรียนรู้ การให้ผู้เรียนเป็นจุดศูนย์กลางของการเรียนการสอน การดำเนินกิจกรรมการเรียน การสอนด้วยความเป็นกันเอง การให้เกียรติซึ่งกันและกัน การส่งเสริมการเรียนเป็นกลุ่ม และการส่งเสริม ความสามารถการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

ลักษณะที่ 3 สภาพแวดล้อมทางการบริหารและการจัดการ ได้แก่ การดำเนินการใดๆภายใน ขอบเขตของโรงเรียนให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือของบุคลากร สังเกตได้จากการดำเนินงาน อย่างมีระบบ ลักษณะของการบริหารและการจัดการที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดี เริ่มจากการกำหนด นโยบายควรให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม มีการนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจสภาพปัจจุบันมากำหนด เป็นนโยบายในการแก้ปัญหาและการพัฒนางานของโรงเรียน การมอบหมายหรือสั่งการตามสายงานบังคับ

ปัญญาควรมีความชัดเจนและเหมาะสมกับความสามารถมีการยกย่อง ชมเชย สร้างขวัญกำลังใจ และการจัดสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ

นอกจากนี้ การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียน สามารถดำเนินการให้เกิดขึ้นภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุประสงค์ได้ สัมผัสได้ โดยสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาให้เกิดขึ้นได้จากการดำเนินงานของโรงเรียนดังต่อไปนี้

1. พื้นที่และบริเวณโรงเรียน ต้องมีพื้นที่เพียงพอแก่การใช้ประโยชน์ต่างๆ ไม่เป็นหลุม เป็นบ่อ รับแสงสว่างจากธรรมชาติได้มาก มีการปลูกต้นไม้ใหญ่ให้ร่มเงา ปลูกไม้ดอก ไม้ประดับให้เกิดความสวยงาม และมีรั้วโดยรอบ

2. อาคารเรียนและสิ่งก่อสร้าง ตัวอาคารเรียนควรหันหน้าอาคารไปทางทิศที่รับลมได้สะดวก แสงแดดหรือฝนไม่รบกวนมากนัก ภายในห้องเรียนควรใช้สีเย็นตาตกแต่งด้วยรูปภาพให้สวยงามอยู่เสมอ สำหรับอาคารประกอบ เช่น อาคารเอนกประสงค์ โรงอาหาร จะต้องคำนึงถึงความสะดวกเป็นสำคัญ อากาศถ่ายเทได้ดี การถ่ายเทอากาศและแสงสว่าง ห้องเรียนต้องไม่มีความร้อน ความชื้น และกลิ่นถ้าเสียง ห้องเรียนที่ดีต้องแบบให้สามารถป้องกันเสียงรบกวนได้ ถ้ามีเสียงดังมากก็เด็ดขาด

3. ห้องพยาบาล ทุกโรงเรียนต้องจัดให้มีห้องพยาบาลเพื่อดำเนินงานด้านสุขภาพของนักเรียน ควรจัดห้องพยาบาลไว้ชั้นล่างของอาคารเรียนเพื่อให้นักเรียนใช้ได้สะดวกและภายในห้องพยาบาล ต้องจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฐมพยาบาลอย่างครบครัน

4. โรงอาหาร ควรจัดให้มีโรงอาหารหรือที่สำหรับให้นักเรียนรับประทานอาหารกลางวันจะ ช่วยฝึกหัดให้นักเรียนรู้จักระเบียบ ทักษะ และสุขนิสัยที่ดีในการรับประทานอาหารโรงอาหารต้องมีโต๊ะ และที่นั่งเพียงพอกับจำนวนนักเรียน มีน้ำดื่ม น้ำใช้ที่สะอาดเพียงพอ มีภาชนะสำหรับรองรับเศษอาหารที่ถูกสุขลักษณะ มีสภาพดี มีฝาปิดมิดชิด ไม้รั้วไม่ซึม น้ำ และต้องมีความสะอาดอยู่เสมอรวมทั้งจัดให้มีการดูแลรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของโรงอาหารตลอดเวลา

5. โรงครัว เป็นสถานที่ใช้ประกอบหรือปรุงอาหาร โรงเรียนควรจัดพื้นที่ให้เป็นสัดส่วนพื้นที่ห้องครัวต้องทำด้วยวัสดุไม่ดูดซึมน้ำ ต้องใส่มุ้งลวดตาข่ายประตูหน้าต่างป้องกันแมลงวันและหนูเข้ามาในห้องครัว ต้องมีแสงสว่างเพียงพอ มีระบบการถ่ายเทอากาศได้ดี มีระบบระบายน้ำทิ้ง มีถังขยะสำหรับเก็บเศษอาหารและขยะชนิดอื่นๆ อย่างเพียงพอ

6. สนาม โรงเรียนควรจัดให้มีสนามขนาดใหญ่และขนาดเล็ก โดยสนามใหญ่ควรอยู่ด้านหน้าโรงเรียน เพื่อใช้เป็นที่สำหรับสอนวิชาพลศึกษาและออกกำลังกายประเภทที่ต้องการเนื้อที่มาก เช่น ฟุตบอล รักบี้ กายบริหาร เป็นต้น ส่วนด้านข้างและพื้นที่ว่างข้างๆอาคารเรียน ควรจัดเป็นสนามขนาด

เล็ก ๆ เพื่อใช้สำหรับกิจกรรมที่ต้องการเนื้อที่ไม่มากนัก ซึ่งสนามเล็กนั้นควรจัดให้สามารถใช้เป็นที่พักผ่อน หย่อนใจของนักเรียนได้ด้วย สภาพของสนามควรเป็นพื้นที่ราบเรียบไม่มีหลุมหรือบ่อ มีการปลูกหญ้าและ ดูแลรักษาเป็นอย่างดี ริมขอบสนามควรปลูกต้นไม้ใหญ่ให้เกิดร่มเงาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจของ นักเรียนและเกิดทัศนียภาพสวยงามแก่สถานที่ควรจัดที่นั่งพักม้าหินและซุ้มเก้าอี้ไม้เลื้อยไว้ให้ผู้เรียนได้ใช้ เป็นที่พักผ่อน บริเวณริมสระน้ำควรจัดน้ำสะอาดดื่มและอ่างล้างมือไว้ตามความจำเป็น ต้องจัดให้มีถังขยะ ไว้ตามริมสนามเป็นระยะ ๆ เพื่อความสะดวกในการเก็บและรักษาความสะอาดของสนาม

7. น้ำดื่มน้ำใช้ ทุกโรงเรียนต้องจัดให้มีน้ำดื่มน้ำใช้ที่สะอาดปราศจากเชื้อโรคและมีปริมาณ พอเพียงกับจำนวนนักเรียนแต่ละวัน

8. ส้วม โรงเรียนต้องจัดส้วมที่ถูกสุขลักษณะให้นักเรียนใช้อย่างเพียงพอโรงเรียนสหศึกษาต้อง จัดให้มีส้วมสำหรับนักเรียนหญิงและชายแยกกันเพื่อให้นักเรียนผู้ใช้ได้สะดวกยิ่งขึ้น สำหรับนักเรียนชาย ต้องจัดทำที่ปัสสาวะให้พอเพียงกับจำนวนนักเรียนด้วย

9. การกำจัดขยะมูลฝอย ขยะที่เกิดขึ้นในโรงเรียนมีอยู่ 2 ชนิด คือ ขยะแห้งและขยะสดหรือขยะ เปี้ยก จำเป็นต้องได้รับการเก็บรวบรวมและกำจัดให้หมดไปอย่างถูกต้องมิฉะนั้นจะเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ ของแมลงและเชื้อโรค ขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ขาดความสวยงามไม่น่าดู และจะเป็นแบบอย่างที่ไม่ดีแก่นักเรียนและประชาชนในชุมชน โรงเรียนต้องจัดถังขยะไว้ตามที่ต่างๆ ตามความเหมาะสมและ สะดวกต่อการทิ้งขยะของนักเรียน ต้องจัดถึงขยะให้มีขนาดที่เหมาะสมและมีจำนวนมากพอ ห้องเรียนแต่ ละห้องต้องมีขยะสำหรับใส่กระดาษหรือขยะแห้งด้วย

10. การกำจัดน้ำโสโครก โรงเรียนต้องจัดทำรางน้ำไว้เพื่อระบายน้ำฝนออกนอกบริเวณโรงเรียน โดยต่อรางน้ำฝนลงสู่ท่อระบายน้ำโสโครกสาธารณะ ถ้ามีระบบท่อระบายน้ำสาธารณะในบริเวณใกล้เคียงต้องจัดการ ระบายน้ำฝนลงสู่ที่ลุ่มหรือแหล่งน้ำ ส่วนการกำจัดน้ำทิ้งหรือน้ำโสโครกที่มีสารละลายและความสกปรก ต่างๆ ปะปนอยู่ ต้องมีระบบรวบรวมน้ำทิ้ง โดยจัดทำเป็นท่อน้ำทิ้งหรือรางน้ำโสโครกเฉพาะของโรงเรียน เพื่อระบายน้ำทิ้งลงสู่ท่อระบายน้ำโสโครก ถ้าไม่มีท่อระบายน้ำโสโครกสาธารณะต้องระบายน้ำทิ้งดังกล่าวไปยัง แหล่งกำจัดน้ำโสโครกที่จัดทำขึ้นโดยเฉพาะ

11. การรักษาความสะอาดและการดูแลรักษา สิ่งที่โรงเรียนต้องดูแลรักษาให้สะอาดอยู่เป็นประจำ คือ บริเวณโรงเรียนและสนาม ห้องเรียนและอาคารเรียน อุปกรณ์และเครื่องใช้ในการเรียน เช่น กระดาน ดำ โต๊ะ เก้าอี้ ตู้หนังสือ ฯลฯ เครื่องมัลล์ต่างๆ เช่น ที่เก็บน้ำ ห้องน้ำ ห้องส้วม อ่างล้างมือ อ่างน้ำพุ ถู

ขยะฯ โรงอาหารและโรงครัว เรือนนอน และหอพัก (ถ้ามี) ท่อน้ำโสโครกหรือรางระบายน้ำ และทางเดิน
เท้าภายในบริเวณโรงเรียน

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในโรงเรียน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร รวมถึง
นักเรียน ได้อยู่ในสภาพที่เอื้อต่อการดำเนินชีวิต ทั้งด้านกายภาพคือความปลอดภัย ถูกสุขอนามัย อีกทั้ง
สภาพด้านวิชาการที่สร้างโอกาสในการเรียนรู้ โดยการส่งเสริม สนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้ สื่อ อุปกรณ์
สำหรับครูและนักเรียน อีกทั้งการจัดสรรสาธารณูปโภคที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต เช่น อาหารและน้ำดื่ม
ที่สะอาด ถูกหลักอนามัย และพอเพียง

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศในที่ทำงาน

แนวคิดเรื่องบรรยากาศในการทำงานจะช่วยให้ทราบและเข้าใจถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
ของบุคลากรในสภาพความเป็นอยู่จริงได้ บรรยากาศในการทำงานจึงเป็นความรู้สึกของบุคลากรภายใน
องค์กรต่อปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงาน ด้วยเหตุนี้จึงมีผู้ให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง
บรรยากาศในการทำงานไว้มากมาย

Tagiuri and Litwin (1968 อ้างถึงใน ณัฐพันธ์ เจริญนนท์, 2551) ให้นิยามบรรยากาศในการ
ทำงานไว้ว่า บรรยากาศในการทำงานเป็นลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งได้แก่ 1) บุคคลใน
องค์กรนั้นรับรู้หรือรู้สึกได้ 2) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร 3) บอกถึงคุณลักษณะต่างๆ ทำ
ให้แตกต่างไปจากองค์กรอื่นๆ

Haiman, Soctt and Conner (1985 อ้างถึงใน ศศิธร ยติรัตนกัญญา, 2558) ซึ่งอธิบายว่า
บรรยากาศในการทำงานคือ บรรยากาศที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร โดยเชื่อว่าสามารถ
สร้างสรรค์และปรับปรุงได้โดยหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของ
บุคลากรในองค์กร และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

Max (2001 อ้างถึงใน ทศ คณนาพร, 2561) หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีการ
ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมบางอย่างได้แก่ นโยบาย ความยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์กร การ
ติดต่อสื่อสารในองค์กร เพื่อนร่วมงาน ภาวะเครียด ตลอดจนสิ่งต่างๆ ภายในองค์กรที่มองไม่เห็นหรือจับ
ต้องได้ แต่รู้สึกและรับรู้ได้ ซึ่งบรรยากาศขององค์กรที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้และรู้สึกจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม
ของผู้ปฏิบัติงานในด้านความคิดริเริ่ม ความตั้งใจปฏิบัติงาน ตลอดจนทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อน
ร่วมงานและจะส่งผลต่อปริมาณงาน คุณภาพงานและความพึงพอใจและการคงอยู่กับองค์กร

จากที่กล่าวมานั้น บรรยากาศในการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากการกำหนดของผู้บริหารใน
องค์กร ทั้งนโยบาย การติดต่อสื่อสาร การออกแบบงาน การส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจก่อให้เกิดการรับรู้
ของบุคลากรในองค์กร และการแสดงพฤติกรรมของบุคลากรทางบวกหรือทางลบ ส่งผลต่อปริมาณงาน
คุณภาพงานและความพึงพอใจและการคงอยู่กับองค์กร

องค์ประกอบของบรรยากาศในการทำงาน

องค์ประกอบของบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่มีผลต่อการทำงานร่วมกัน แล้วก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน สามารถวัดได้จากความรู้สึกนึกคิดหรือความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กรและผู้ร่วมงาน

Litwin and Stringer (1968 อ้างถึงใน สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552) ยังได้จำแนกองค์ประกอบของบรรยากาศทั้ง 8 ปัจจัย ออกเป็นมิติบรรยากาศ 9 มิติ ดังนี้คือ

1. มิติโครงสร้างองค์กร หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่บุคลากรรับรู้ภาวะเปียบข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน และการติดต่อสื่อสารตามสายหัวหน้างาน
 2. มิติความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่บุคลากรรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจในการทำงาน
 3. มิติรางวัล หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่บุคลากรรับรู้เกี่ยวกับรางวัลและผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงานในองค์กร
 4. มิติความเสี่ยงภัย หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่บุคลากรรับรู้เกี่ยวกับการเสี่ยงภัยในการทำงาน ความท้าทายในงานและกิจกรรมต่างๆในองค์กร
 5. มิติความอบอุ่น หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่บุคลากรรับรู้เกี่ยวกับสัมพันธ์ภาพทางกายในองค์กร ของบรรยากาศของการทำงานร่วมกัน
 6. มิติการสนับสนุน หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่บุคลากรรับรู้เกี่ยวกับการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งจากหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน
 7. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่บุคลากรรับรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามที่องค์กรกำหนด
 8. มิติความขัดแย้ง หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่บุคลากรรับรู้เกี่ยวกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การเป็นสมาชิกที่ดีและมีคุณค่าขององค์กร
 9. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่บุคลากรรับรู้เกี่ยวกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การเป็นสมาชิกที่ดีและมีคุณค่าขององค์กร
- Dubrin (1973 อ้างถึงใน วัลลพ ล้อมตะคุ, 2554) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศไว้ 6 ด้าน ดังนี้คือ

1. ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นหรือใช้อำนาจได้อย่างอิสระในการทำงาน โอกาสในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน
2. ด้านโครงสร้าง หมายถึง การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการในการสื่อสารระหว่างบุคลากรในองค์กร
3. ด้านการให้รางวัล หมายถึง การให้รางวัลผลตอบแทน มีนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความยุติธรรม ตลอดจนการที่บุคลากรรับรู้ว่าจะได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี
4. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นมิตรภายในองค์กร การยอมรับ การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ทั้งจากผู้บริหารและผู้ร่วมงาน
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งการสนับสนุนให้พนักงานใช้แนวคิดและวิธีการใหม่ๆในการทำงาน
6. ด้านการควบคุม หมายถึง ลักษณะของนโยบายและกฎระเบียบต่างๆ ที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ตลอดจนมาตรฐานในการทำงานที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีการปรับปรุงและการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของบรรยากาศในองค์กร ประกอบด้วย การบริหารของผู้บริหารที่มีโครงสร้างการบริหาร มอบหมายภาระงานให้ชัดเจน การสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ การจัดสรรค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ด้วยความยุติธรรม ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำขอบข่ายเนื้อหาขององค์กร ทั้งด้านการบริหารของผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยปัจจัยด้านองค์กร ที่มีส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของครูโรงเรียนประจำ

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

การทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ควรทำความเข้าใจนิยามของวัฒนธรรมองค์กร โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Schein (2004) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นลักษณะการมีส่วนร่วมของการกระทำ ค่านิยม และความเชื่อที่พัฒนาขึ้นภายในองค์กรและชี้นำหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า ไม่มีวัฒนธรรมขององค์กรใดที่เหมือนกันทุกประการ ความแตกต่างของ

วัฒนธรรมองค์กรสามารถมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกในองค์กร

Robbin (2001 อ้างอิงใน วันชัย มีชาติ, 2551) ได้อธิบายความหมายของวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของความหมายร่วมที่สมาชิกยึดถือร่วมกัน และเป็นสิ่งซึ่งแยกแยะองค์กรหนึ่งออกจากองค์กรอื่นๆ ระบบของความหมายร่วมเป็นกลุ่มของคุณลักษณะที่สำคัญที่เป็นค่านิยมขององค์กร โดยมีคุณลักษณะด้วยกันทั้งสิ้น 10 ประการ ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

1. การริเริ่มส่วนบุคคล (Individual Initiative) ได้แก่ ระดับของความรับผิดชอบ อิสรภาพ และความเป็นอิสระ
2. ความอดทนต่อความเสี่ยง (Risk Tolerance) ได้แก่ ระดับที่บุคคลถูกกระตุ้นให้ก้าวร้าวเปลี่ยนแปลง และแสวงหาความเสี่ยง
3. การกำหนดทิศทาง (Directions) ได้แก่ ระดับที่องค์กรกำหนดวัตถุประสงค์ และความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
4. การประสานงานหรือความร่วมมือกัน (Integration) ได้แก่ ระดับที่หน่วยงานต่างๆ ในองค์กรได้รับการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมประสานงานและร่วมมือกัน
5. การสนับสนุนทางการจัดการ (Management Support) ได้แก่ ระดับที่ผู้จัดการได้จัดเตรียมหรือให้การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
6. การควบคุม (Control) ได้แก่ จำนวนกฎระเบียบ และปริมาณของการควบคุม การบังคับบัญชาโดยตรง ที่นำมาใช้ในการดูแลและควบคุมพฤติกรรมของบุคลากร
7. เอกลักษณ์ (Identity) ได้แก่ ระดับที่บุคลากรสร้างเอกลักษณ์ให้กับองค์กร ในฐานะส่วนรวมมากกว่าในส่วนของกลุ่มงานโดยเฉพาะ หรือความชำนาญด้านวิชาชีพ
8. ระบบการให้รางวัล (Reward System) ได้แก่ ระดับของการกำหนดการให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์จากการปฏิบัติงานของบุคคล
9. ความอดทนต่อความขัดแย้ง (Conflict Tolerance) ได้แก่ ระดับของการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากลักษณะที่ปรากฏของความขัดแย้ง และการวิพากษ์วิจารณ์โดยตรง
10. แบบแผนของการติดต่อสื่อสาร (Communication Patterns) ระดับของการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ถูกกำจัด โดยระดับของคำสั่งตามสายงานอย่างเป็นทางการ

Gordon (1999 อ้างอิงใน ชนิดา จิตตรุทธะ, 2560) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ สิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อม ภายในองค์กรที่เอาสมมติฐาน ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วม และ

ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม

สรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนความเข้าใจ ร่วมกัน ค่านิยม เป็นแนวประพฤติปฏิบัติที่สมาชิกในองค์กรยึดถือ ใช้เป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกัน พฤติกรรมการแสดงออกที่เป็นที่ยอมรับและเป็นคุณค่า และสมาชิกจะร่วมถ่ายทอดให้กับสมาชิกรุ่นใหม่

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2558) ปัจจุบันองค์กรสมัยใหม่นิยมที่จะแสดงค่านิยมขององค์กรไว้ในวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ทำให้สามารถรับรู้ รับทราบค่านิยมขององค์กรได้อย่างชัดเจนขึ้น จึงแบ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

1. วัฒนธรรมเด่น (Dominant Culture) จะเป็นวัฒนธรรมหลักของคนในองค์กรโดยรวม ซึ่งจะเห็นได้จากค่านิยมหลักขององค์กรนั้นๆ วัฒนธรรมประเภทนี้จะเป็นวัฒนธรรมของคนส่วนใหญ่ที่รับรู้และยอมรับ และเข้าใจร่วมกัน
2. วัฒนธรรมย่อย (Subculture) จะเป็นวัฒนธรรมของกลุ่มงาน หรือแผนกงาน ซึ่งในองค์กรหนึ่งๆ ที่มีหลายกลุ่มงานหรือหลายแผนกงานก็จะมีวัฒนธรรมย่อยๆ หลายแบบได้
3. วัฒนธรรมเข้มแข็ง (Strong Culture) จะหมายถึงวัฒนธรรมที่มีน้ำหนักมาก คนเห็นพ้องต้องกันและยอมรับมากจึงเปลี่ยนแปลงยาก วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะมีผลต่อการควบคุมพฤติกรรมได้มาก และทำให้สมาชิกในองค์กรมีแรงยึดเหนี่ยวกันสูง มีความจงรักภักดี และผูกพันต่อองค์กรมาก
4. วัฒนธรรมที่อ่อนแอ (Weak Culture) จะเป็นวัฒนธรรมที่คนอาจจะไม่เห็นพ้องต้องกันมาก เปลี่ยนแปลงได้ง่าย และไม่ค่อยมีน้ำหนักต่อสมาชิกเท่าไร ซึ่งจะปรากฏในองค์กรที่เพิ่งก่อตั้งหรือองค์กรที่มีอายุไม่ยาวนาน วัฒนธรรมองค์กรจึงอาจยังไม่มีน้ำหนักต่อสมาชิกมากเท่าใดนัก

ระดับของวัฒนธรรมองค์กร

Daft (1992 อ้างถึงใน ศศิธร ยติรัตนกัญญา, 2558) ระดับของวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของดาฟท์ แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

1. ระดับพื้นผิวหรือระดับที่สามารถมองเห็นได้ ได้แก่ สิ่งที่สร้างขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์หนึ่ง เช่น สิ่งประดิษฐ์ การออกแบบ สัญลักษณ์ คำขวัญ งานฉลองต่างๆ เป็นต้นและพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ เช่น การแต่งกาย พฤติกรรมแสดงออก ซึ่งทำให้เปลี่ยนแปลงได้ง่าย
2. ระดับลึกลงไปข้างในหรือระดับที่ไม่สามารถมองเห็นได้ เช่น ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจของสมาชิกในองค์กร ซึ่งเปลี่ยนแปลงได้ยากและใช้ระยะเวลานานกว่า

รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร

Drucker (1954 อ้างถึงในศศิธร ยติรัตนกัญญา, 2558) จำแนกรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรเป็น 7 ลักษณะ ดังนี้

1. วัฒนธรรมขององค์กรที่มีการกำหนดให้พนักงานแต่ละคนมีอิสระในการแสดงพฤติกรรมหรือทัศนคติต่อองค์กร (Individual Autonomy) โดยองค์กรเชื่อว่าองค์กรเหล่านั้นมีความรับผิดชอบในการทำงาน และสามารถเข้ามามีส่วนร่วมต่อการกำหนดหรือสร้างวัฒนธรรมขององค์กร
2. วัฒนธรรมองค์กรที่มีรูปแบบแน่นอน (Structure) เป็นองค์กรที่นำเอากฎระเบียบมาใช้ควบคุมพฤติกรรมหรือทัศนคติของพนักงาน โครงสร้างการบังคับบัญชาในสายงานมีความชัดเจน
3. วัฒนธรรมองค์กรที่ให้การสนับสนุนในการทำงานของพนักงาน (Support) เป็นองค์กรที่ผู้บังคับบัญชาพยายามสร้างแรงจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ หรือการแสดงออกทางพฤติกรรมเพื่อการสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ
4. วัฒนธรรมองค์กรที่มีเครื่องบ่งบอกลักษณะการดำเนินงานขององค์กร (Identification) องค์กรแบบนี้จะมีการกำหนดพฤติกรรมทั้งในส่วนพนักงานรายบุคคลและพฤติกรรมกลุ่ม ที่มีส่วนทำให้องค์กรมีวิธีการในการประกอบธุรกิจในทิศทางเดียวกัน
5. วัฒนธรรมองค์กรที่มีการนำระบบรางวัลมาใช้ในการสร้างพฤติกรรมหรือทัศนคติ (Performance-reward) ของพนักงานในองค์กรเพื่อจูงใจให้พนักงานเกิดความตั้งใจในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ ทั้งเป้าหมายส่วนบุคคล เป้าหมายกลุ่ม และเป้าหมายองค์กร
6. วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างพฤติกรรมหรือทัศนคติของพนักงานให้มีความอดทนต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร (Conflict Tolerance) เพราะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น สภาพเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก ที่ส่งผลต่อการประกอบธุรกิจ ดังนั้น การที่องค์กรสร้างพฤติกรรมหรือทัศนคติของพนักงานให้อดทนต่อความขัดแย้ง ตามสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขันด้วย
7. วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการกระตุ้นพฤติกรรมหรือทัศนคติพนักงานให้เกิดการกระตือรือร้นต่อการทำงานตลอดเวลา (Risk Tolerance) หรือให้พนักงานสามารถอดทนต่อความเสี่ยง โดยเฉพาะการทำงานที่มีความท้าทายสูงตามที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชาพนักงานต้องกล้าที่จะรับผิดชอบและตัดสินใจในงานหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมทั้งสี่แบบขององค์กร (Four Corporate Cultures) โดยแต่ละแบบมุ่งเน้นวัฒนธรรมองค์กรที่ต่างกัน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว แบบมุ่งผลสำเร็จ แบบเครือญาติ และแบบราชการ

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) หรือวัฒนธรรมแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Culture) จะเป็นวัฒนธรรมที่เน้นความยืดหยุ่นสูงและมุ่งเน้นการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกโดยมีค่านิยมในเรื่อง

- ส่งเสริมการสร้างสรรค์ การใช้จินตนาการ
- ส่งเสริมให้ทดลอง ให้ลองทำ ผิดพลาดไม่เป็นไรให้ถือเป็นบทเรียน
- ให้กล้าเสี่ยง ให้กล้าคิดอะไรที่นอกกรอบได้
- การให้อิสระ ให้คิด ให้ทำได้ ให้มีความเป็นผู้ประกอบการอยู่ในตัว
- การมุ่งตอบสนองต่อลูกค้าและฝ่ายต่างๆ โดยไม่ยึดติดกับกรอบแบบเดิมๆ

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นเสถียรภาพหรือความมั่นคงและมุ่งเน้นการยอมรับหรือตอบรับจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (External Stakeholder) องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้จะเน้นความสำเร็จ โดยจะมีเป้าหมายที่ต้องการที่ชัดเจนในเรื่อง ยอดขาย กำไร ส่วนแบ่งตลาด และการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า โดยมีค่านิยมสำคัญในเรื่อง

- การให้แข่งขันกันทำงาน เพื่อสร้างผลงาน
- การรุก การมุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง
- การทำอะไรให้เสร็จ ให้สมบูรณ์ ให้ดีที่สุดใน
- การขยันขันแข็งในการทำงาน
- การริเริ่มในระดับบุคคล เพื่อมุ่งไปสู่ชัยชนะ และความสำเร็จ

ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ พนักงานจะมีการแข่งขันกันทำงานอย่างหนัก และมุ่งเน้นยอดขายและผลกำไรเป็นที่ตั้ง ถ้าผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์และประสานวัฒนธรรมแบบญาติมิตร วัฒนธรรมแบบปรับตัว และวัฒนธรรมแบบที่เน้นความสำเร็จให้เกิดขึ้นได้ ก็ย่อมเกิดทั้งประสิทธิผลแก่องค์กรและสร้างความพึงพอใจแก่สมาชิกองค์กรด้วย

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) จะเป็นวัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่นแต่มุ่งเน้นภายในองค์กร โดยจะมีค่านิยมสำคัญในเรื่อง

- การทำตามประเพณีปฏิบัติ

- การคำนึงถึงผลกระทบที่จะมีต่อคนอื่น
- การเน้นความเป็นทีม
- เน้นการมีส่วนร่วม
- การเห็นพ้องกัน ไม่พยายามสร้างความแตกแยก อะลุ่มอล่วยกัน ช่วยเหลือกัน ร่วมมือกัน เป็นกันเอง เป็นแบบพี่น้อง
- การเน้นความเป็นธรรม ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน

ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรแบบนี้มักจะมีกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมมาก รวมทั้งมีการจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดี ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความรักดีต่อองค์กรตลอดจนรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรแบบนี้

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีการเน้นความเสถียรภาพหรือความมั่นคงและมุ่งเน้นภายในขององค์กรเป็นสำคัญ โดยมีค่านิยมสำคัญในเรื่อง

- การประหยัดและมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน
- เน้นความเป็นทางการ และความเป็นระเบียบแบบแผน
- การใช้เหตุผล ใช้ข้อมูลตัวเลขต่างๆ ในการปฏิบัติงาน
- การเน้นในระเบียบ คำสั่ง กฎระเบียบต่างๆ
- การเชื่อฟัง ทำตามกฎระเบียบ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

แนวคิดของวัฒนธรรมแบบนี้จะก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ เสถียรภาพ และสามารถทราบผลลัพธ์ที่จะเกิด และเหมาะกับองค์กรที่อยู่สภาพแวดล้อมที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง

กล่าวโดยสรุป ไม่ว่าจะเป็วัฒนธรรมแบบใด ล้วนสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรได้ทั้งสิ้น การยึดวัฒนธรรมแบบใดหรือผสมผสานมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับจุดเน้นด้านกลยุทธ์ขององค์กร และความจำเป็นของสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกเป็นสำคัญ และองค์กรหนึ่งๆอาจมีวัฒนธรรมองค์กรมากกว่าหนึ่งแบบหรือผสมผสานกัน

ประโยชน์และหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กร

Richard (1994 อ้างถึงใน ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2558) วัฒนธรรมองค์กรมักทำหน้าที่สำคัญอย่างน้อยที่สุดอยู่สองประการใหญ่ๆภายในองค์กรนั้นๆ คือ

1. ทำการรวบรวมสมาชิกในองค์กรให้เป็นปึกแผ่นอันหนึ่งอันเดียวกัน จนเกิดเป็นความรู้สึกผูกพันร่วมกัน สร้างเอกลักษณ์ขององค์กรเพื่อความภาคภูมิใจและแสดงออกถึงความเป็นทีมเดียวกัน

2. เพื่อช่วยให้องค์กรปรับตัวได้ทันกับสถานการณ์ของสภาวะแวดล้อมนอกองค์กร รวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์กร และเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว

พัฒนา ศิริโชคบัณฑิต (2559) วัฒนธรรมองค์กรทำหน้าที่สำคัญอย่างน้อยที่สุดอยู่สองประการใหญ่ๆภายในองค์กรนั้นๆ คือ

1. การรวบรวมสมาชิกในองค์กรให้เป็นปึกแผ่นอันหนึ่งอันเดียวกัน จนเกิดเป็นความรู้สึกผูกพันร่วมกัน สร้างเอกลักษณ์ขององค์กรเพื่อความภาคภูมิใจและแสดงออกถึงความเป็นทีมเดียวกัน

2. เพื่อช่วยให้องค์กรปรับตัวได้ทันกับสถานการณ์ของสภาวะแวดล้อมนอกองค์กร รวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์กร และเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว

ชนิดา จิตตรุทธะ (2560) กล่าวถึงที่มาของวัฒนธรรมองค์กร สามารถจำแนกออกเป็นสองปัจจัยดังนี้

1. ปัจจัยภายใน หรือสภาวะแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ผู้นำและบุคลากรขององค์กร ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นผู้ริเริ่มหรือกำหนดวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาเพื่อเป็นแบบแผนให้บุคลากรสามารถนำไปปฏิบัติ แต่หากบุคลากรปฏิบัติแล้วไม่สามารถแก้ไขปัญหาหรือทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ บุคลากรจะสร้างแบบแผนพฤติกรรมหรือวัฒนธรรมองค์กรใหม่ขึ้นมาแทนวัฒนธรรมเดิม

2. ปัจจัยภายนอก หรือสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น ลูกค้า คู่แข่งขัน รัฐบาล เทคโนโลยี ลักษณะทางสังคม ตลอดจนภาวะทางเศรษฐกิจ เป็นต้น ปัจจัยภายนอกนี้มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรอย่างมาก เนื่องจากปัจจุบันองค์กรต้องประสบกับการแข่งขันที่สูงขึ้นและต้องการได้เปรียบการแข่งขันท่ามกลางภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา องค์กรจะอยู่รอดได้ต้องดำเนินกลยุทธ์ทางการตลาดที่รวดเร็ว (Speed to Market) ริเริ่มสร้างสินค้าและผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ประหยัดต้นทุน (Cost-Effective) และปรับตัวอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง โดยกำหนดวัฒนธรรมองค์กรให้เหมาะสมสอดคล้องกับปัจจัยดังกล่าวข้างต้นนี้

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญต่อการทำงานในองค์กรเช่นเดียวกับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และโครงสร้างขององค์กร ผู้บริหาร บุคลากรร่วมกันสร้างขึ้นโดย ผู้บริหารต้องสร้างความผูกพันในงานและทำงานด้วยพฤติกรรมซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกร่วม มีเป้าหมายอันหนึ่งอันเดียว

แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กร

การคงอยู่ในงานมีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายตามแนวคิดของแต่ละบุคคล ดังนี้

Tauton, Krampitz and Woods (1989) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานว่า หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่การทำงานวันแรกจนถึงปัจจุบัน

Mathis and Jackson (2004) กล่าวว่า การคงอยู่ในองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้รับสิ่งตอบสนองความต้องการของตนจากองค์กรแล้วเกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2550) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์การทำงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มกำลังเต็มความสามารถ มีความผูกพันมั่นคง และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยาวนาน

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร (2551) ให้ความหมายของการคงอยู่ในงาน (Job Retention) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเข้าทำงานในองค์กรระยะหนึ่งและยังคงทำงานในองค์กรนั้นจนถึงปัจจุบัน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า การคงอยู่ในองค์กรเป็นกระบวนการที่จะรักษาบุคลากรผู้ซึ่งผ่านการคัดเลือกเข้ามาในหน่วยงานให้มีความพึงพอใจที่จะทำงานกับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ในองค์กรนานที่สุด

สรุปได้ว่าการคงอยู่ หมายถึง บุคคลมีเข้ามาปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่ง แสดงออกเป็นพฤติกรรมที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรหรืออาชีพนั้นต่อไป

องค์ประกอบของการคงอยู่

การคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร มีผลต่อองค์กรอย่างยิ่ง โดยศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้เกิดการคงแนวคิดตัวเองซึ่งทำให้เกิดการคงอยู่ในองค์กร จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่ได้ ดังนี้

Tauton, Krampitz and Woods (1989) กล่าวถึงรูปแบบทางทฤษฎีของการคงอยู่ (Theoretical Models of Retention) ไว้ 4 ด้านคือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Employee Characteristics) ได้แก่ โอกาสที่ได้ไปทำงานอื่นการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การศึกษา ภาวะครอบครัว
2. ปัจจัยด้านภาระงาน (Task Requirements) ได้แก่ การปฏิบัติงานประจำ การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร
3. ปัจจัยด้านองค์กร (Organization Characteristics) ได้แก่ ค่าตอบแทน การได้รับความยุติธรรม โอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง
4. ปัจจัยด้านผู้บริหาร (Manager Characteristics) ได้แก่ แรงจูงใจในการบริหาร อำนาจ อิทธิพล แบบของภาวะผู้นำ

Dibble (1999) กล่าวถึง การจัดการกับการคงอยู่ของบุคลากรที่ดี โดยการธำรงรักษาบุคลากรไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทน (Compensation) ได้แก่ เงินเดือน ผลประโยชน์ สินน้ำใจ
2. การพัฒนาและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Development and Career Opportunity) ได้แก่ การมีข้อมูลป้อนกลับอย่างเพียงพอต่อการพัฒนาด้านการวางแผน การฝึกอบรมและโอกาสในการเปลี่ยนแปลงงานภายในองค์กร
3. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) ได้แก่ นโยบายขององค์กร แนวทางการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการของผู้บริหาร การจัดการกับผลการปฏิบัติงาน
4. ชีวิตการทำงาน ชีวิตครอบครัว และเวลาที่ยืดหยุ่น (Work, Family, and Flexitime) ได้แก่ ความยืดหยุ่นของเวลาและลักษณะการทำงาน จะทำให้เกิดความสมดุลของชีวิต

Mathis and Jackson (2004) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในองค์กร ประกอบด้วย

1. ส่วนประกอบขององค์การ (Organizational Components) ส่วนประกอบขององค์การมีผลต่อบุคคลในการตัดสินใจที่จะอยู่ละทิ้งองค์การ อันได้แก่องค์การที่มีวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมที่มีจุดเด่นเฉพาะ มีบรรยากาศที่ดี ก็ย่อมจะทำให้บุคคลลาออกจากองค์กรน้อยลง โดยมีข้อบ่งชี้คือ

1.1 วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์การ (Organizational Culture and Value) วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนค่านิยมและความเชื่อที่มีความหมายต่อบทบาทพฤติกรรมของบุคคล วัฒนธรรมที่ลดคุณค่าของบุคคลและขีดความสามารถของบุคคล จะทำให้มีการออกจากงานมากขึ้น ตรงกันข้ามถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมที่ให้คุณค่าแก่บุคคลอย่างมาก จะทำให้องค์กรนั้น ประสบความสำเร็จ ค่านิยมอย่างหนึ่งที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรคือความไว้วางใจของผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และความยุติธรรมในองค์การ

1.2 กลยุทธ์ โอกาส และการบริหารจัดการขององค์การ (Organizational Strategies, Opportunities, and Management) องค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ที่บ่งบอกถึงแผนกลยุทธ์ที่เป็นแนวทางตอบสนองต่อการเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ การมีเป้าหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้บุคคลบรรลุผลสำเร็จและมีความก้าวหน้า โดยเฉพาะในด้านการเงินและอาชีพ คุณลักษณะขององค์กรที่บุคคลต้องการคือ 1) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) 2) การบริหารจัดการที่มีประสิทธิผล (Effective Management) 3) การยกย่องความคิดของผู้ปฏิบัติงาน (Valuing Employee Ideas) 4) การสื่อสารที่เปิดเผยและซื่อสัตย์ (Open, Honest Communication) 5) การตัดสินใจที่เหมาะสม (Proper Decision Making)

1.3 ความต่อเนื่องของงานและความมั่นคง (Job Continuity and Security) องค์กรที่มีความต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน ย่อมทำให้การคงอยู่ในองค์กรเพิ่มขึ้น

2. โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Organizational Career Opportunities) องค์กรที่มีการพัฒนาด้านอาชีพ จะมีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรพอๆ กับปัจจัยด้านค่าตอบแทนและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ปัจจัยนี้มีความจำเป็นอย่างมากสำหรับผู้เชี่ยวชาญทางเทคนิคและบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

2.1 การพัฒนาทางอาชีพ (Career Development) องค์กรควรหาทางให้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพแก่บุคลากรในองค์กร โดยการเสนอโครงการเพิ่มเติม ให้ความรู้และให้โอกาสฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ต้องระบุวิธีการใช้ความรู้และความสามารถใหม่ๆ ที่ได้ของบุคลากรในองค์กร ไม่เช่นนั้นบุคลากรจะนำความสามารถใหม่ๆ นี้ไปทำงานกับผู้อื่น เพราะพวกเขา รู้สึกว่าได้รับคุณค่ามากกว่าในองค์กรที่ทำงานอยู่เดิม โดยทั่วไปรูปแบบการพัฒนาด้านอาชีพนั้น องค์กรจะพยายามออกแบบให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในองค์กรที่ผู้บริหารเห็นว่าทันสมัยและใช้อยู่ใน

2.2 การวางแผนด้านอาชีพ (Career Planning) องค์กรจะเพิ่มการคงอยู่ของบุคลากรได้ โดยมีการวางแผนด้านอาชีพอย่างเป็นทางการ ได้แก่ การอภิปรายกันถึงโอกาสก้าวหน้าในอาชีพภายในองค์กร และกิจกรรมอะไรที่ใช้ในการพัฒนาอาชีพที่จะยกระดับความก้าวหน้าในอนาคต เช่น การมีครูพี่เลี้ยง ซึ่งผู้บริหารที่มีประสบการณ์และผู้เชี่ยวชาญเป็นครูฝึกด้านอาชีพสำหรับสมาชิกที่มีประสบการณ์น้อย

3. การให้รางวัลกับการคงอยู่ (Reward and Retention) การแบ่งปันด้านค่าตอบแทน เป็นสิ่งสำคัญต่อการคงอยู่ของบุคลากร เงินเดือนและผลประโยชน์ ถ้าใครต้องจัดสรรให้ทัดเทียมกับความสามารถ ประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

3.1 การแข่งขันด้านผลประโยชน์กำไร (Competitive Benefits) การแบ่งปันด้านผลประโยชน์กำไร ได้แก่ การเสนอให้มีการประกันสุขภาพ การปลดเกษียณ การช่วยเหลือดูแล ผู้บริหารต้องเรียนรู้ถึงความยืดหยุ่นของผลประโยชน์ จัดสรรให้เหมาะสมกับความต้องการ ควรมีทางเลือกให้บุคลากรเลือกวิธีการจัดสรรค่าตอบแทน

3.2 ผลประโยชน์และสิทธิพิเศษ (Special Benefits and Perks) การเสนอผลประโยชน์และสิทธิพิเศษต่างๆ ได้แก่ โปรแกรมท่องเที่ยวลดราคา การมีสถานที่พักผ่อนในที่ทำงาน ศูนย์ดูแลเด็กกลางวัน การจัดให้มีผู้ช่วยส่วนตัวที่มีความสำคัญกับงาน มีหน่วยบำรุงรักษายานพาหนะ จัดให้มีตู้เบิกเงินอัตโนมัติในห้องพัก เพื่อช่วยลดเวลาบุคลากรหลังเลิกงาน

3.3 ผลงานและค่าตอบแทน (Performance and Compensation) บุคคลย่อมต้องการค่าตอบแทนที่แตกต่างจากผู้อื่นในด้านผลงาน ถ้าบุคลากรได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นเหมือนกับผู้อื่นที่มี

ความสามารถในการผลิตต่ำกว่า ขาดงานมากกว่า และทำงานไม่เต็มเวลา ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกไม่ยุติธรรม อาจจะทำให้บุคคลแสวงหางานอื่นที่ให้ค่าตอบแทนตามความแตกต่างของผลงาน จากการสำรวจพบว่า บุคคลพอใจในระดับค่าตอบแทนที่เป็นอยู่จริงมากกว่ากระบวนการที่ใช้ในการตัดสินค่าตอบแทน นี่คือเหตุผลว่าทำไมระบบการจัดการกับผลงานและกระบวนการประเมินผลงานต้องเชื่อมโยงกับการเพิ่มค่าตอบแทน

3.4 การยอมรับ (Recognition) การยอมรับบุคลากรเป็นรูปแบบรางวัลที่สามารถเป็นได้ทั้งรูปธรรมและนามธรรม ได้แก่ การยกย่องเป็นบุคคลแห่งปี เป็นผู้ร่วมงานที่ดีเลิศ หรือรางวัลพิเศษอื่นๆ เช่น ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นความรู้จากผู้บริหารนอกเหนือจากผลงานของบุคคล

4. การออกแบบงานและการทำงาน (Job Design and Work) ธรรมชาติของงานและการทำงาน เป็นสิ่งที่มีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร ผลกระทบอย่างแรกคือ กระบวนการคัดเลือกบุคลากร พบว่าอัตราการลาออกของพนักงานใหม่ที่ทำงาน 2-3 เดือนสูงขึ้น มีความสัมพันธ์กับการคัดสรรที่ไม่ดีพอ ทำให้ไม่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการว่าจ้าง เนื่องจากบุคคลให้ความสำคัญกับการทำงาน ทำให้ต้องการเทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยและมีบรรยากาศที่ดีในการทำงานที่ช่วยให้ง่ายราบรื่น เช่น พื้นที่ แสงสว่างอุณหภูมิ เสียง เวลาพัก ปัจจัยทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อม ผลกระทบประการต่อมาคือบุคลากรต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

4.1 ความยืดหยุ่นของงาน (Work Flexibility) ความยืดหยุ่นของตารางการปฏิบัติงาน นโยบาย และวิธีการทำงานมีความสำคัญต่อการคงอยู่ของบุคคลอย่างยิ่ง ความยืดหยุ่นของงานจะนำไปสู่การทำงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นและได้ผลผลิตมากขึ้น ความยืดหยุ่นของงานเป็นสิ่งสำคัญในการตื่นตัวของความกดดันด้านภาระงานในองค์กรที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากการรีโอโครงสร้าง ปรับขนาดให้เหมาะสม จากการสำรวจพบว่าระดับผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญจะมีความรู้สึกทำงานมากเกินไปกว่ากลุ่มอาชีพอื่น วิธีหนึ่งที่จะทำให้เกิดความยืดหยุ่นของงานคือ ตารางการทำงาน และการรวบรัดเวลาทำงาน

4.2 ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work/Life Balancing) ประโยชน์ของความยืดหยุ่นของงานจะช่วยประสานชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้เป็นไปได้ด้วยดี การเปลี่ยนแปลงทางประชากรศาสตร์เป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรส่วนใหญ่ทำงานหนักมากขึ้น เพื่อความสมดุลในความรับผิดชอบของงาน ความต้องการทางครอบครัวและความต้องการชีวิตส่วนตัว ครอบครัวเดี่ยวที่อยู่กับบิดามารดา ครอบครัวที่ต้องทำงานทั้งสามีและภรรยา และความรับผิดชอบต่อผู้สูงอายุ สิ่งเหล่านี้ทำให้ความสมดุลของงานกับบทบาทของครอบครัวเข้ากันไม่ได้ สิ่งที่จะช่วยให้เกิดความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ได้แก่ การมีตารางการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น การแบ่งหน้าที่กันทำงาน

5. สัมพันธภาพของบุคลากร (Employee Relationships) องค์กรต้องมีนโยบายที่เกี่ยวกับบุคลากรที่เหมาะสม ความยุติธรรมของระเบียบวินัยต่างๆ และระดับคุณภาพที่ใช้ในการตัดสินใจ การมอบหมายงานและโอกาส สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรทั้งสิ้น สิ่งสำคัญคือไม่มีการแยกปฏิบัติกับบุคลากรไม่ว่าจะเป็นเพศ อายุ ความมั่นคงผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจของแต่ละคนย่อมมีผลต่อการรับรู้ในการปฏิบัติที่แตกต่างกัน นอกจากนี้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการคงอยู่ ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างความสัมพันธ์ทางบวกและช่วยให้เกิดการคงอยู่ด้วยการมีความยุติธรรม ไม่แยกปฏิบัติ มีตารางการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นและความสมดุลของชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ให้ข้อมูลป้อนกลับที่แสดงถึงการยอมรับความพยายามของบุคลากร และผลงานสนับสนุนและพัฒนาด้านอาชีพให้แก่บุคลากร

Osborne (2004) ได้สรุปถึงการที่บุคคลยังคงอยู่ในองค์กร 1) โอกาสเติบโตในงาน 2) การได้ทำงานที่มีความตื่นเต้นท้าทาย การได้มีเพื่อนร่วมงานที่ดี การได้เป็นส่วนหนึ่งของทีม การมีผู้นำที่ดี บรรยากาศที่ทำงานมีความสนุกสนาน และมีการจ่ายผลตอบแทนอย่างยุติธรรม

Branham (2001 อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2551) ได้เสนอสิ่งที่มีองค์ประกอบสำคัญต่อการคงอยู่ในองค์กร คือ

1. เป็นองค์กรที่บุคคลต้องทำงาน (Be a Company that People Want to Work For) ผู้นำองค์กรต้องสร้างวัฒนธรรมที่เป็นตัวอย่างให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ตอบแทนความยึดมั่นผูกพันและดึงดูดบุคลากรโดยทำให้มีความโดดเด่นในองค์กร

1.1 องค์กรยอมรับปรัชญาที่ว่าด้วยการให้และรับมา (Adopt a “Give and Get Back” Philosophy)

1.2 มีการวัดสิ่งที่มีคุณค่าและให้รางวัลกับสิ่งนั้น (Measure what Counts and Pay for It)

1.3 ผลักดันความยึดมั่นผูกพันไปสู่วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ (Inspire Commitment to a Clear Vision and Definite Objectives)

2. เลือกเฟ้นบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่ง (Select the Right People in the Place) การจัดการด้านการว่าจ้างต้องกำหนดความต้องการความสามารถพิเศษของบุคลากรที่จะจ้างให้ชัดเจน มีการเลือกสรรจากแหล่งที่เหมาะสม คัดกรอง ประเมินและสัมภาษณ์อย่างมีประสิทธิภาพ และมีกระบวนการว่าจ้างที่ทำให้องค์กรดำเนินการไปสู่ความสำเร็จได้ คือ

2.1 เข้าใจถึงเหตุผลของบุคลากรบางคนลาออกและบางคนที่ยังคงอยู่ (Understand Why some Leave and why Others Stay)

2.2 การรีรูปร่างแบบการทำงานให้นำทำงานมากขึ้น (Redesign the Job Itself)

to Make It more Rewarding)

2.3 กำหนดผลลัพธ์ที่องค์กรคาดหวังและความสามารถที่ต้องการให้ชัดเจน (Define the Results you Expect and the Talent you Need)

2.4 การถามคำถามที่เกี่ยวกับการพิสูจน์ความสามารถพิเศษของบุคลากร (Ask the Questions that Require Proof of Talent)

2.5 การใช้ผู้สัมภาษณ์หลายคนและตรวจสอบจากผู้รับรอง (Use Multiple Interviewers and Reference Checking)

2.6 การให้เห็นสภาพการทำงานที่แท้จริง (Give a Realistic Job Preview)

2.7 การให้รางวัลแก่บุคลากรใหม่เมื่อประสบความสำเร็จ (Reward Employee Referrals of Successful New Hires)

2.8 การว่าจ้างและให้การสนับสนุนผู้บริหารที่มีความสามารถในการจัดการเกี่ยวกับบุคลากร (Hire and Promote Managers who Have the Talent to Manage People)

2.9 การว่าจ้างบุคลากรภายในองค์กรหากเป็นไปได้ (Hire Form within when Possible)

2.10 บุคลากรมีโอกาสเปิดกว้างอย่างสร้างสรรค์ (Creatively Expand your Talent Pool)

3. ใ้บุคลากรมีการเริ่มต้นที่ดี (Get Them Off to a Great Start) องค์กรและผู้บริหารต้องทำให้บุคลากรใหม่มีความรู้สึกว่าได้รับการต้อนรับ รู้สึกมีคุณค่า มีความพร้อมและมีความท้าทายเมื่อก้าวมาทำงานโดย

3.1 ดูแลบุคลากรใหม่เป็นอย่างดี (Give New Hires the Red-Carpet Treatment)

3.2 สื่อสารใ้บุคลากรทราบว่างานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

3.3 ทำความตกลงที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน (Get Commitment to a Performance Agreement)

3.4 สร้างความท้าทายในงานเสียแต่แรกเริ่ม (Challenge Early and Often)

3.5 การให้อิสระและให้รางวัลในการริเริ่มสร้างสรรค์ (Give Autonomy and Reward Initiative)

4. มีการฝึกอบรมและการให้รางวัลเพื่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพัน (Coach and Reward to Sustain Commitment) ผู้บริหารและองค์กรมีบทบาทที่จะต้องรักษาความยึดมั่นผูกพันของบุคลากร

โดยเฉพาะผู้บริหารต้องมีความกระตือรือร้นในการจัดการกับผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การยอมรับในผลงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาการ

4.1 มีการจัดการกับผลงานอย่างกระตือรือร้น (Proactively Manage the Performance Agreement)

4.2 การยอมรับในความสำเร็จของผลงาน (Recognize Results)

4.3 ฝึกอบรมผู้บริหารในด้านผู้สอนอาชีพ (Train Manager in Career Coaching and Expect Them to Do It)

4.4 ให้ทรัพยากรแก่บุคลากรในการทำงาน (Give Employees the Tools for Taking of Their Career)

4.5 มีเหตุผลในการที่จะรักษาบุคลากรหรือให้ออกจากองค์กร (Know when to Keep and when to Let Go)

4.6 มีบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนาน (Have More Fun)

Finkler and Graf (2001 อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2551) กล่าวถึงตัวบ่งชี้ที่ทำให้บุคลากรพึงพอใจและทำให้เกิดการคงอยู่ในองค์กร ดังนี้

1. ความสามารถของผู้บริหาร (Having Competent Managers)
2. ทักษะที่ดีต่องาน (A Positive Attitude)
3. ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy in Work)
4. การยอมรับและยกย่องชมเชย (Gain Recognition)
5. มีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน (Performance Evaluation Meetings)
6. มีการสื่อสารที่เปิดเผย (Open Line of Communication)
7. จัดสรรรางวัล (Financial Remuneration)
8. การให้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Opportunity for Advancement)
9. มีตารางปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Hours)
10. ให้การสนับสนุนด้านบริหารจัดการ (Support of Administration)
11. มีการวางแผนในขั้นได้อาชีพ (Career Ladder)

Carter และคณะ (2001 อ้างถึงใน สุพานี สฤกษ์ภูวานิช, 2553) กล่าวว่า การทำให้เกิดการคงอยู่ของบุคลากรประกอบด้วย

1. การสื่อสารอย่างเปิดเผยและซื่อตรง (Honest, Frequent, Two-Way Communication)
2. มอบหมายงานที่ท้าทายให้ทำ (Challenging and Exciting Work)

3. ให้โอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continual Opportunities to Grow and Learn)
4. การยอมรับและการให้รางวัลในผลงานที่สำเร็จ (Recognition and Reward for Their Performance)
5. มีการควบคุมการทำงานและชีวิตส่วนตัวพอควร (Some Degree of Control Over Their Job and Life)
6. การรู้จักงานของตนเป็นอย่างดีทำให้เกิดคุณค่าและความหมาย (Knowing Their Work Makes a Difference)

Mary (1995 อ้างถึงใน สุพานี สฤกษ์วานิช, 2553) กล่าวถึงองค์ประกอบของการคงอยู่ในองค์กร ดังนี้

1. การสนับสนุนจากองค์กร (Promoting from Organization) ได้แก่ การจัดให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับงานก่อนการเลื่อนตำแหน่ง
 2. การมองหาความรู้ ทักษะและทรัพยากรใหม่ๆ จากภายนอกองค์กร (Looking Outside)
 3. การดูแลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเป็นอย่างดี (Keeping the Winners) ได้แก่ การให้ค่าตอบแทน มีตารางการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ได้ทำงานที่ท้าทาย ให้ความก้าวหน้าในงาน
 4. สนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร (Helping Employees Grow) เช่น การฝึกอบรม
 5. ให้มีหุ้นส่วนในองค์กร (Make Employees Partners)
 6. จัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อเพิ่มคุณภาพ (Environment of Quality)
 7. การเก็บรักษาบุคลากรที่ดีที่สุดไว้ในองค์กร (Keeping the Best)
- ละอ อริยกุลนิมิต (2546) ได้สรุปองค์ประกอบของการคงอยู่ไว้ดังนี้

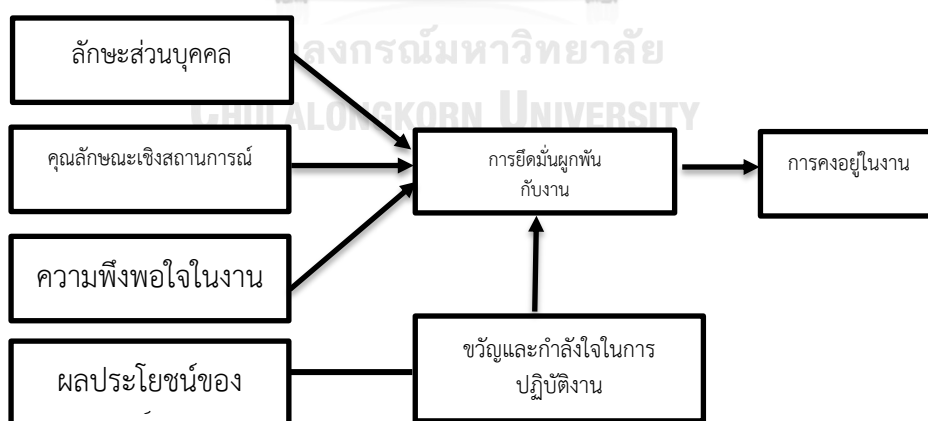
1. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า
3. การให้อิสระในงาน
4. การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม
5. การพัฒนาวิชาการและงานวิจัย
6. การสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากร
7. การมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
8. การมีสมดุลระหว่างการมีชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบการคงอยู่ในองค์กร ทำให้เกิดการคงอยู่ในองค์กรประกอบด้วย การมอบหมายงานความสามารถทำทหายความสามารถและสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ มีความอิสระในการปฏิบัติงาน การได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยที่งานนั้นได้รับการออกแบบ วางแผนเพื่อสร้างความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ไม่ก่ให้เวลาปฏิบัติงานเปลืองเวลาชีวิตส่วนตัว บุคลากรไม่เครียดหรือกดดัน และการสนับสนุน เสริมแรงเพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรพึงใจในการทำงาน อยากรทำงาน ชอบที่จะเกี่ยวข้องกับงาน และสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ได้ จากแนวคิดองค์ประกอบของ Taunton, Krampitz, Woods (1998), Osborne (2004), Dibble (1999) และละออ อริยกุลนิมิต (2546) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำครั้งนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร

การคงอยู่ของบุคลากรมีผลต่อองค์กรในหลายด้าน ดังนั้นปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารองค์กร บุคลากรต้องให้ความสำคัญเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานและในองค์กร

Decotis and Summers (1987) ได้เสนอโมเดลการคงอยู่ในงาน ซึ่งมีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน 6 องค์ประกอบได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ความพึงพอใจในงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลประโยชน์ขององค์กร การยึดมั่นผูกพันกับงานแผนภาพที่ 4 โมเดลการคงอยู่ในงาน (Decotis and Summers, 1987)



ภาพที่ 4 โมเดลการคงอยู่ในงาน (Decotis and Summers, 1987)

จากการศึกษาโมเดลการคงอยู่ในงานของ Decotis and Summers (1987) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานซึ่งได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ความพึงพอใจในงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลประโยชน์ขององค์กร การยึดมั่นผูกพันกับงาน

โดยองค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะเชิงการยึดมั่นผูกพันกับงาน โดยองค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ความพึงพอใจในงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานผ่านองค์ประกอบด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน และผลประโยชน์ขององค์กรส่งผลผ่านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าองค์ประกอบด้านการยึดมั่นผูกพันกับงานส่งผลโดยตรงต่อการคงอยู่ในงาน

Mathis and Jackson (2004) กล่าวว่า การคงอยู่ คือ การธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ในองค์กรนานที่สุด โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรประกอบด้วยปัจจัยหลัก 5 ประการดังนี้

1. ปัจจัยด้านส่วนประกอบขององค์กร (Organization Component) ส่วนประกอบขององค์กรทั้งในส่วนของนโยบาย และการบริหารจัดการ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคลากร ที่จะปฏิบัติงานอยู่หรือจะลาออกจากองค์กรไป โดยปัจจัยด้านนี้มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร (Organizational Culture and Value) 2) องค์ประกอบด้าน กลยุทธ์ โอกาส และการบริหารจัดการขององค์กร (Organizational Strategies, Opportunities and Management) และ 3) องค์ประกอบด้านความต่อเนื่องของงานและความมั่นคง (Job Continuity and Security) องค์กรที่มีวัฒนธรรมและค่านิยมที่มีลักษณะเฉพาะและมีจุดเด่น มีบรรยากาศที่ดี จะทำให้อัตราการคงอยู่ของบุคลากรเพิ่มขึ้น

2. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Organizational Career Opportunities) ประกอบด้วยการพัฒนาทางอาชีพ (Career Development) และการวางแผนด้านอาชีพ (Career Planning) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและคงอยู่ในงาน

3. ปัจจัยด้านการให้รางวัล (Reward and Retention) การมีระบบค่าจ้างที่แข่งขันได้ไม่แตกต่างกับค่าตอบแทนของบริษัททั่วไป เป็นประเด็นสำคัญในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในงาน ประกอบด้วย

3.1 การแข่งขันด้านผลประโยชน์ (Competitive Benefits) ได้แก่ โปรแกรมผลประโยชน์ที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ให้สอดคล้องกับความต้องการรายบุคคล หากบุคคลสามารถเลือกได้ว่าต้องการผลประโยชน์ แบบใดจากองค์กรจะทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความสอดคล้องกับความต้องการส่วนตัวและลดความคิดในการเปลี่ยนงาน จะส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร

3.2 ผลประโยชน์และสิทธิพิเศษ (Special Benefit and Perks) การเสนอผลประโยชน์สิทธิในรูปแบบ ต่างๆ ได้แก่ โปรแกรมการท่องเที่ยวที่ลดราคา การมีสถานที่พักผ่อนในที่ ทำงาน การมีศูนย์ดูแลเด็กกลางวัน การมีหน่วยบำรุงรักษา ยานพาหนะ การจัดให้มีตู้เบิกเงินภายใน บริเวณองค์กร ทั้งนี้เพื่อ

ลดระยะเวลาที่บุคลากรใช้ในการทำธุระส่วนตัวน้อยลง และบุคลากรยังรู้สึกว่างค์กรเป็นองค์กรที่ดีที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน

3.3 ผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนจากงาน (Performance and Compensation) บุคคลย่อมต้องการค่าตอบแทนตามผลงานที่ทำ หากบุคคลได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น เหมือนกับผู้อื่นที่มีความสามารถต่ำกว่าทำงานไม่เต็มเวลา หรือขาดงานมากกว่า ย่อมทำให้รู้สึกว่าจะไม่ได้รับความยุติธรรม ซึ่งอาจมีผลให้บุคคลแสวงหางานอื่นที่ให้ค่าตอบแทนตามความแตกต่างของงาน บุคคลให้ความสำคัญในการปรับค่าตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงมากกว่าระบบที่ใช้ในการตัดสิน ค่าตอบแทน ดังนั้นการบริหารผลงานและกระบวนการประเมินผลงานต้องเชื่อมโยงกับการเพิ่มค่าตอบแทน

3.4 การยอมรับ (Recognition) การยอมรับบุคคลเป็นได้ทั้งรูปธรรมและนามธรรม ซึ่งในด้านรูปธรรมได้แก่ การยกย่องบุคคลแห่งปีหรือเป็นผู้ร่วมงานที่ดีเลิศ ส่วนด้านนามธรรม ได้แก่ คำชมเชยจากผู้บริหาร

4. ปัจจัยด้านการออกแบบงานและการทำงาน (Job Design and Work) ปัจจัยการทำงานที่ส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในงาน ได้แก่

4.1 ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Work Flexibility) ความยืดหยุ่นของ ตารางเวลาในการปฏิบัติงาน นโยบายและวิธีการทำงานมีความสำคัญต่อการคงอยู่ของบุคคล ซึ่งเป็นวิธีหนึ่งที่จะรักษาบุคลากรไว้ในงาน ซึ่งได้แก่ การติดตามตรวจสอบและปรับเปลี่ยนปริมาณงานให้ เหมาะสมรวมถึง การจัดการให้มีตารางการทำงานแบบเลือกได้หรือลดวันทำงานต่อสัปดาห์

4.2 ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balancing) แสดงให้บุคลากรทราบว่าองค์กรยอมรับ และเข้าใจการจัดการสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัว การทำงานมีความยืดหยุ่นจะส่งผลให้มีชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ดี ซึ่งได้แก่ การมีตารางเวลาในการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในการทำงาน นโยบายในการลาป่วย การจัดผู้ช่วยในการดูแลเด็กและผู้สูงอายุ

5. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพของบุคลากร (Employee Relationship) การมีนโยบายเกี่ยวกับบุคลากรที่เหมาะสม มีความยุติธรรมของการจัดการทางวินัย มีการมอบหมายงาน การนิเทศงาน การให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การไม่เลือกปฏิบัติกับบุคลากรผู้บังคับบัญชา การสร้างความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ความยุติธรรม การให้ผลป้อนกลับต่อการทำงานที่ดี การยอมรับผลงาน การสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาอาชีพของบุคลากร

Cowden and Cummings (2012) พัฒนาโมเดลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในตำแหน่งงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ โดยการทบทวนงานวิจัยอย่างเป็นระบบจากงานวิจัย ระหว่างปี ค.ศ. 1985 ถึง ค.ศ. 2011 ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้าน โดยปัจจัยด้านคุณลักษณะของหัวหน้างาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะของ องค์กร ปัจจัยด้าน

คุณลักษณะของงาน และปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยด้านความคิดที่มีต่องาน และปัจจัยด้านความรู้สึกที่มีต่องาน ซึ่งสุดท้ายจะส่งผลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรของบุคลากร มีรายละเอียดของปัจจัยแต่ละด้านดังนี้

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของหัวหน้างาน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ (Leadership) การยกย่องและการยอมรับ (Praise and Recognition) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Shared Decision Making) การสนับสนุนจากผู้นิเทศงาน (Supervisor Support)
2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Career Development) การจัดอัตรากำลัง (Staffing) ระยะเวลาในการประกอบวิชาชีพครู (Time to Teacher)
3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ประกอบด้วย การปฏิบัติที่ไม่ดีต่อบุคลากร (Abuse) ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) ความสนับสนุนของผู้ร่วมงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ร่วมกัน (Work Group Cohesion)
4. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ประกอบด้วย อายุ (Age) ระดับการศึกษา (Education Level) ตำแหน่งงานที่พึงประสงค์ (Position Preference) จำนวนปีของการเป็นสมาชิกขององค์กร (Tenure) ลักษณะการจ้างงานเป็นพนักงานประจำหรือพนักงานที่ทำงานล่วงเวลา (Work Status)
5. ปัจจัยด้านความคิดที่มีต่องาน (Cognitive Response to Work) ประกอบด้วย การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) การยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) คุณภาพการพยาบาล (Quality of Care) การรับรู้ถึงโอกาสที่ดีขององค์กรอื่น (Opportunity Elsewhere)
6. ปัจจัยด้านความรู้สึกที่มีต่องาน (Affective Response to Work) ประกอบด้วย ความปรารถนาที่จะคงอยู่ในงาน (Desire to Stay) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ความสนุกต่องาน (Joy at Work) จริยธรรม (Moral Distress)

Kirkpatrick (2009 อ้างถึงใน มัทนา วังถนอมศักดิ์, 2550) การปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูจะส่งผลให้ครูมีการยึดมั่นผูกพันกับงานมากยิ่งขึ้น และเมื่อครูมีการยึดมั่นผูกพันกับงานก็จะส่งผลให้ครูยังคงปฏิบัติงานสอนและอยู่ในอาชีพครูต่อไป

Taguchi (2002 อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2551) กล่าวถึงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการธำรงรักษา ดูแล สร้างแรงจูงใจ สร้างความสุขในการทำงานและเกิดการพัฒนากุศลกรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร ดังนี้

1. ค่านิยมหลักและวัฒนธรรม (Core Value and Culture) ค่านิยม เป็นพื้นฐานความเชื่อของสิ่งทีุ่บุคคลหรือองค์กรยึดถือและเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีค่า วัฒนธรรมเป็นค่านิยมร่วมและ

บรรทัดฐานที่บอกถึงทัศนคติและพฤติกรรมที่เหมาะสมของสมาชิกในองค์กร การรับรู้และอยู่กับค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กรจะเป็นการสร้างข้อผูกพันระหว่างสมาชิกองค์กรกับองค์กร ทำให้สามารถดึงดูดบุคคลที่ต้องการและสามารถคัดเลือกผู้ที่ต้องการได้ นอกจากนี้ยังทำให้รู้สึกว่ามีสมาชิกในองค์กรได้ทำงานไปในทิศทางเดียวกัน มีความต่อเนื่อง รู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นเจ้าของผู้ร่วมงาน

2. การติดต่อและการมีปฏิสัมพันธ์กันเป็นประจำ (Connect and Interaction Frequently) การติดต่อระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือระหว่างบุคคลกับองค์กร จะให้ผลดีในด้านการมีโอกาสในการวางแผน การติดต่อจะเกิดขึ้นได้มีการสื่อสารขององค์กร หรือระบบค่าตอบแทนที่จะทำให้สมาชิกในองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมาย เป็นส่วนหนึ่งในความก้าวหน้าขององค์กร เพราะจะทำให้สมาชิกมีความสุขที่ได้พบกับความน่าสนใจในกลุ่มสมาชิก ผลจากการสื่อสารแบบเปิดเผยจะทำให้บุคคลรู้ถึงสิ่งที่จะทำต่อไปและสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่กำลังทำอยู่ไปยังภาพใหญ่ขององค์กรได้ สิ่งที่สำคัญในการติดต่อคือการมีปฏิสัมพันธ์บ่อยๆ กับทุกระดับ ทุกกลุ่มและทุกสถานที่ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการสามารถสร้างความมั่นคงและเป้าหมายร่วมกัน นั่นคือเกิดการตื่นตัว กระตือรือร้น และมีพลังที่อยากทำงาน ทำให้สมาชิกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของภาพใหญ่ มีความทันสมัยในการที่จะเอาชนะทางธุรกิจ มีความท้าทาย ที่จะทำอย่างไรต่อไปเมื่อเผชิญกับปัญหา

3. การให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Communicate Like You Mean It) เป็นความสะดวกที่ช่วยในการสื่อสารขององค์กร ได้แก่ อินเทอร์เน็ต ประกาศ การประชุมบุคลากรทุกระดับ การปรึกษาหารือ อีเมล เพราะสมาชิกในองค์กรต้องการรับรู้ถึงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ สิทธิพิเศษในระยะยาวและวิธีการที่องค์กรกำลังทำอยู่ หนทางที่สมาชิกจะทำงานได้อย่างถูกต้อง การสื่อสารจึงเป็นทักษะการเรียนรู้ซึ่งกันและกันและจะเกิดขึ้นได้ ถ้าองค์กรเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญจริงๆ

4. สร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Create Continuous Learning Opportunities) การช่วยให้สมาชิกในองค์กรได้มีโอกาสรับทักษะใหม่ๆ ความรู้เร่งด่วน มีที่ปรึกษาและการเรียนรู้ เพื่อองค์กรจะได้นำเอาการพัฒนาของสมาชิกเหล่านี้ไปใช้ในการปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่องค์กร ทำให้สมาชิกรู้สึกถึงความก้าวหน้าและการพัฒนาทั้งด้านส่วนตัวและวิชาชีพ การให้โอกาสสำหรับการเรียนรู้จะทำให้สมาชิกมีความคิดสร้างสรรค์และความยืดหยุ่นผูกพัน

5. ให้คุณค่ากับการพัฒนาอาชีพ (Care about Career Development) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้สมาชิกในองค์กรใช้สิ่งที่เรียนรู้ใหม่ๆ มาช่วยในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น หรือสร้างโอกาส

ในการยกระดับความก้าวหน้าทางอาชีพให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ การพัฒนาทางอาชีพจะทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันมากขึ้น มีความจงรักภักดีและสร้างผลงานมากขึ้น

6. มีความผูกพันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (Commit Managers to People and Make Sure There's Accountability) การสร้างความผูกพันต่อผู้อื่นโดยผู้บริหารต้องเล็งเห็นความสำคัญของบุคคล เห็นบุคคลเป็นผู้สร้างงาน ต้องสร้างขวัญกำลังใจและการรับฟังข้อคิดเห็น เพื่อสร้างแรงจูงใจและกำลังใจในการทำงาน

7. จัดสรรค่าตอบแทนทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม (Compensate with Tangibles and Intangibles) เป็นการให้ค่าตอบแทนทุกอย่างที่สมาชิกในองค์กรจะได้รับจากองค์กร การทำงานสิ่งแวดล้อม ผู้ร่วมงานและสิ่งที่จะมีต่อไป

Harvard (2002 อ้างถึงใน วัชรพงษ์ อินทรวงศ์, 2552) กล่าวถึง การจัดการกับการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร ดังนี้

1. ใ้บุคคลมีการเริ่มต้นที่ดี (Get People to a Good Start) การทำให้บุคคลมีการเริ่มต้นที่ดีเกิดขึ้นจากการว่าจ้างบุคคลที่เหมาะสมกับงาน และแน่ใจว่าบุคคลเข้าใจในสิ่งที่มีผลต่อการทำงานอันได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร และการพรรณนางานที่เฉพาะออกไป การเริ่มต้นที่ดีเกิดจากการกำหนดทิศทางให้กับบุคลากรใหม่ที่ทำให้รู้สึกว่าได้รับการต้อนรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2. สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีกับผู้บังคับบัญชาที่ทุกคนเคารพนับถือ (Create a Great Environment with Bosses whom People Respect) ผู้บริหารมักคิดว่านโยบายขององค์กรและวัฒนธรรมขององค์กรเป็นตัวกำหนดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นไปได้ในขอบเขตหนึ่ง แต่นโยบายเป็นไปได้มากกว่าบางที่สภาพแวดล้อมในหน่วยงานที่มีต่อบุคคลมีความสำคัญมากกว่าวัฒนธรรมองค์กร หากมีหัวหน้าที่ไม่ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีนิสัยหรืออารมณ์ดุด่าเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในสังคมส่วนรวม ตำหนิในความล้มเหลวของตนเอง หรือไม่เคยพูดคำขอบคุณ การชมเชย บุคลากรที่มีความสามารถยอมละทิ้งองค์กรไปในที่สุด

3. มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร (Share Information) การให้ข้อมูลข่าวสารที่สำคัญอย่างเสรีเกี่ยวกับงาน การเงิน กลยุทธ์และแผนงาน

4. ให้อิสระในการทำงานเท่าที่บุคคลสามารถจะกระทำได้ (Gibe People as Much Autonomy as They Can Handle) บุคคลส่วนใหญ่จะมีความสุขในการทำงานที่มีการนิเทศไม่มากนัก ดังนั้นควรให้อิสระบุคคลให้มากที่สุดเท่าที่สามารถจะทำได้ จะช่วยให้บุคคลมีความสุขและสร้างงานได้

เหมือนผู้จัดการคนหนึ่ง ให้ทีมได้เป็นเจ้าของในการวินิจฉัยตลาดใหม่ๆ หรือแก้ปัญหาขององค์กร ถ้าเป็นไปได้ให้บุคคลทำงานในลักษณะการเป็นเจ้าขององค์กร

5. ให้ความท้าทายมากขึ้น เพื่อความก้าวหน้า (Challenge People to Stretch) บุคคลส่วนมากชอบความท้าทาย และความรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น ดังนั้นควรให้งานแก่บุคคลที่ต้องการให้คงอยู่กับองค์กรที่จะช่วยให้บุคคลเติบโตขึ้นและให้สิ่งที่เขาต้องการเพิ่มความสำเร็จ

6. ความยืดหยุ่น (Be Flexible) ความยืดหยุ่นในงานจะทำให้การดำรงรักษาบุคคลประสบความสำเร็จสูง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารไม่ทุกคนที่จะสามารถจัดระบบการทำงานใหม่ได้ทั้งหมด แต่แทบทุกคนสามารถยินยอมให้มีความยืดหยุ่นได้บ้างในบางกรณี

7. ออกแบบงานให้ส่งเสริมการคงอยู่ของบุคคล (Design Job to Encourage Retention) ผู้บริหารควรแก้ปัญหาการลาออกจากงาน โดยการรี้อระบบการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ การรวบรวมงานที่ซ้ำซ้อนให้เหลือเพียงงานเดียว จัดบุคคลที่แยกตัวได้มีโอกาสทำงานของทีม การเพิ่มความท้าทายในงาน ถ้างานที่มอบหมายทำให้เกิดการต้านภาระหน้าที่เดิม พิจารณาจัดหรือเอาภาระหน้าที่นั้นออกไป

8. ระบุจุดอ่อนที่เป็นอันตรายต่อองค์กรแต่เนิ่นๆ (Identify Potential Defectors Early) สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีและงานที่โดดเด่นอาจจะเป็นสิ่งที่ทำลายสำหรับใครบางคน แต่อาจจะเป็นสิ่งที่น่ากลัวสำหรับอีกคนหนึ่ง ผู้บริหารต้องค้นหาสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดการละทิ้งองค์กร โดยจากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและประเมินจากเอกสารโดยตรง เพื่อหาทางแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ หมั่นซักถามบุคคลากรถึงความรู้สึกเกี่ยวกับงานที่ได้รับ นโยบายองค์กรและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความรู้สึกเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเอง ความรู้สึกเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งที่จะทำให้อยู่กับองค์กรได้นาน แล้วใช้ข้อมูลป้อนกลับเหล่านี้จะช่วยให้ช่วยในการปฏิบัติงานต่อไป

9. เป็นผู้จัดการที่เน้นการคงอยู่ (Be a Retention-Oriented Manager) ส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบของผู้จัดการคือการจัดสรรบุคลากรในหน่วยงานอย่างเหมาะสม การดำรงรักษาผู้ปฏิบัติงานที่ดีและมีคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งของการจัดสรรบุคลากรด้วย ดังนั้นจึงควรศึกษาถึงการจัดการบุคลากรและการกำหนดแผนงานล่วงหน้า

Riggs and Rantz (2001 อ้างถึงใน ปกรณ์ ลิ้มโยธิน, 2555) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร ดังนี้

1. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ (Economic Factors) ได้แก่ ข้อบังคับ คำสั่งการและค่าตอบแทนที่รัฐให้ ทำให้มีผลต่อรายได้และผลประโยชน์ของบุคลากร
2. ปัจจัยด้านองค์การ (Organizational Factors) ได้แก่ นโยบายขององค์การการสื่อสารและการควบคุมดูแล พบว่า ต้องการโครงสร้างองค์การแบบเปิด มีความยืดหยุ่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความเสมอภาค เข้าถึงระบบสนับสนุนอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีการสื่อสารแบบเปิดเผย
3. ปัจจัยด้านบทบาทของงาน (Work Role Factors) ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำให้เกิดความเครียดแก่บุคลากรพบว่า บุคลากรต้องการให้มีสัดส่วนผู้ช่วยกับพยาบาลที่เหมาะสมมีบทบาทที่ชัดเจน มีเวลาเป็นส่วนตัว ความอิสระและการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
4. ปัจจัยส่วนบุคคล (Individual Worker Factors) ได้แก่ อายุ เพศ ศาสนา ระดับการศึกษา ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

Curran (2006 อ้างถึงใน อรุณรัตน์ คันธา, 2555) กล่าวถึง คุณลักษณะของสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่จะช่วยให้เกิดการผูกพันของบุคลากรให้อยู่กับองค์กร ดังนี้

1. มีค่านิยมและวัฒนธรรมที่ชัดเจน และเป็นพื้นฐานของการสรรหา การคงอยู่และระบบรางวัล
2. เป็นองค์การที่เน้นคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น การแบ่งงานกันทำ ความยืดหยุ่นของเวลาทำงานและการลดจำนวนชั่วโมงการทำงาน
3. มีภาวะผู้นำที่เชื่อถือได้
4. ให้โอกาสในการเรียนรู้และให้การสนับสนุน
5. ค่าตอบแทนที่รวมถึงเงินเดือน ผลประโยชน์ และรูปแบบของการยอมรับที่มีประสิทธิภาพ

Gunner and Vaughn (2003 อ้างถึงใน สมจิต หนูเจริญสกุล, 2558) กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่ใช้เป็นกลยุทธ์ในการคงอยู่ในองค์การดังนี้

1. การยกระดับการศึกษา (Enhanced Education) มีการพัฒนาบุคลากร โดยการให้ความรู้และการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานตั้งแต่ขั้นพื้นฐานและให้ข้อมูลที่เฉพาะเจาะจง มีโอกาสไปดูงานของหน่วยงานหรือแผนกอื่นๆ การประชุมกลุ่ม เพื่อจะได้กลยุทธ์ที่น่าสนใจ เพื่อเสนอความรู้ ขณะเดียวกันเป็นการส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรและผู้เชี่ยวชาญ

1. ให้โอกาสก้าวหน้า (Room to Grow) มีการส่งเสริมให้มีอำนาจในการตัดสินใจ มีการยกย่องชมเชยและยอมรับบุคลากรจากองค์กร หากการตัดสินใจนั้นดีต่อผู้มารับบริการ การเพิ่มความเป็นอิสระใน

บันไดอาชีพ เพื่อให้มีการบรรจุตำแหน่งที่เหมาะสม ผู้บริหารต้องส่งเสริมและให้ความสะดวกในแต่ละลำดับขั้นอาชีพ

2. การจูงใจและการอุทิศตน (Motivated and Dedicated) บุคลากรต้องการการยอมรับและความสำเร็จ ผู้บริหารสามารถพัฒนาตัวจูงใจเพื่อตอบสนองการยอมรับที่บุคลากรต้องการ

บุญใจ ศรีสถิตยน์ราษฎร์ (2551) กล่าวว่า การธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในงานเป็นการใช้กลวิธีจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความพึงพอใจในงาน เพื่อยึดเหนี่ยวผู้ปฏิบัติงานให้คงอยู่ในงาน และมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ประการคือ

1. ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน ระบบการบริหารบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลตอบแทน สิทธิและสวัสดิการ

2. ปัจจัยด้านผู้บริหารบุคลากร ได้แก่ พฤติกรรมภาวะผู้นำ ความไว้วางใจ การเสริมสร้าง

3. ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ ลักษณะงาน ภาระงาน ตารางปฏิบัติงาน

4. ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน ได้แก่ กระบวนการทำงานเป็นทีม สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

5. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว ความสะดวกในการเดินทาง ความเข้มแข็งในการมองโลก

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) การคงอยู่จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับองค์กร เนื่องจากเป็นกระบวนการที่จะรักษาบุคลากรผู้ผ่านการคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ให้มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานกับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและนานที่สุด มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร ดังนี้

1. รายได้มีส่วนในการสร้างความพึงพอใจและการคงอยู่ในงาน

2. การปฏิบัติงานในภูมิลำเนาที่สะดวกจะอยู่ในองค์กรนานกว่าการปฏิบัติงานต่างภูมิลำเนา เนื่องจากมีเวลาในการดูแลครอบครัว การได้รับการสนับสนุนและกำลังใจจากครอบครัว

3. ความมั่นคงในงาน ถือเป็นสวัสดิการที่ทำให้บุคลากรคงอยู่ในงาน

โดยสรุป แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ เป็นแนวคิดการจูงใจให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเต็มใจปฏิบัติงานให้ เพื่อให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยใช้ปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของชีวิตและความต้องการด้าน จิตใจและสังคมของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ จูงใจให้ปฏิบัติงาน และคงอยู่ในองค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่พบว่าวุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ทำ ลักษณะองค์กร ลักษณะการบริหารงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ในองค์กร การช่วยเหลือ ยกย่องชมเชยผลของการปฏิบัติงาน หรือการให้คำแนะนำย้อนกลับจากการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการ การส่งเสริมบุคลากรให้ได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูจากแนวคิดของ Tauton, Krampitz and Woods (1989), Mathis and Jackson (2004), Cowden and Cumming (2011), ศรีธัญย์ พิมพิทอง (2557) และถิตรีทัศน์ พิมพาภรณ์ (2559) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้

3. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในงาน

ความหมายความผูกพันในงาน

Maslach, Schaufeli and Leiter (2001) ได้ให้ความหมายความยึดมั่นผูกพันว่าเป็นสภาวะที่พนักงานมีพลังใจในการทำงาน อยากรทำงาน ชอบที่จะเกี่ยวข้องกับงาน และพนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้

Kahn (1990 อ้างถึงใน รัตติกาล จงวิศาล, 2550) เป็นบุคคลแรกที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยระบุว่าพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะปฏิบัติงานตามบทบาทที่ตนได้รับอย่างเต็มที่ทั้งทางด้านร่างกาย การรู้คิด และอารมณ์ ความยึดมั่นผูกพันจึงหมายถึงการใช้พลังมุ่งตรงไปยังเป้าหมายขององค์กร

Gallup (2013 อ้างถึงใน ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ลายอง, 2555) ได้ให้ความหมายความยึดมั่นผูกพันว่าเป็นการที่พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในงานปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีความกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย และได้แบ่งประเภทความความยึดมั่นผูกพันออกเป็น 3 ลักษณะคือ 1) ยึดมั่นผูกพัน (Engaged) หมายถึง พนักงานที่ทำงานด้วยความมุ่งมั่นและมีความรู้สึกผูกพันกับงานและน่าจะมีส่วนเสริมสร้างในทางบวกให้กับองค์กร 2) ไม่ยึดมั่นผูกพัน (Not Engaged) หมายถึง พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นพยายามน้อยที่จะบรรลุเป้าหมายหรือผลลัพธ์ขององค์กร และ 3) แสดงออกถึงความไม่ยึดมั่นผูกพันอย่างเด่นชัด (Actively Disengaged) หมายถึง พนักงานไม่มีความสุขในการทำงานและไม่มีผลผลิตในการทำงาน แล้วยังแผ่ขยายพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์กับเพื่อนร่วมงานด้วยและจากการสำรวจของ

สรุปได้ว่าความยึดมั่นผูกพันเป็นทัศนคติของบุคคล ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กร บุคคลจะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร บุคคลจะพยายามรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ โดยการทุ่มเทปฏิบัติงาน

องค์ประกอบความผูกพันในงาน

May (2004 อ้างถึงในธัญญา รัตนพันธ์, 2550) ได้แก่องค์ประกอบทางกายภาพ (Physical Component) องค์ประกอบทางอารมณ์ (Emotional Component) และองค์ประกอบทางการรู้คิด

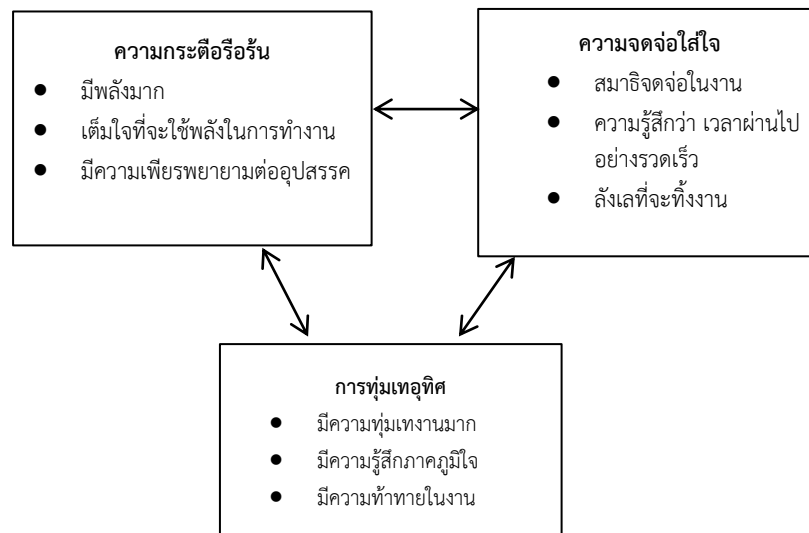
(Cognitive Component) นั้นสอดคล้องกับองค์ประกอบความกระตือรือร้น การทุ่มเทอุทิศ และความจดจ่อใส่ใจตามลำดับ ถึงแม้จะใช้ชื่อที่แตกต่างกัน

Schaufeli and Salanova (2008 อ้างถึงใน นลินี สุวรรณโชติ, 2557) กล่าวโดยสรุป พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานนั้น มีพลังในการทำงานสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานไม่ใช่ลักษณะการเสพติดการทำงาน (Workaholics) เพราะคนที่ยึดมั่นผูกพันในงานมีความสุขและสนุกในการทำงาน อาจกล่าวได้ว่าความยึดมั่นผูกพันในงานเกี่ยวข้องกับการทุ่มเททางกาย (Hands) สมอ (Head) และจิตใจ (Heart) อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพัน ก่อให้เกิดพลังในการทำงานเพิ่มขึ้น ประกอบด้วยลักษณะของการกระตือรือร้นในงาน ทุ่มเทในการทำงาน การทุ่มเททั้งกำลังกายและสติปัญญา ไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย แต่บุคคลนั้นมีความสุขกับการทำงาน

รูปแบบความผูกพันในงาน

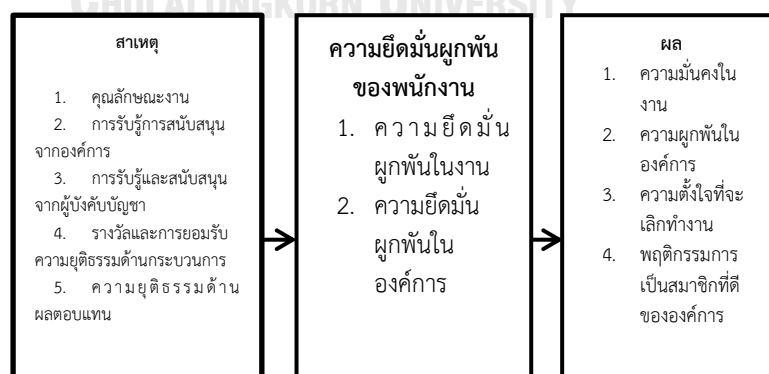
ทฤษฎีความผูกพันในงานของ Schaufeli และคณะ (2002 อ้างถึงใน นลินี สุวรรณโชติ, 2557) เน้นข้อสมมติการทำงานให้มีศักยภาพสูงสุดในรูปของสถานะของบุคคล คุณลักษณะเริ่มแรกของความยึดมั่นคือการมีพลัง และผูกพันกัน โดยที่ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นส่วนหนึ่งของทรัพยากรที่ขับเคลื่อนแรงจูงใจในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวคั่นกลางที่เชื่อมระหว่างปัจจัยการทำงาน ชีวิตและผลลัพธ์การทำงาน โดยที่ความยึดมั่นผูกพันในงานได้แก่ ความกระตือรือร้น การทุ่มเทอุทิศ และความจดจ่อใส่ใจ มีลักษณะที่เด่นเฉพาะในแต่ละมิติและมีความเกี่ยวข้องกัน ดังปรากฏในแผนภาพที่ 5 องค์ประกอบของทฤษฎีความยึดมั่นผูกพันในงาน ของSchaufeli และคณะ (2002 อ้างถึงใน นลินี สุวรรณโชติ, 2557)



ภาพที่ 5 องค์ประกอบของทฤษฎีความยึดมั่นผูกพันในงาน

ของ Schaufeli และคณะ (2002 อ้างถึงใน นลินี สุวรรณโชติ, 2557)

รูปแบบโครงสร้างเชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานมีผู้เสนอไว้หลายรูปแบบ เช่น งานวิจัยของ Saks (2006) ได้กำหนดให้ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) ประกอบด้วย ความยึดมั่นผูกพันในงาน (Job Engagement) และความยึดมั่นผูกพันในองค์การ (Organization Engagement) โดยสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันของพนักงานประกอบด้วย คุณลักษณะงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา รางวัลและการยอมรับ ความยุติธรรมด้านกระบวนการและความยุติธรรมด้านผลตอบแทน สำหรับผลของความยึดมั่นผูกพันของพนักงานประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์การ (Organizational Commitment) ความตั้งใจที่จะเลิกทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังปรากฏในแผนภาพที่ 6



ภาพที่ 6 รูปแบบสาเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพัน

Saks (2006) รูปแบบสาเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพัน

ผลการทดสอบรูปแบบสาเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันของพนักงานพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันในงานได้ร้อยละ 30 และความยึดมั่นผูกพันในงานองค์กรได้ร้อยละ 39 โดยตัวพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ คุณลักษณะงาน และการสนับสนุนขององค์กร และพบว่าความยึดมั่นผูกพันของพนักงานมีอิทธิพลต่อตัวแปรผลลัพธ์ทุกตัวตามที่เสนอไว้ โดยที่ความยึดมั่นผูกพันในงานและองค์กรทำหน้าที่คั่นกลางบางส่วนระหว่างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผล

สรุปได้ว่า รูปแบบความผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะสำคัญคือ ลักษณะของงาน การรับรู้และการสนับสนุนของผู้บริหาร องค์กร การได้รับรางวัลด้วยความยุติธรรม ได้รับคำชมเชย ก่อเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทุ่มเททำงาน จดจ่ออยู่กับงานแม้เวลาจะล่วงเลยแต่มีความสุขที่ได้ทำงาน ส่งผลต่อการรับรู้เชิงบวกของบุคลากรที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานและองค์กร การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากเอกสารข้างต้น สรุปได้ว่าความผูกพันของบุคลากรประกอบด้วย ผูกพันในงาน ผูกพันในองค์กร และสาเหตุของการผูกพันคือ คุณลักษณะงาน การรับรู้การสนับสนุน ผลตอบแทนนำไปสู่พฤติกรรมการคงอยู่ในงานและองค์กร ทุ่มเทปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงได้นำขอบเขตเนื้อหาการผูกพันในงานเพื่อศึกษาการคงอยู่ของครูในโรงเรียนประจำ

การวัดความยึดมั่นผูกพันกับงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดการยึดมั่นผูกพันกับงาน พบว่ามีผู้สร้างแบบวัดการยึดมั่นผูกพันกับงานจากองค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงาน ดังต่อไปนี้

Schaufeli และคณะ (2002 อ้างถึงใน นลินี สุวรรณโชติ, 2557) สร้างแบบวัดการยึดมั่นผูกพันกับงาน Utrecht Work Engagement Scale (UWES) จากการยึดมั่นผูกพันกับงานรวมทั้งสิ้น 3 องค์ประกอบได้แก่ 1) ความกระฉับกระเฉง (Vigor) 2) การอุทิศตน (Dedication) และ 3) การมีใจจดจ่อในงาน (Absorption) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 17 ข้อ แยกรายละเอียดข้อคำถามแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความกระฉับกระเฉง (Vigor) ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ โดยความกระฉับกระเฉง (Vigor) เป็นการวัดที่สะท้อนออกมาในระดับของความยืดหยุ่นของสุขภาพจิตและกำลังในระหว่างที่ทำงาน และความตั้งใจในการทำงานและการยืนกรานทำงานแม้ว่าจะต้องพบกับความยากลำบาก

2. การอุทิศตน (Dedication) ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ โดยการอุทิศตน (Dedication) เป็นการวัดความเกี่ยวข้องกับการงานอันใดอันหนึ่งอย่างแรงกล้าและมีความรู้สึกได้ถึงความสำคัญความกระตือรือร้น แรงบันดาลใจ ความภาคภูมิใจและความท้าทาย

3. การมีใจจดจ่อในงาน (Absorption) ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ โดยการหมกมุ่นในงานเป็นการวัดจากการให้ความสนใจอย่างเต็มที่ไปทำงานและมีความสุขที่ได้จดจ่อกับงานใดงานหนึ่ง

May และคณะ (2004 อ้างถึงใน ธนรัฐชา รัตนพันธ์, 2550) ได้สร้างแบบวัดการยึดมั่นผูกพันกับงาน โดยกำหนดองค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงานจากการศึกษาแนวคิดของ Schaufeli และคณะ (2002 อ้างถึงใน นลินี สุวรรณโชติ, 2557) ซึ่งมีลักษณะความหมายในแต่ละองค์ประกอบใกล้เคียงกัน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบทางด้านกายภาพ (Physical Component) ซึ่งได้นิยามความหมายใกล้เคียงกับความกระฉับกระเฉง 2) องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ความรู้สึก (Emotional Component) ซึ่งได้นิยามความหมายใกล้เคียงกับการอุทิศตน และ 3) องค์ประกอบทางด้านความคิด (Cognitive Component) ซึ่งได้นิยามความหมายใกล้เคียงกับการมีใจจดจ่อในงาน

สรุปได้ว่า รูปแบบการวัดความยึดมั่นผูกพันงานสามารถวัดจาก 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความกระฉับกระเฉงในการทำงาน มีลักษณะคือ มีความตั้งใจในการทำงาน ไม่ย่อท้อแม้มีอุปสรรคในการทำงาน 2) การอุทิศตน 3) การมีใจจดจ่อกับงาน เป็นแนวทางในการประเมินความผูกพันในงานของบุคลากรในองค์

4. แนวคิดเกี่ยวกับสมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

คนส่วนใหญ่ในปัจจุบันต้องทำงานอย่างทุ่มเทจนเลยชีวิตส่วนอื่นๆ ซึ่งทำให้เกิดความไม่สมดุลในชีวิตและเกิดความจำเป็นในการศึกษา นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไว้หลากหลายดังนี้

Bashir and Ramay (2008 อ้างถึงใน สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552) กล่าวว่า นโยบายชีวิตการทำงานเพิ่มความผูกพันของพนักงานส่งผลเชิงบวกต่อการรักษาพนักงาน

Blyton, Blunsdon, Reed and Dastmalchian (2006 อ้างถึงใน ศิริภัสสร วงษ์ทองดี, 2552) กล่าวว่าถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานว่าเป็นความสำเร็จแต่ละบทบาทของแต่ละบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต

Department of Labor of New Zealand (2006 อ้างถึงใน ศิริภัสสร วงษ์ทองดี, 2552) กล่าวถึงความสมดุลของชีวิตและการทำงานไว้ว่า เป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดการที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติระหว่างการทำงานและกิจกรรมอื่นๆที่มีความสำคัญ ซึ่งควรแบ่งงานต่างๆออกจากสิ่งอื่นๆอย่างเหมาะสม เช่น การใช้เวลากับครอบครัว การมีส่วนร่วมในชุมชน งานอาสาสมัคร การพัฒนาตนเอง เวลาว่างและการพักผ่อน

Hudson Highland Group (2005 อ้างถึงใน ศิริภัสสร วงษ์ทองดี, 2552) อธิบายถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานว่าเป็นระดับความพึงพอใจของการมีส่วนร่วมในหลากหลายบทบาทของชีวิตบุคคล

Hutton (2005 อ้างถึงใน นาดยา สมิติชเรฐียร, 2550) ความสมดุลชีวิตและการทำงาน คือ ความสามารถในการจัดการบทบาทและความต้องการด้านต่างๆ ของชีวิตให้มีความเหมาะสมพอดีหรือการมีดุลยภาพ โดยความสมดุลใน 3 ด้าน คือ สมดุลด้านเวลาที่ให้ระหว่างงานกับชีวิต (Time Balance) สมดุลด้านการมีส่วนร่วมในงานและชีวิต (Involvement Balance) และสมดุลด้านระดับความพึงพอใจในการทำงานและชีวิต (Satisfaction Balance)

Kofodimos (1993 อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และ จรัมพร ให้อายอง, 2555) สรุปแนวคิดของการบูรณาการระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้ว่า เป็นความพึงพอใจ สุขภาพอนามัยที่ดี และผลผลิตของชีวิต ซึ่งรวมไปถึงการทำงาน การเล่น และความรัก ซึ่งเป็นขอบเขตของกิจกรรมชีวิตกับการเอาใจใส่ตนเองและผู้อื่น และนำไปสู่การพัฒนาจิตวิญญาณ รวมทั้งการแสดงความรักปรารถนาของแต่ละบุคคล ความสนใจ และคุณค่า ซึ่งเป็นสิ่งตรงข้ามกับภาวะขาดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ (2553) ได้กล่าวไว้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่ได้หมายความว่าชีวิตและงานมีความสมดุลเท่าๆกัน แบบ 50-50 ความสมดุลของชีวิตและการทำงานของแต่ละบุคคลก็อาจมีความแตกต่างกัน เนื่องจากแต่ละบุคคลย่อมมีชีวิตความเป็นอยู่ ลักษณะงานที่ทำและการให้ความสำคัญในเรื่อง ต่างๆแตกต่างกัน

ถิรรัตน์ พิมพารณ (2559) อธิบายว่า ความสมดุลชีวิตกับการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการผูกพันในงานของพนักงาน และเป็นนโยบายที่มีบทบาทสำคัญขององค์กรที่มีต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่อยู่องค์กรต่อไป

สรุปได้ว่าความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน หมายถึง การจัดสรรเวลาการทำงานไม่ให้เลื่อมล้ำเวลาชีวิตส่วนตัว โดยมีใช้การจัดสรรเวลางาน 50 เวลาในการดำเนินชีวิตส่วนตัว 50 แต่เป็นการดำเนินชีวิตส่วนตัวและงานอย่างมีคุณภาพ ตารางเวลาในการปฏิบัติงานและส่วนตัวสามารถยืดหยุ่นได้ โดยที่พิจารณาความสำเร็จ คุณค่า ประสิทธิภาพของบทบาทนั้นๆและสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของคนๆนั้นได้ หรือไม่เพียงใด

แนวทางการสร้างสมดุลชีวิตระหว่างชีวิตและการทำงาน

การที่องค์กรต้องการที่จะรักษาบุคลากรที่มีให้อยู่กับองค์กรไปนานๆ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ รวมไปถึงการที่บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ ไม่มีปัญหาความเครียด การเจ็บป่วย หรือการขาดลาที่มีสาเหตุจากการทำงาน องค์กรชั้นนำไม่ว่าจะเป็น

ระดับประเทศหรือระดับนานาชาติจึงเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งวิธีการหนึ่งที่หลายๆ องค์กรเริ่มหันมาให้ความสำคัญและนำมาใช้กันมากขึ้นคือ การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพราะนอกจากจะเป็นการตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากรแล้ว สุดท้ายแล้วสิ่งที่องค์กรจะได้คือการบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ตามที่ได้

Hudson Highland Group (2005 อ้างถึงใน ศิริภัสสร วงษ์ทองดี, 2552) ได้เสนอแนวทางการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนกับการทำงาน ดังนี้

การกำหนดนโยบายและการดำเนินการเพื่อนำไปสู่ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เช่น การให้เงินสนับสนุนเมื่อบุคลากรหญิงลางานเพื่อเลี้ยงดูบุตร (Paid Maternity Leave) การออกค่าใช้จ่ายเมื่อสมาชิกในครอบครัวเจ็บป่วย (Paid Leave to Care for Sick Family Members) การลาหลังจากคลอดบุตร (Paternity Leave) เพื่อให้แม่สามารถดูแลลูกแรกเกิดและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแม่กับลูก การจัดให้มีสถานที่ดูแลบุตรของบุคลากร ทั้งภายในองค์กรหรือสถานที่ใกล้เคียงองค์กร (On Site/Near 24 Site Company Childcare) การจัดโปรแกรมในการดูแลเด็กในช่วงปิดเทอม

Galinsky (2004 อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ลายอง, 2555) การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไว้ 5 ปัจจัยซึ่งประกอบด้วย

1. องค์กรควรมีนโยบายเกี่ยวกับช่วงเวลายืดหยุ่น สามารถส่งเสริมการเป็นอยู่ที่ดีของครอบครัว และสามารถลดความขัดแย้งในชีวิตของการทำงาน
2. การจัดให้มีโปรแกรมหรือการให้บริการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการให้ข้อมูลหรือความช่วยเหลือต่างๆ ที่เป็นการอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทั้งในเรื่องครอบครัวและความรับผิดชอบของตนเองได้
3. การส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานและสภาพแวดล้อมที่มีความสำคัญ และมีคุณค่าต่อการดำรงชีวิตของบุคลากร
4. การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากร โดยให้ความเคารพนับถือครอบครัวของบุคลากร
5. การออกแบบกระบวนการและขั้นตอนการทำงานโดยนอกจากจะคำนึงถึงรายได้และผลกำไรทางธุรกิจ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่องค์กรและบุคลากรจะได้รับแล้ว ยังต้องคำนึงถึงผลลัพธ์สำหรับครอบครัว พนักงาน ชุมชนและสังคม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

หากกล่าวถึงความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านของแต่ละบุคคลในการทำงานภายในองค์กรแล้ว เราจะพบว่านักวิชาการ หรือผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความหมายน่าสนใจหลายประเด็น ดังนี้

Walton (1975 อ้างถึงใน นาดยา สมิติชฐีเยร, 2550) ได้เสนอแนวคิดไว้ 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับอย่างยุติธรรมกับการมีชีวิตอยู่ได้ในสังคมโดยทั่วไป
2. สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ ลักษณะการทำงานต้องไม่เสี่ยงภัย และจะต้องช่วยให้พนักงาน รู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตราย
3. การให้ผู้ปฏิบัติงานได้ฝึกฝนความสามารถ (Development of Human Capacities) หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้พัฒนาทักษะความรู้และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานสำคัญและท้าทาย
4. ส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security) หมายถึง บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าและมั่นคง รวมถึงเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
5. ส่งเสริมด้านสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) หมายความว่า งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้สร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้า
6. ลักษณะงานมีความยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง สังคมชีวิตการทำงานในองค์กร ช่วยสร้างโอกาสการเคารพซึ่งกันและกัน รวมถึงการที่แต่ละคนได้มีโอกาสในการพูดการคิดอย่างมีความเสมอภาค
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานโดยรวม (The Total Life Space) หมายถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ชีวิตส่วนตัวหลังเลิกงานอย่างสมดุล นั่นคือ ไม่ปล่อยให้บุคลากรได้รับความกดดันมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน
8. ลักษณะงานเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่งที่พนักงานจะต้องรู้สึกว่าการที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นส่งผลในด้านต่างๆ ทั้งในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย และการดูแลสภาพแวดล้อม

Davis (1977 อ้างถึงใน นาดยา สมิติชฐีเยร, 2550) เป็นบุคคลแรกที่ศึกษาคำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน หรือ Quality of Working Life” โดยกล่าวไว้ว่า “คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยรวมในการทำงาน และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน”

ผจญ เฉลิมสาร (2555) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ดังนี้

1. การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ การปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ความเท่าเทียมกันในที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานได้นำเอาความรู้ ความสามารถอื่นๆ มาใช้ทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในองค์กร เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมาย ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานด้วย

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ จะเห็นได้ว่าการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง นอกจากนี้ยัง ส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานนั้น มิใช่เรื่องที่ยากจนเกินความสามารถ หากแต่เป็นเรื่องความพร้อมของบุคคลสองฝ่าย คือ ฝ่ายองค์กรหรือนายจ้าง และฝ่ายพนักงานหรือลูกจ้างที่พร้อมจะหันหน้าเข้าหากันเพื่อคิดหาแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร ซึ่งทั้งสองฝ่ายต่างมีความพึงพอใจด้วยกัน ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายไว้

Bruce และ Blackburn (1992 อ้างถึงใน ปุญชรส์มี สังข์เอี่ยม, 2559) กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
2. สถานที่ทำงานที่ปลอดภัย
3. การสร้างศักยภาพโดยแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้า และโอกาสในการพัฒนาความรู้
5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร

6. บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะที่ไร้ความเครียด
7. การมีเวลาว่างอย่างเหมาะสม
8. การยอมรับทางสังคม

Dessler (2000 อ้างถึงใน ทศ คณนาพร, 2561) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีประกอบไปด้วย

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานที่มั่นคง
3. ผลประโยชน์และค่าตอบแทน
4. ความมั่นคง มีหลักประกันในการทำงาน
5. มีการควบคุมอย่างเหมาะสม
6. ได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน
7. มีโอกาสได้เรียนรู้และก้าวหน้า
8. มีโอกาสได้รับความดีความชอบ
9. สภาพสังคมที่ดี
10. มีความยุติธรรม

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตทำงาน หมายถึง ชีวิตในการทำงานที่มีมาตรฐานสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้น เช่น ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การมีเวลาว่างอย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้เชิงบวกในองค์กรและงาน ก่อให้เกิดพฤติกรรมการคงอยู่ ทุ่มเทในงานต่อไป ซึ่งผู้วิจัยได้นำขอบเขตความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ที่หมายถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเวลาของทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยไม่เลื่อมล้ำเวลา อีกทั้งบุคคลที่มีความสมดุลชีวิตกับการทำงาน

จะประกอบไปด้วย ตารางปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น ไม่ปฏิบัติงานนอกเวลา มีวันหยุดที่ตรงกับวันหยุดของคนในครอบครัว อีกทั้งบุคลากรไม่เกิดความเครียด ความกดดันหรือการคร่ำเคร่งกับงาน ผู้วิจัยจึงไปนำขอบเขตของความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ

5. แนวคิดเกี่ยวกับการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน

ความหมายเกี่ยวกับอุดมการณ์

อุดมการณ์สิ่งสำคัญของการยึดมั่น และปฏิบัติเพื่อวิชาชีพ โดยมีนักวิชาการและหน่วยงานได้ให้ความหมาย ลักษณะของครูผู้มียึดมั่นไว้ดังนี้

ชนิษฐา สารพิมพา (2551) ให้ความหมายของอุดมการณ์ข้าราชการว่า เป็นแบบแผนความคิด ที่ถูกปลูกฝังในจิตสำนึกของข้าราชการเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ พฤติกรรมที่แสดงออกเป็นที่ยอมรับของสังคม

ณัฐภรณ์ หลาวทอง และ ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ (2553) ให้ความหมายของอุดมการณ์ความเป็นครู คือ ความเชื่อในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่สมาชิกของสังคมนั้นๆ ยึดถือร่วมกันอุดมการณ์ครู เป็นเป้าหมายที่มีครูร่วมกันในวิชาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้อธิบายลักษณะอุดมการณ์ความเป็นครูครูที่ประสบปัญหา อุปสรรคความยากลำบากในการปฏิบัติหน้าที่ ยากลำบากในการดำเนินชีวิต เช่น ครูที่อยู่ในบริบทของชุมชน สังคม หรือเขตพื้นที่ที่มีความยากลำบาก มีปัญหาด้านภัยสังคม ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ภัยทางความมั่นคงของประเทศ ภัยแห่งเศรษฐกิจ ความยากจน รายได้ต่ำ ความไม่พร้อมของทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก แต่ยังมีครูบางส่วนที่คงอยู่ในการปฏิบัติหน้าที่ ทุมเท เสียสละ มีความอดทนและความรับผิดชอบ รักและศรัทธา ปราบปรามดีกับศิษย์ ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม แบ่งครึ่งชีวิตให้กับตนเองและการปฏิบัติงาน เป็นตัวแบบที่ดีให้กับสังคม

จากความหมายของอุดมการณ์ และลักษณะของครูผู้มียึดมั่น สรุปลงได้ว่า อุดมการณ์ในการทำงานของครูเป็นแนวคิดของกลุ่มสมาชิกหนึ่งให้เห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพให้เกิดสิ่งดีต่อวิชาชีพ ประโยชน์ต่องาน ลักษณะของครูผู้มียึดมั่นในการทำงานคือ มีความเสียสละอดทน ทุมเทปฏิบัติงาน แบ่งเวลาในการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับงาน รักและศรัทธา ปราบปรามดีต่อศิษย์ แม้ว่าตนเองต้องประสบปัญหา อุปสรรคไม่ว่าจะ ปัญหาการเมือง ปัญหาความแตกต่างของวัฒนธรรม ความไม่พร้อมในด้านทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก แต่ยังคงปฏิบัติหน้าที่นั้น โดยพฤติกรรมนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม

ลักษณะของครูที่ดี

ลักษณะครูที่ดี มีหลายรูปแบบ มีลักษณะอย่างไร มีหน่วยงาน นักวิชาการได้ให้แนวคิดลักษณะครูที่ดีดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ลักษณะของครูมืออาชีพ หมายถึง เครื่องชี้ให้เห็นความเป็นวิชาชีพชั้นสูง หรือคุณลักษณะที่ดีของครูอันเป็นที่ต้องการของสังคม ที่ครูต้องมีความรักและความเมตตาต่อศิษย์ เสียสละ หมั่นเพียร ศึกษา ปรับปรุงวิธีการสอนเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคน เป็นกำลังใจและช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับศิษย์ เพื่อให้เป็นคนใฝ่รู้ใฝ่เรียน เป็นตัวอย่างที่ดีมีจรรยาบรรณ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รักความยุติธรรมยอมรับและเข้าใจความแตกต่างของเด็กแต่ละคน มีอุดมการณ์ ยึดมั่นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีคุณธรรมยึดเหนี่ยวจิตใจของตนเอง โดยมีปัจจัยส่งเสริมความเป็นครูที่ดี คือ 1) อุดมการณ์ของครู 2) คุณลักษณะของครูที่ดี 3) ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 4) คุณธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

1. อุดมการณ์ของครู คุณลักษณะที่พึงประสงค์จะเป็นข้าราชการ เป็นบรรทัดฐานที่ข้าราชการควรยึดมั่นปฏิบัติ แสดงออกเป็นพฤติกรรมที่สังคมยอมรับ ครูต้องพัฒนา คือ การสร้างคุณธรรมหรือ ธรรมให้เกิดขึ้น ซึ่งความเป็นจริง “คุณธรรม” คือ ธรรมสำหรับครู เป็นสิ่งที่ครูหลายท่านทราบได้ปฏิบัติแล้ว แต่ก็มีอีกหลายท่านที่ยังไม่ทราบและไม่ปฏิบัติ ครูธรรมเป็นสิ่งที่จำเป็นมากสำหรับการประกอบอาชีพครูแต่ครูที่ขาด ครูธรรม จะเปรียบเสมือนเรือที่ขาดหางเสือ ดังนั้นการจะพาศิษย์ไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างถูกต้องย่อมเป็นสิ่งที่ทำให้ยากอย่างแน่นอน

2. คุณลักษณะของครูที่ดี 10 ประการ

2.1 ความมีระเบียบวินัย หมายถึง ความประพฤติทั้งกาย วาจาและใจที่แสดงถึงความเคารพในกฎหมาย ระเบียบประเพณีของสังคม และความประพฤติ ความหวังของตนเอง โดยให้ยึดส่วนรวมเป็นสำคัญ

2.2 ความซื่อสัตย์สุจริต และความยุติธรรม หมายถึง การประพฤติที่ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบหรือคดโกงผู้อื่น หรือส่วนรวม ให้ยึดถือหลักเหตุผล ระเบียบแบบแผนและกฎหมายของสังคมเป็นเกณฑ์

2.3 ความขยัน ประหยัด และยึดมั่นในสัมมาอาชีพ หมายถึง ความประพฤติที่ดี ไม่ทำให้เสียเวลาชีวิต และปฏิบัติกิจอันควรกระทำ ให้เกิดประโยชน์แก่ตนและสังคม

2.4 ความสำนึกในหน้าที่และการงานต่างๆ รวมไปถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ หมายถึง ความประพฤติที่ไม่เอารัดเอาเปรียบและไม่ก่อความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่สังคม

2.5 ความเป็นผู้มีความริเริ่ม วิจัยและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล หมายถึง ความประพฤติในลักษณะสร้างสรรค์และปรับปรุงมีเหตุมีผลในการทำหน้าที่การงาน

2.6 ความกระตือรือร้นในการปกครองในระบบ มีความรักและเทิดทูนชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ หมายถึง ความประพฤติที่สนับสนุนและให้ความร่วมมือ ในการอยู่ร่วมกันโดยยึดผลประโยชน์ของสังคมให้มากที่สุด

2.7 ความเป็นผู้มีพละนาถัที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ หมายถึง การรู้จักบำรุงรักษา ร่างกายและจิตใจให้สมบูรณ์มีอารมณ์แจ่มใสมีธรรมะอยู่ในจิตใจอย่างมั่นคง

2.8 ความสามารถในการพึ่งพาตนเองและมีอุดมคติเป็นที่พึ่งไม่ไหว้วานหรือขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นโดยไม่จำเป็น

2.9 ความภาคภูมิและการรู้จักทำนุบำรุง ศิลปะ วัฒนธรรมและทรัพยากรของชาติ หมายถึง ความประพฤติที่แสดงออกซึ่งศิลปะและวัฒนธรรมไทย มีความรักและหวงแหนวัฒนธรรมของตนเองและทรัพยากรของชาติ

2.10 ความเสียสละ และเมตตาอารี กตัญญูทเวที่ กล้าหาญและความสามัคคีกัน หมายถึง ความประพฤติที่แสดงออกถึงความแบ่งปัน เกื้อกูลผู้อื่น ในเรื่ององเวลา กำลังกายและกำลังทรัพย์

คุณลักษณะ 10 ประการนี้ เป็นแนวทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา อบรม สั่งสอนนักเรียนของสถานศึกษาทุกระดับและเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาต้องถือปฏิบัติด้วย

3. สิ่งที่ไม่ควรกระทำ

3.1 ครูมาสาย คือ สายน้อย สายมาก

3.2 ครูค้าขาย คือ ครูที่มีอาชีพเสริม หรือการหารายได้เสริมด้วยการค้าขายในโรงเรียน

3.3 ครูคุณนาย คือ ครูที่มีความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ พึ่งพาอาศัยเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ปัญหา อุปสรรคแทนตน

3.4 ครูสุรบาล คือ ครูที่ดื่มแอลกอฮอล์ในปริมาณมาก ส่งผลให้ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และการเป็นตัวอย่างให้กับนักเรียนและสังคม

3.5 ครูเกียจคร้าน คือ ครูที่ไม่ตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ภาระงานมากขึ้นแต่ผลตอบแทนคงเดิม ทำให้แรงจูงใจ ความตระหนักในการรับผิดชอบต่อหน้าที่ หรือการปฏิบัติงานน้อยลง

3.6 ครูหัวโบราณ คือ ครูที่ยึดมั่นกับแนวคิด วิธีการเดิมไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แม้จะมีข้อสนับสนุน งานวิจัยต่างๆ

3.7 ครูปากม้า คือ ครูที่กล่าวถึงผู้อื่นเชิงลบ

3.8 ครูหน้าใหญ่ คือ ครูไม่ตระหนักในหน้าที่ของตน มีความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ โดยเสนอหรือปฏิบัติกับผู้ที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้

3.9 ครูใจยักษ์ คือ ครูที่ไม่นิยมยิ้มแย้ม แจ่มใส ตำหนิหรือว่ากล่าวโดยปราศจากเหตุผล

สรุปได้ว่า ครูผู้มียุทธศาสตร์ในการทำงาน คือครูที่ทุ่มเท ในการปฏิบัติหน้าที่แม้ว่าต้องเผชิญกับความยากลำบาก หรืออุปสรรค ตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบ รัก ศรัทธา ปรรณนาดีต่อศิษย์อย่างจริงจัง อีกทั้งครูผู้มียุทธศาสตร์พิจารณาจากลักษณะครูที่ดี เช่น มุ่งมั่นทุ่มเทในการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ หมั่นศึกษา ค้นคว้า ให้ทันต่อความก้าวหน้าและยอมรับ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่า เป็นประโยชน์ต่อตนเอง องค์กรและศิษย์ มีความเอื้ออาทรศิษย์ ครูต้องเมตตา รัก เข้าใจ และเอาใจใส่ดูแลลูกศิษย์ ช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้เกียรติ ยอมรับในความแตกต่างและไม่ดูถูกลูกศิษย์ ครูต้องมีความคิดที่ดี ที่เป็นบวกต่อศิษย์การสอนวิชาชีพต่อสถาบัน และเพื่อนร่วมงาน ครูมีคุณธรรม ความยุติธรรมด้านการสอน การประเมินผล มีความอดทน ควบคุมอารมณ์ ไม่ทำร้ายศิษย์เสียสละ ประพฤติตนให้ถูกต้องตามระเบียบประเพณีและวัฒนธรรมของสังคม อีกทั้งต้องไม่ประพฤติปฏิบัติตนผิดวินัยทางวิชาชีพ ถูกกลโกงทางวินัย ผิดกฎหมาย หรือจารีตประเพณี เช่น การไม่ตรงต่อเวลา การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ หรืออบายมุขใดที่เป็นความเสื่อมต่อตนเอง อาชีพ และการรับรู้ การปฏิบัติของนักเรียน ไม่ว่าจะกล่าว ว่าร้ายบุคคลอื่นหรือใช้วาจาไม่สุภาพ ไม่เหมาะสม ผู้วิจัยจึงได้นำขอบข่ายเนื้อหาความหมาย ยุทธศาสตร์ความเป็นครู ลักษณะของครูที่ดี สิ่งที่ครูไม่ควรปฏิบัติเป็นแนวทางการศึกษาวิจัย

6. แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนประจำ

การบริหารงานการดูแลนักเรียนประจำ

โรงเรียนประจำ เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และจัดการศึกษาตามจุดเน้นของหน่วยงานต้นสังกัด และจัดที่พักสำหรับนักเรียน โรงเรียนต้องดูแลนักเรียนทั้งที่พัก อาหาร สถานที่ ความปลอดภัยต่างๆ ดังนั้นการบริหารจัดการดูแลนักเรียนประจำจึงสำคัญ โดยมีแนวทางการบริหารจัดการดังนี้

กรมสุขภาพจิต (2551) อธิบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนทุกคนโดยมุ่งหวังว่า นักเรียนเติบโตอย่างอย่างมีคุณภาพรอบด้าน ทั้งด้านสติปัญญา ความสามารถ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขในสังคม จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทุกคน โดยเฉพาะบุคลากรครูทุกคนในโรงเรียน ซึ่งมีครูที่ปรึกษาเป็นหลักสำคัญในการดำเนินการต่างๆ เพื่อการดูแลนักเรียน

อย่างใกล้ชิดด้วยความรักและความเมตตาที่มีต่อศิษย์ และความภาคภูมิใจในบทบาทที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตเยาวชน ให้เจริญเติบโตองงาม เป็นบุคคลที่มีคุณค่าของสังคมต่อไป

สำนักการบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2557) การจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนัก การบริหารงานการศึกษาพิเศษ นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน ทางด้านวิชาการตามหลักสูตรของหน่วยงานต้นสังกัดแล้ว ภารกิจที่เป็นหน้าที่สำคัญอีกอย่างที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบไปพร้อมกันของแต่ละวัน คืองานดูแลนักเรียนประจำ ผู้ปฏิบัติหน้าที่จึงตระหนักถึงความสำคัญในการดูแลนักเรียนเพื่อให้มีกระบวนการทำงานเป็นระบบ มีความชัดเจน การประสานความร่วมมือผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและนอกโรงเรียน รวมทั้งวิธีการ กิจกรรม และเครื่องมือต่างๆ ที่มีคุณภาพ ในการดูแลนักเรียนอันจะส่งผลให้นักเรียนประสบความสำเร็จ โดยมีแนวความคิดหลักในการดำเนินงาน ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต เพียงแต่ใช้เวลา และวิธีการที่แตกต่างกัน เนื่องจากแต่ละคนมีความเป็นปัจเจกบุคคลดังนั้นการยึดนักเรียนเป็นสำคัญในการพัฒนา เพื่อดูแลช่วยเหลือทั้งด้านการป้องกันแก้ไขปัญหา หรือการส่งเสริมจึงเป็นสิ่งจำเป็น

2. ความสำเร็จของงาน ต้องอาศัยการมีส่วนร่วม ทั้งการร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำของทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นบุคลากร โรงเรียนในทุกระดับ ผู้ปกครองหรือชุมชน

ปัจจัยสำคัญที่มีต่อประสิทธิภาพของการดูแลนักเรียนประจำ

1. ผู้อำนวยการโรงเรียน รวมทั้งรองผู้อำนวยการโรงเรียนทุกฝ่าย ตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลนักเรียนประจำและให้การสนับสนุนการดำเนินงาน หรือร่วมกิจกรรมตามความเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ

2. ครูสอน และผู้เกี่ยวข้อง จำเป็นต้องมีความตระหนัก ในความสำคัญ of ระบบการดูแลนักเรียน และมีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียนประจำ มีความสุขที่จะพัฒนานักเรียนในทุกด้าน

3. คณะกรรมการหรือคณะทำงาน คณะทำงานคณะต้องต้องมีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด และมีการประชุมในแต่ละคณะ อย่างสม่ำเสมอตามที่กำหนด

4. ครูสอน ครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักสำคัญ ในการดำเนินงานโดยต้องได้รับความร่วมมือจากครูทุกคนในโรงเรียน รวมทั้งการสนับสนุนในเรื่องต่างๆ จากโรงเรียน

5. การอบรมให้ความรู้ทักษะ รวมทั้งการเผยแพร่ข้อมูล การให้ความรู้แก่ครูสอน

6. ครูผู้ช่วยสอน ครูที่ปรึกษา/ครูประจำชั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่อการดูแลนักเรียนเป็นสิ่งจำเป็น โดยเฉพาะเรื่องทักษะการปรึกษาเบื้องต้น และแนวทางการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของนักเรียน โรงเรียนควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

ยิ่งศักดิ์ พิณภิรมย์ (2555) อธิบายการบริหารดำเนินงานของโรงเรียนประจำ มีภารกิจคือ 1) การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตามจุดเน้นของหน่วยงานต้นสังกัด 2) การดูแลนักเรียนประจำ หากระบบการดูแลนักเรียนไม่เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่องานในส่วนอื่นๆ ของโรงเรียนประจำได้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนประจำ ต้องมีแผนการปฏิบัติงาน โครงสร้างที่ชัดเจนเพื่อการปฏิบัติหน้าที่เต็มที่ ลดความซ้ำซ้อนของงานและครอบคลุมงานต่างๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน งานที่ ดังนี้

1. งานกิจการนักเรียน

1.1 การดูแลนักเรียนประจำเป็นระบบการดูแลแบบครอบครัวโดยทำกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนเสมือนกิจกรรมต่างๆ ในบ้าน บทบาทของครูเสมือน พ่อแม่ และบทบาทของนักเรียนต่อนักเรียนก็เสมือนพี่น้องกัน ทุกคนรับผิดชอบหน้าที่ การมีนักเรียนจำนวนมากที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ภาษา เศรษฐกิจ ศาสนา โรงเรียนจำเป็นต้องจัดกิจกรรม หรือสร้างบรรยากาศเพื่อลดความแตกต่าง และสร้างสัมพันธภาพของนักเรียนในการอยู่ร่วมกัน การมีนักเรียนอยู่รวมกันเป็นจำนวนมาก จำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทาง เพื่อดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนประจำปฏิบัติตนอยู่ในกติกาดียวกัน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน สร้างเสริมความเป็นประชาธิปไตย อันจะเป็นพื้นฐานในการเป็นพลเมืองดี นักเรียนใช้เวลาที่โรงเรียนตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้โรงเรียนต้องจัดสรรการเรียนการสอน กิจกรรมที่สอดแทรกความรู้ ประสบการณ์ ทักษะการดำเนินชีวิต และความเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ ความมีวินัยในการดูแล รับผิดชอบตนเองและรับผิดชอบต่อส่วนร่วม เช่น กิจกรรมกลุ่มสนใจกิจกรรมวิชาการ กิจกรรมเสริมทักษะอาชีพ การบำเพ็ญประโยชน์ การร่วมกันดูแลหอพัก การปฏิบัติภารกิจส่วนตัว หรือกิจกรรมใดๆด้วยความตรงต่อเวลา ทั้งนี้เพื่อให้นักเรียนทุกคนได้รับการพัฒนาทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาและทักษะด้านต่างๆ อย่างเต็มตามศักยภาพ

1.2 งานหอนอน นักเรียนที่พักอาศัยในแต่ละหอนอนมีพื้นฐานชีวิต และครอบครัวที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมหลากหลายรูปแบบ ทั้งพฤติกรรมด้านบวกหรือด้านลบ ดังนั้นครูประจำหอนอนต้องมีลักษณะคือ เป็นครูเพศเดียวกับเด็กนักเรียนในหอนอน ต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครู ตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อ รักษาระเบียบวินัยของข้าราชการครู และปฏิบัติตนเป็นอย่างดีที่ติดให้นักเรียนทั้งด้านการพูด การดำรงตนให้เป็นผู้ที่มีความพอเพียง อีกทั้งครูต้องดูแลเอาใจใส่นักเรียนด้วยความเสมอภาค ยุติธรรมและทั่วถึง ครูต้องพร้อมปฏิบัติหน้าที่ในการให้คำปรึกษา สอนการบ้าน หรือคำแนะนำในการดำเนินชีวิตในโรงเรียนประจำ ครูมีการยกย่องชมเชย นักเรียนในหอพักที่ประพฤติดี เพื่อ

สร้างความภาคภูมิใจ อบอุ่นใจระหว่างครูและนักเรียน นักเรียนภายในหอพัก อีกทั้งหอพักมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำ และความสัมพันธ์ของนักเรียนภายในหอพักนักเรียนรุ่นพี่มีส่วนร่วมในการดูแลรุ่นน้อง เช่น สอนน้องทำความสะอาดหอพัก ซักผ้า รีดผ้า สอนน้องทำการบ้าน หรือให้คำแนะนำในการปฏิบัติตน

1.3 งานอนามัยเป็นงานที่จะต้องดูแล สร้างเสริม และบำบัดรักษาสุขภาพของนักเรียน ทั้งในเวลาปกติ และในเวลาที่นักเรียนประสบปัญหาสุขภาพ เริ่มตั้งแต่แรกเข้า โรงเรียนสำรวจข้อมูลด้านสุขภาพนักเรียนเพื่อคัดกรอง โรคประจำตัว ปัญหาสุขภาพต่างๆ และจัดการแก้ไข อาทิ นักเรียนมีน้ำหนัก ส่วนสูง ไม่ได้ตามมาตรฐานช่วงอายุ โรงเรียนบริการให้ตีมนม หรือประสานกับครูประจำชั้น ประจำว่าสำหรับนักเรียนที่มีโรคประจำตัวและให้การดูแล ติดตามนักเรียนดังกล่าว มีการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเช่น โรงพยาบาล สาธารณสุข ในการเข้ามาให้ความรู้ สร้างเสริมสุขอนามัยในการดำเนินชีวิตประจำวันกับนักเรียนจำนวนมาก เพื่อป้องกันโรคติดต่อ หรือควบคุมโรคต่างๆ ที่อาจส่งผลต่อสุขภาพของนักเรียน โรงเรียนมีครูพยาบาลและมีเรือนพยาบาลพร้อมเวชภัณฑ์ที่จำเป็นพื้นฐาน เพื่อให้บริการนักเรียนที่เจ็บป่วยในเบื้องต้น และหากมีความจำเป็นต้องรับการรักษาขั้นสูง โรงเรียนต้องจัดยานพาหนะบริการส่งต่อโรงพยาบาลตลอดเวลา การจัดระบบสุขภาพภายในโรงเรียนกำจัดขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธีโดยใช้กระบวนการแยกขยะ หากเป็นขยะที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้ ให้นำกลับมาใช้ใหม่ การจัดระบบบำบัดน้ำเสียให้เป็นไปตามมาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุข ดักไขมันบริเวณทางระบายน้ำ และมีระบบบำบัดน้ำเสียที่ถูกสุขลักษณะ การจัดให้มีการบริการกำจัดขยะในวันปกติที่นักเรียนออกจากหอนอนไปเรียนหนังสือ หรือเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาฉีดหมอกควันกำจัดขยะ อีกทั้งโรงเรียนห้ามเลี้ยง สัตว์ในบริเวณโรงเรียนหรือป้องกันอันตรายจากสัตว์เลี้ยงสุนัข โดยการฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า

2. งานบริหารทั่วไป ปัจจัยสำคัญของการดำเนินการเพื่อความสะอาดเรียบร้อย

2.1 งานอาคารสถานที่ การจัดโครงสร้างพื้นฐานให้แก่ระบบน้ำ ไฟฟ้า ห้องน้ำ ห้องส้วม ยานพาหนะ สิ่งแวดล้อมด้านกายภาพตามระบบสุขภาพ และระบบสาธารณสุขภาค การดูแลการก่อสร้าง ดูแล บำรุง รักษา ตรวจสอบ และปรับปรุงซ่อมแซมสิ่งก่อสร้าง วัสดุครุภัณฑ์และอุปกรณ์ในหอนอน รวมถึงการพัฒนาบริเวณโดยรอบหอนอนให้พร้อมที่จะใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย

2.2 งานรักษาความปลอดภัยปกป้อง ค้ำครอง พิทักษ์และรักษาไม่ให้นักเรียนที่เรียนอยู่ในโรงเรียนได้มีโอกาสประสบกับอันตรายในรูปแบบต่างๆ การป้องกันไม่ให้นักเรียนยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดเช่น

บุหรือเครื่องผสมแอลกอฮอล์ หรือสารเสพติดชนิดต่างๆ โดยครูตรวจสัมภาระนักเรียนตั้งแต่กระบวนการนำนักเรียนมาส่งที่โรงเรียนในวันแรก การตรวจตู้เสื้อผ้านักเรียนอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง รวมทั้งให้มีการสุ่มตรวจปัสสาวะ การจัดระบบการจราจรในโรงเรียนให้เหมาะสม โดยจัดให้มีเครื่องหมายการจราจรในเส้นทางที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ โรงเรียนจะต้องให้การอบรมนักเรียนเรื่องการเดินริมถนน การข้ามถนน ต้องมีการกำชับรถทุกคันที่เข้ามาในบริเวณโรงเรียนจะต้องปฏิบัติตามเครื่องหมายจราจรอย่างเคร่งครัด ระบบไฟฟ้าและอุปกรณ์จะต้องได้รับการตรวจสอบอยู่เสมอ หากชำรุดหรือหมดอายุการใช้งาน จะต้องดำเนินการเปลี่ยนใหม่ จัดให้มีการซ้อมหนีไฟ อุปกรณ์ในการป้องกันอัคคีภัย ให้เจ้าหน้าที่ดูแลความสะอาด ถ่างหญ้าเพื่อป้องกันสิ่งมีชีวิตที่มีพิษ

3. งานบริการ โรงเรียนควรจัดสวัสดิการเพื่อบริการพื้นฐานสำหรับนักเรียนทุกคน ที่สมควรได้รับการดูแล และบริการเสริมให้กับนักเรียน ในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน กับการใช้ชีวิตประจำวัน และเป็นบริการขั้นพื้นฐาน ดังนี้

3.1 งานโภชนาการ เป็นงานสำคัญของการดูแลนักเรียน โดยโรงเรียนต้องจัดบริการทั้งอาหาร และน้ำดื่ม น้ำใช้ โดยความสะอาดและคุณภาพของอาหารและน้ำดื่มเป็นสิ่งสำคัญ จัดทำรายการอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ วัตถุดิบที่นำมาประกอบอาหารต้องมีคุณภาพ มีปริมาณเพียงพอ และมีระบบการจัดเก็บที่ถูกสุขลักษณะ อาหารที่ปรุงเสร็จแล้ว เพื่อรอการให้บริการจะต้องมีฝาปิดให้มิดชิด หรือใช้ผ้าขาวบางปิดเพื่อป้องกันฝุ่น แมลง และจัดวางไว้บนโต๊ะที่สะอาด ภาชนะ และอุปกรณ์ต้องสะอาดถูกสุขอนามัยและจัดเก็บให้เป็นสัดส่วน สถานที่รับประทานอาหาร จะต้องได้รับการดูแลในเรื่องการรักษาความสะอาด และจัดความเป็นระเบียบของโต๊ะและเก้าอี้

3.2 บริการเสริม ได้แก่ ธนาคารโรงเรียน ตู้บริการกดเงินสด จดหมาย พัสดุ ธนาณัติ โทรศัพท์สาธารณะ อินเทอร์เน็ต และเสียงตามสาย จัดแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการ และความจำเป็นของนักเรียนประจำ เช่น จัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ร้านค้าสหกรณ์

สรุปได้ว่า การดำเนินงานของโรงเรียนประจำให้สำเร็จตามเป้าหมาย อาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งการสนับสนุนในเรื่องต่างๆ อีกทั้งการให้ข้อมูลการอบรมให้ความรู้ทักษะ รวมทั้งการเผยแพร่ข้อมูล กับครูบุคลากรอย่างสม่ำเสมอทั้งด้านการดูแลนักเรียน แนวทางการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของนักเรียน ทักษะที่ดีต่อนักเรียนประจำ

การบริหารงานการดูแลนักเรียนประจำ มีภาระงานที่เกี่ยวข้องงานกิจการนักเรียน งานหอพัก งานอนามัย งานโภชนาการ งานบริการ งานอาคารสถานที่ งานรักษาความปลอดภัยโดยโรงเรียนต้อง

จัดสรรบุคลากรที่มีความเหมาะสมในการดูแลนักเรียนที่หอนอน ต้องเป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสม ต้องจัดบริการอาหาร และน้ำดื่มที่สะอาด มีคุณภาพส่งเสริมสุขภาพของนักเรียน อีกทั้งต้องมีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการของนักเรียน งานบริการเสริมการดูแลด้านอาคารสถานที่ต้องสะอาด ปลอดภัย พร้อมใช้งานไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อนักเรียนและบุคลากร การจัดสรรพื้นที่สำหรับการทำกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ การดูแลความปลอดภัยให้กับนักเรียนทั้งเรื่อง อบายมุขต่างๆ ป้องกันโรค หรืออันตรายที่เกิดจากการทำกิจกรรม อันตรายจากสิ่งมีชีวิตที่มีพิษ สิ่งสำคัญคือ ครูและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประจำต้องตระหนักในความสำคัญในการดูแลนักเรียนทั้งในเวลาราชการ และนอกเวลาราชการ

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นันทิ เอี่ยมอ่อน (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการรับรู้เกี่ยวกับ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลย่นฮี พบว่า อายุ ภาระครอบครัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลย่นฮี

สุมิตร ขาวประภา (2550) ศึกษาเรื่องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 อายุงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน เนื่องจากระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรยาวนานขึ้นและเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันมากขึ้น และผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ พบว่าโดยรวมบุคลากรมีความผูกพันในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ค่าเฉลี่ย 3.93 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 3.37 ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.13

อุษณีย์ รongพินิจ (2555) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครู ผ่านการยึดมั่นผูกพันงานโดยภาระงานของครูแบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) งานสอน 2) งานวิจัย 3) งานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน และ 4) งานโรงเรียนและบริการ พบว่าครูมีความยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลนักเรียนมากเป็นอันดับหนึ่ง และยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ ยึดมั่นสอนและงานวิจัยตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูในระดับสูง โดยครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 15 ปีขึ้นไปมีการยึดมั่นผูกพันกับงานสอนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และครูที่มีประสบการณ์สอนแตกต่างกัน มีระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูไม่แตกต่างกัน 2) โมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน ทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคลมีอิทธิพลทางตรง และ

ทางอ้อมผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานไปยังการคงอยู่ในงานอาชีพครู โดยมีอิทธิพลทางตรงสูงกว่าทางอ้อม ผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน และการยึดมั่นผูกพันกับงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู การยึดมั่นผูกพันกับงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูเป็นสภาวะทางจิตใจที่จะทำให้บุคคลมีพลังในการทำงานและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ภูมิรัตน์ อนุพันธ์ (2556) ศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์การบูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจของพอเพียงในการบริหารโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 30 ผลการวิจัย ยุทธศาสตร์การบูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจของพอเพียงในการบริหารโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 30 ประกอบด้วย 8 ด้าน 1) ด้านการบริหารโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 30 มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 30 ที่แสดงตำแหน่ง หน้าที่ ขอบเขตงานของแต่ละฝ่ายงานนั้น อีกทั้งด้านนโยบายและแผนพัฒนาของโรงเรียน ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษามีอัตราส่วนระหว่างครูต่อนักเรียนตามเกณฑ์กำหนด 2) ด้านหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดหลักสูตรภูมิปัญญาท้องถิ่น หลักสูตรอาชีพ เพื่อสร้างเสริมทักษะอาชีพ และเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพ โดยส่งเสริมให้นักเรียนหารายได้ระหว่างเรียน พัฒนาสายอาชีพ 3) ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกิจกรรมชุมนุมที่มีกิจกรรมหลากหลาย เชิญวิทยากร ปราชญ์ชาวบ้านให้ความรู้ ฝึกการปฏิบัติจริง และมีการสอนถามความสนใจ ความพึงพอใจของนักเรียนเพื่อนเป็นแนวทางการในดำเนินการในภาคเรียนต่อไป เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ฝึกปฏิบัติและพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม 4) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน การเข้าร่วมกิจกรรมชุมชน การให้ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและชุมชน การเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญทางศาสนา วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น 5) การสร้างเครือข่ายสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์เน้นการทำงานเป็นทีม และการประสานความร่วมมือกับชุมชนในการเข้าช่วยเหลือโดยไม่คิดค่าตอบแทนใดๆ อีกทั้งการจัดทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายนอกกับโรงเรียน เพื่อเข้าดูแลสนับสนุนช่วยเหลือ ในด้านหลักสูตรอาชีพ ระบบต่างๆ ภายในโรงเรียนเช่น กรมพลังงาน วิทยาลัยการอาชีพ กรมแรงงาน กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการต่างๆ 6) การจัดระบบที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมีงานหลัก 4 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคคล งานบริหารทั่วไป และงานงบประมาณ กลุ่มงานทั้งสี่ มีการกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายที่ชัดเจน จัดสรรวัสดุ ทรัพยากรอย่างเพียงพอและทั่วถึง 7) ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้วยโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ประสบกับภาวะอัตรากำลังของโรงเรียนประจำมีการเข้า-ออกเป็นประจำ ทำให้โรงเรียนจัดพัฒนาครูอย่างจริงจัง เพื่อสร้างประสบการณ์ ความชำนาญด้านการเรียนการสอน การดูแลนักเรียน การปฏิบัติงานในโรงเรียนประจำ โดยการจัดอบรม สัมมนา สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน อีกทั้งโรงเรียนมีการจัดระบบงานและจัดทำคู่มือและมาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีความต่อเนื่อง และมีการนิเทศ กำกับดูแล ครูทุกคนมีความรักและสามัคคีเกื้อกูลกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าจะคอยสอน แนะนำครูที่มีประสบการณ์น้อย 8) ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนได้ดำเนินการขอ

ระดมทุนเพื่อสนับสนุนกิจการต่างๆ ของโรงเรียนจากการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น ทอดผ้าป่า ขอรับบริจาค เพื่อปลูกสร้างอาคาร ทำบุญโรงเรียน โดยแต่งตั้งคณะกรรมการเก็บเงิน การใช้จ่ายเงินต่างๆ

อรพินท์ ชูชม (2557) ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการครู พบว่าข้าราชการหญิงมีความยึดมั่นผูกพันมากกว่าข้าราชการชาย และพบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน สถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับวิทยฐานะต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันกับงานต่างกัน อีกทั้งพบว่าทรัพยากรบุคคล (คุณลักษณะทางจิตใจในทางบวกของบุคคลได้แก่ ภูมิคุ้มกันทางจิต และแรงจูงใจภายใน) และทรัพยากรงาน (ลักษณะงานด้านกายภาพ ด้านสังคม) ด้านองค์การที่อาจช่วยในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่การรับรู้ความยุติธรรมจากการทำงาน สัมพันธภาพกับนักเรียน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานทั้งที่เป็นอิทธิพลหลักจากแต่ละแหล่งทรัพยากร และอิทธิพลรวมจากทั้งสองแหล่งทรัพยากร รวมทั้งพบว่าข้าราชการครู ที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นครูที่มีพฤติกรรมการทำงานตามสายวิชาชีพครูมาก แล้วยังมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากด้วย ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ยังยืนยันว่า การยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวคั่นกลางที่รับอิทธิพลจากปัจจัยทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรงานแล้วส่งผลต่อ ผลการปฏิบัติงาน

ศรัณย์ พิมพ์ทอง (2557) ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พบว่า การคงอยู่ในองค์กร ได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุดมาจากความพึงพอใจในงานมีค่าอิทธิพลทางตรง รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์กร และพบว่า การคงอยู่ในองค์กร ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดมาจากความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และ นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในองค์กร สรุปได้ว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรเชิงสาเหตุทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรร่วมกัน อธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการได้ร้อยละ 39

สัญญา แสนทวิ (2558) เรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ครูทุกคนต้องปฏิบัติงานสอน ครูหอนอน ครูเวรประจำวัน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เห็นว่า ควรมีการแบ่งเบาภารกิจของครูในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ เห็นว่าผู้บริหารควรแจ้งนโยบาย จุดมุ่งหมายการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียนกับคณะครู และสร้างความเข้าใจด้านวัตถุประสงค์โรงเรียน จุดมุ่งหมายโรงเรียน ภาระงานให้กับครูที่มีประสบการณ์น้อย เพื่อที่สามารถวางแผนบุคลากรในการทำงานได้เหมาะสม

ประเวศ ทังจันทรแดง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การจัดการศึกษาสงเคราะห์เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พบปัญหาครุมีความประสงค์ขอโอนย้าย หรือการขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดยอมส่งผลนักเรียนโดยตรงคือขาดความต่อเนื่องในการเรียนการสอน โดยเฉพาะในบริบทโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ที่เป็นโรงเรียนประจำ ครูต้องมีความเข้าใจลักษณะงานของโรงเรียน บริบทของโรงเรียน ความเข้าใจในธรรมชาติของนักเรียน อีกทั้งครูจะทราบข้อมูลปัญหา หรือทราบความต้องการของนักเรียน ทำให้การสรรหาบุคลากรและต้องใช้เวลาในการฝึกปฏิบัติ ปัญหาที่อยู่ระดับปานกลาง คือ ด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ผลการศึกษาแนวทางและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสงเคราะห์ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้นักเรียนประกอบอาชีพเพื่อการมีรายได้ระหว่างเรียนตามนโยบายการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส ซึ่งจะเป็นการปูพื้นฐานในการทำงานของเด็กในอนาคต มีความรับผิดชอบ มีทักษะในการทำงานและค้นพบความต้องการที่แท้จริงของตนเอง กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า มีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเป็นสถานที่ให้เด็กได้มีโอกาสได้เรียนรู้ ทักษะการดำรงชีวิตผ่านแนวทางของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทำให้เด็กมีความสุขกับการเรียนลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาการจัดกิจกรรม พัฒนาผู้เรียนที่ครอบคลุมจุดมุ่งหมายของหลักสูตรทำให้เด็กได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งด้านทักษะวิชาการและทักษะการดำรงชีวิตเพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปใช้ในการศึกษาต่อและการประกอบ อาชีพเพื่อการพึ่งตนเองในอนาคต กลยุทธ์ที่ 4 สร้างความเข้มแข็งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กด้อยโอกาสร่วมกันเป็นเครือข่ายในการระดม ทรัพยากรที่จะนำมาใช้ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของเด็กให้ดีขึ้นเพื่อการพึ่งตนเองได้ในอนาคต

ถิตรีทัศน์ พิมพาภรณ์ (2559) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานผ่านความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันในอาชีพ อีกทั้งความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ค่าตอบแทนและและสวัสดิการมีอิทธิพลเชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และการทดสอบตัวแปรกลาง พบว่า ความผูกพันในอาชีพเป็นตัวแปรกลางที่มีอิทธิพลระหว่างความสมดุลชีวิตกับการทำงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ต่อความตั้งใจ คงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

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

กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purpose Sampling) จากครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประจำแห่งนั้นเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 541 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนประจำกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติฯ กลุ่มโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ โรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติการในโรงเรียน ภาระครอบครัว (การรับผิดชอบดูแลสมาชิกในครอบครัว/ ค่าใช้จ่าย) ข้อคำถามที่ 1 มีลักษณะแบบเติมข้อความจำนวน 1 ข้อ ข้อคำถาม 2-8 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูในโรงเรียน ประกอบด้วยข้อคำถาม ดังนี้

1. ด้านความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย โอกาสความก้าวหน้า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะงาน ภาระงาน ความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน

2. ด้านองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างการบริหาร ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
วัฒนธรรมองค์กร

โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert (1970) ผู้วิจัยได้กำหนดระดับและเกณฑ์คะแนน

ตอนที่ 2 ด้านความพึงพอใจในงาน โดยพิจารณาระดับความพึงพอใจในงานระดับใด ผู้วิจัยได้กำหนดระดับและเกณฑ์คะแนนดังนี้

เกณฑ์ค่าระดับคะแนน

ระดับ	5	หมายถึง	พึงพอใจมากที่สุด
ระดับ	4	หมายถึง	พึงพอใจมาก
ระดับ	3	หมายถึง	พึงพอใจปานกลาง
ระดับ	2	หมายถึง	พึงพอใจน้อย
ระดับ	1	หมายถึง	ไม่พึงพอใจ

ตอนที่ 2 ด้านองค์กรโดยพิจารณาระดับความพึงพอใจด้านองค์กรอยู่ในระดับใด ผู้วิจัยได้กำหนดระดับและเกณฑ์คะแนน ดังนี้

เกณฑ์ค่าระดับคะแนน

ระดับ	5	หมายถึง	พึงพอใจมากที่สุด
ระดับ	4	หมายถึง	พึงพอใจมาก
ระดับ	3	หมายถึง	พึงพอใจปานกลาง
ระดับ	2	หมายถึง	พึงพอใจน้อย
ระดับ	1	หมายถึง	ไม่พึงพอใจ

โดยแบบสอบถามตอนที่ 3 สอบถามความคงอยู่ของครูในโรงเรียนประจำ ประกอบด้วย ความผูกพันในงาน ความสมดุลการมีชีวิตร่วมตัวกับการทำงาน การยึดมั่นในอุดมการณ์ในการทำงาน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert (1970) โดยพิจารณาระดับความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำอยู่ในระดับใด ผู้วิจัยได้กำหนดค่าระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เกณฑ์ค่าระดับคะแนน

ระดับ	5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับ	4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับ	3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับ	2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับ	1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน และการคงอยู่ในองค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานและองค์กร
2. นำสารสนเทศที่ได้มาเขียนเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ และสร้างข้อคำถามตามประเด็นที่ต้องการวัด
3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยร่างข้อคำถาม ประเด็นต่าง ที่ได้จากกรอบเนื้อหา
4. นำแบบสอบถามตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ค่าดัชนีความสอดคล้องควรมีค่าตั้ง .60 ขึ้นไป
5. ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้วไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง
6. หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านความเห็นชอบแล้วไปทดลอง (Try Out) กับข้าราชการครูโรงเรียนประจำที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเที่ยง (Reliability) มีค่าตั้ง .70 ขึ้นไป

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

5. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามอีกครั้ง ก่อนที่จะนำข้อมูลไปวิเคราะห์

การแปลงข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ปัจจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์จำแนกกลุ่มพหุนั้น ตัวแปรที่นำเข้ามาหรือตัวแปรต้นต้องเป็นตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous Data) ซึ่งหมายถึงข้อมูลที่มาจากการวัดแบบข้อมูลอันตรภาคชั้น (Interval Data) หรือข้อมูลอัตราส่วน (Ratio Data) ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลในตัวแปรที่ได้จากการสอบถามความคิดเห็น ความพึงพอใจในด้านต่างๆ นั้น สามารถนำข้อมูลที่ได้รายข้อมาเฉลี่ยเป็นคะแนนรายด้านและสามารถนำมาวิเคราะห์ได้เลย เนื่องจากเป็นข้อมูลระดับอันตรภาคชั้นอยู่แล้ว ในส่วนข้อมูลรายบุคคลมีข้อมูลที่เป็นตัวแปรต่อเนื่องจำนวน 1 ตัวแปร คือ อายุ ในส่วนของข้อมูลระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติการในโรงเรียน การดูแลเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว ภาระที่ต้องดูแลรับผิดชอบครอบครัว ค่าใช้จ่าย เป็นตัวแปรไม่ต่อเนื่อง (Discrete Data) ต้องทำการแปลงข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยกำหนดให้ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประจำ ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จาก 65 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 541 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ข้อมูลตามลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย ดังนั้นข้อมูลที่ได้จะใช้โปรแกรม SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) วรรณิ แกมเกตุ (2555) โดยมีลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ

1.1 วิเคราะห์สภาพและข้อมูลด้านบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การแจกแจงหาความถี่ ร้อยละ

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจด้านองค์กรของ ผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

โดยมีเกณฑ์ในการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนประจำ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง ไม่พึงพอใจ
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง พึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง พึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง พึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

โดยมีเกณฑ์ในการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจด้านองค์กรของครูโรงเรียนประจำ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	ไม่พึงพอใจ
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	พึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	พึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	พึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	พึงพอใจมากที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมเกี่ยวกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน 1) ด้านความผูกพันในงาน 2) ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และ 3) การยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน โดยใช้โปรแกรม SPSS โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัวของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านความพึงใจในงาน และปัจจัยด้านองค์กร ต่อการคงอยู่ของครู โดยการศึกษาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างตัวแปรทำนายสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยการกำหนดตัวแปรจำลองอายุ ข้อมูลระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติการในโรงเรียน การดูแลเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว ภาระที่ต้องดูแลรับผิดชอบครอบครัว ค่าใช้จ่าย โอกาสความก้าวหน้า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะงาน ภาระงาน ความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน โครงสร้างการบริหาร สิ่งแวดล้อมในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร

ขั้นตอนที่ 5 ตัวแปรทำนายส่วนใหญ่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างกันไม่เกิน 0.8 ซึ่งไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันสูง (Multicollinearity) สามารถนำตัวแปรทำนายดังกล่าวไปวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณได้ แต่มีตัวแปรทำนายบางคู่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันสูง เกิน 0.8 ได้แก่

2.1 ตัวแปรด้านอายุ อายุ 50-60 ปี เป็น (X_{AGE1}) และ อายุมากกว่า 60 ปี (X_{AGE2})

2.2 ตัวแปรระดับการศึกษา ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก เป็นตัวแปรปริญญาโทและปริญญาเอก X_{EDU2}

2.3 ตัวแปรด้านตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย 3 งาน และด้านตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายมากกว่าเท่ากับ 3 งาน เป็นตัวแปร X_{POST2}

2.4 ตัวแปรระยะเวลาในการปฏิบัติการในโรงเรียน ระยะเวลา 20-30 ปี และ ระยะเวลามากกว่า 30 ปี เป็นระยะเวลามากกว่า 25 ปี เป็น X_{TIME}

2.5 ตัวแปรภาระครอบครั้ว ด้านการดูแลเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว ด้านมีความต้องการรับผิดชอบครอบครั้ว และด้านค่าใช้จ่ายเพื่อการ รวมเป็นปัจจัย X_{LOAD}

การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรทำนาย

ขั้นตอนที่ 6 เปรียบเทียบแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายและทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรทำนายแต่ละด้าน กับด้านความผูกพันในงานของครู ด้านความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน

ขั้นตอนที่ 7 การสร้างสมการทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำแต่ละองค์ประกอบ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ เพื่อทดสอบการส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของชุดตัวแปรทำนายในภาพรวม จากนั้นใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน เพื่อคัดเลือกตัวแปรทำนายที่ร่วมกันส่งผลได้ดีที่สุดต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ และศึกษาความสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (β) ของค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย (R^2) ของชุดตัวแปรทำนายดังกล่าว เพื่อนำมาสร้างสมการทำนายและอธิบายของแต่ละสมการ พร้อมทั้งดำเนินการยืนยันสมการทำนายแต่ละสมการโดยใช้การทดสอบ Paired Samples T-Test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าที่แท้จริง (Y) และค่าที่ได้จาก (Y') ของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างใหม่ พร้อมทั้งเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายของการทำนายของกลุ่มใหม่ ($R^2_{prediction}$) กับค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายของกลุ่มตัวอย่างเดิม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 541 คน ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 534 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.71

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยคำนวณค่าทางสถิติผ่านทางเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 8 ตอนดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ
- ตอนที่ 5 การสร้างตัวแปรทำนายสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ
- ตอนที่ 6 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ
- ตอนที่ 7 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำในแต่ละด้าน
- ตอนที่ 8 ผลการสร้างและยืนยันสมการทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำในแต่ละด้าน

ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการนำเสนอข้อมูลการวิจัย ดังนี้

Y_{ORGAN}	หมายถึง	ความผูกพันในงานของครู
Y_{LIFE}	หมายถึง	ความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน
Y_{AD}	หมายถึง	การยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน
\bar{x}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งแสดงน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรทำนายในสมการคะแนนดิบ

β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณมาตรฐาน ซึ่งแสดงน้ำหนักความสำคัญของตัวทำนาย ในสมการคะแนนมาตรฐาน
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ซึ่งแสดงถึง ความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ว่ามีความสัมพันธ์กันมากน้อยอย่างไร
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย ซึ่งแสดงว่าชุดตัวแปรอิสระ สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้มากน้อย อย่างไร
Adj R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายที่มีการปรับให้มี ความสอดคล้องในประชากรมากยิ่งขึ้น
SEE	หมายถึง	ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย (Standard Error of Estimation)
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล (N=534)

ปัจจัยด้านบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
≤ 50 ปี	45	8.43
51-60 ปี	468	87.64
≥ 61 ปี	21	3.93
2.ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	314	58.80
ปริญญาโท	210	39.33
ปริญญาเอก	10	1.87
3.ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย 1 งาน	179	33.52
หัวหน้ากลุ่มงาน	29	16.20
ครูเวรรักษาการณ์	4	2.23
ครูผู้สอน	110	61.45
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	8	4.47
ครูผู้ดูแลนักเรียนหอพัก	16	8.94
อื่นๆ	12	6.70
ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย 2 งาน	195	36.52
ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย 3 งาน	126	23.60
ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ≥ 3 งาน	34	6.37
4.รายได้		
ไม่พอใช้/มีหนี้สิน	127	23.78
พอใช้	332	62.17
พอใช้และมีเหลือเก็บ	75	14.04
5.ระยะเวลาในการปฏิบัติการในโรงเรียน		
20-25 ปี	455	85.20
26-30 ปี	71	13.30
30 ปีขึ้นไป	8	1.50

ปัจจัยด้านบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
6. ภาวะครอบครัว		
6.1 ท่านต้องดูแลเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว		
การดูแล 1 ด้าน	384	71.91
ดูแลเลี้ยงดูบิดา-มารดา	243	63.28
ดูแลเลี้ยงดูคู่สมรส	36	9.38
ดูแลเลี้ยงดูบุตร	87	22.66
ดูแลเลี้ยงดูญาติพี่น้อง	18	4.69
การดูแล 2 ด้าน	109	20.41
การดูแล 3 ด้าน	37	6.93
การดูแล 4 ด้าน	4	0.75
6.2 ท่านมีภาระที่ต้องดูแลรับผิดชอบครอบครัวหรือไม่ มากน้อยเพียงใด		
ไม่มีภาระ คือ ไม่ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว	43	8.05
มีภาระน้อย คือ มีภาระรับผิดชอบที่ต้องดูแลครอบครัวบ้างเป็นบางครั้ง	248	46.44
มีภาระมาก คือ มีภาระรับผิดชอบดูแลครอบครัวตลอดเวลา	243	45.51
6.3 ท่านมีค่าใช้จ่ายเพื่อการใด		
ค่าใช้จ่าย 1 ด้าน	413	77.34
ค่าใช้จ่ายเฉพาะของตนเอง	49	11.86
ค่าใช้จ่ายสำหรับตนเองและสมาชิกในครอบครัว	264	63.92
ค่าใช้จ่ายอื่นๆ เช่น ค่าบ้าน ค่ายานพาหนะ	100	24.21
ค่าใช้จ่าย 2 ด้าน	112	20.97
ค่าใช้จ่าย 3 ด้าน	9	1.69

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มครูที่ตอบแบบสอบถามมีอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 87.64 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 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 รองลงมาคือ การดูแล 2 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 20.41 มีภาระรับผิดชอบที่ต้องดูแลครอบครัวบ้างเป็นบางครั้ง คิดเป็นร้อยละ 46.44 รองลงมาคือ ภาระรับผิดชอบดูแลครอบครัวตลอดเวลา คิดเป็นร้อยละ 45.51 และส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่าย 1 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 77.34 รองลงมาคือ มีค่าใช้จ่าย 2 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 20.97

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยความพึงพอใจในงาน (N= 534)

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. โอกาสความก้าวหน้า			
1. ท่านได้รับคัดเลือกให้นำเสนอผลการปฏิบัติงานที่ดีเด่นด้านการจัดการเรียนการสอน ผลการดำเนินงานดูแลนักเรียนหอพัก ผลการดำเนินงานของโรงเรียน ในที่ประชุมภายในและภายนอกโรงเรียน	3.57	0.76	มาก
2. ภาระงานของครูโรงเรียนประจำ เพิ่มโอกาสในการทำผลงานวิชาการ นอกเหนือจากผลงานด้านการจัดการเรียนการสอน เช่น นวัตกรรมการพัฒนาทักษะชีวิตนักเรียนประจำ การจัดการเรียนรู้บูรณาการทักษะชีวิตและอาชีพและอื่นๆ	3.67	0.82	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การดูแลนักเรียน งานอนามัย ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน งานวิจัย และพัฒนาความรู้เกี่ยวกับกลุ่มงานตามโครงสร้างการบริหาร	3.77	0.76	มาก
4. ท่านมีโอกาสดำเนินการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในงานที่ปฏิบัติ เช่น ได้รับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าเวรรักษาการณ์ หัวหน้างานดูแลหอพัก/นักเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และอื่นๆ	3.62	0.79	มาก
5. ท่านได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.69	0.80	มาก
รวม	3.66	0.56	มาก
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ			
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนอื่น เช่น เงินค่าตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เงินค่าสอนเสริม เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและอื่นๆ	3.53	1.05	มาก
2. ท่านได้รับสวัสดิการที่โรงเรียนจัดสรรให้ เช่น ที่พักอาศัย/	3.58	0.98	มาก

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D	แปลผล
อาหาร 3 มื้อ/ บริการรถรับ-ส่ง/ ศูนย์สุขภาพ/ ค่ายรักษาพยาบาล นอกเหนือที่รัฐจัด			
3. ท่านได้รับรางวัลพิเศษอื่นๆ จากการปฏิบัติงานที่เหมาะสม กับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ระยะเวลาในการทำงาน เช่น ปฏิบัติหน้าที่เป็นเวลา 5,10 ปีขึ้นไป มีผลงานดีเด่นประจำปี	3.07	0.92	ปานกลาง
4. ครอบครัวของท่านได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียน เช่น ทุนการศึกษาสำหรับบุตร สิทธิการเข้าศึกษาต่อของบุตร	3.00	0.77	ปานกลาง
5. ท่านได้รับเงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น เงินช่วยเหลือค่า รักษาพยาบาลคนในครอบครัว เงินบำรุง เงินช่วยเหลือเมื่อ ประสบภัย	3.24	0.75	ปานกลาง
รวม	3.28	0.73	ปานกลาง
3. ลักษณะงาน			
1. บทบาทของครูโรงเรียนประจำเปรียบเสมือนพ่อแม่ ดูแล รับผิดชอบภารกิจการครอบครัวร่วมกันตลอดเวลา	4.25	0.77	มาก
2. การได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ เช่น การจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติหน้าที่ใน กลุ่มงานต่างๆ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนประจำ	4.07	0.74	มาก
3. งานมีความท้าทาย ต้องใช้ความสามารถหลายด้าน เช่น การ ดูแลนักเรียนหอพัก งานโภชนาการ งานพยาบาล งานดูแล สาธารณูปโภค	3.87	0.86	มาก
4. การต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เช่น การดูแลหอพัก เวรรักษาการณ์ การสอนเสริม สอนทักษะอาชีพ และอื่นๆ	3.75	0.87	มาก
5. ความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่แม้นอกเวลาราชการ เช่น นักเรียนเจ็บป่วย มีเหตุขัดข้องในอาคารหอพัก หรือบริเวณ โดยรอบโรงเรียนในยามวิกาล หรือช่วงวันหยุด	3.70	0.94	มาก
รวม	3.93	0.65	มาก
4. ภาระงาน			
1. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายนอกจากงานจัดการเรียนการ สอน เช่น งานฝ่ายต่างๆ งานดูแลนักเรียนหอพัก ปฏิบัติหน้าที่เวร รักษาการณ์	3.73	0.82	มาก
2. ท่านได้รับมอบหมายในการจัดการเรียนการสอนตรงตาม สาขาวิชาเอก ความถนัดและประสบการณ์	4.06	0.77	มาก
3. ท่านมีจำนวนชั่วโมงสอนที่เหมาะสม	3.95	0.73	มาก
4. ท่านมีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานพิเศษของโรงเรียนประจำต่อ	3.63	0.78	มาก

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D	แปลผล
สัปดาห์ที่เหมาะสม เช่น ชั่วโมงปฏิบัติงานกลุ่มงาน การดูแลนักเรียนหอพัก การสอนเสริมช่วงหลักเลิกเรียน และวันหยุด			
5. ท่านมีเวลาเพียงพอในการเตรียมการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาที่ได้รับมอบหมาย	3.56	0.78	มาก
รวม	3.74	0.58	มาก
5. ความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน			
1. ครูมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน คำนึงชีวิตและปฏิบัติงานบนพื้นฐานความรัก ความเข้าใจ ความเมตตา ความสามัคคี	3.97	0.79	มาก
2. ท่านและเพื่อนร่วมงานดูแลช่วยเหลือกันในยามเจ็บป่วยหรือประสบปัญหา	3.94	0.73	มาก
3. ท่านสามารถทำงานเป็นทีม ช่วยกันทำงานไม่เกี่ยงงาน เช่น ชุดเวรรักษาการณประจำวัน ประชุมเพื่อสรุปการปฏิบัติงาน และร่วมมือกับครูที่ปรึกษาและครูเวรรักษาการณชุดอื่นๆ หรือครูหอพัก ร่วมกันแก้ไขปัญหา	3.89	0.76	มาก
4. ท่านได้รับการยกย่อง ชื่นชมจากผู้บริหาร เพื่อนครู เมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จ สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน เช่น การฝึกซ้อมนักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันระดับต่างๆ	3.56	0.76	มาก
5. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน	3.87	0.73	มาก
รวม	3.84	0.57	มาก
รวมทั้งหมด	3.69	0.47	มาก

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อยู่ในระดับมาก และพบว่า ครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.93 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในงานด้านภาระงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านโอกาสความก้าวหน้า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.66 อยู่ในระดับมาก และพบว่าข้อที่ครูได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การดูแลนักเรียน งานอนามัย ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน งานวิจัย และพัฒนาความรู้เกี่ยวกับกลุ่มงานตามโครงสร้างการบริหาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.77 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ครูได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.69 อยู่ในระดับมาก และภาระงานของครูโรงเรียนประจำ เพิ่มโอกาสในการทำผลงานวิชาการ นอกเหนือจากผลงานด้านการจัดการเรียนการ

สอน เช่น นวัตกรรมพัฒนาทักษะชีวิตนักเรียนประจำ การจัดการเรียนรู้บูรณาการทักษะชีวิต และอาชีพและอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย 3.67 อยู่ในระดับมาก

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.28 อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ข้อที่ครูได้รับสวัสดิการที่โรงเรียนจัดสรรให้ เช่น ที่พักอาศัย/ อาหาร 3 มื้อ/ บริการรถรับ-ส่ง/ ศูนย์สุขภาพ/ ค่ารักษาพยาบาลนอกเหนือที่รัฐจัด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.58 อยู่ในระดับมาก รองลงมาครูได้รับค่าตอบแทนอื่น เช่น เงินค่าตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เงินค่าสอนเสริม เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย 3.53 อยู่ในระดับมาก และการได้รับเงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลคนในครอบครัว เงินบำรุง เงินช่วยเหลือเมื่อประสบภัยมีค่าเฉลี่ย 3.24 อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านลักษณะงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.93 อยู่ในระดับมาก และพบว่าข้อที่บทบาทของครูโรงเรียนประจำเปรียบเสมือนพ่อแม่ ครูได้รับผิดชอบภารกิจครอบครัวร่วมกันตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.25 อยู่ในระดับมาก รองลงมา การได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ เช่น การจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มงานต่างๆ การดูแลช่วยเหลือ นักเรียนประจำมีค่าเฉลี่ย 4.07 อยู่ในระดับมาก และงานมีความท้าทาย ต้องใช้ความสามารถหลาย ด้าน เช่น การดูแลนักเรียนหอพัก งานโภชนาการ งานพยาบาล งานดูแลสาธารณูปโภค มีค่าเฉลี่ย 3.87 อยู่ในระดับมาก

ด้านภาระงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.74 อยู่ในระดับมาก และพบว่าข้อที่ครูได้รับมอบหมายในการจัดการเรียนการสอนตรงตามสาขาวิชาเอก ความถนัดและประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.06 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ครูมีจำนวนชั่วโมงสอนที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.95 อยู่ในระดับมาก และปริมาณงานที่ครูได้รับมอบหมายนอกจากงานจัดการเรียนการสอน เช่น งานฝ่ายต่างๆ งานดูแลนักเรียนหอพัก ปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ มีค่าเฉลี่ย 3.73 อยู่ในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.84 อยู่ในระดับมาก และพบว่าข้อที่ครูมีความสัมพันธ์ฉันพี่น้อง ดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานบนพื้นฐานความรัก ความเข้าใจ ความเมตตา ความสามัคคี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.97 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ครูและเพื่อนร่วมงานดูแลช่วยเหลือกันในยามเจ็บป่วยหรือประสบปัญหา มีค่าเฉลี่ย 3.94 อยู่ในระดับมาก และครูสามารถทำงานเป็นทีม ช่วยกันทำงานไม่เกี่ยงงาน เช่น ชุดเวรรักษาการณ์ประจำวัน ประชุมเพื่อสรุปการปฏิบัติงาน และร่วมมือกับครูที่ปรึกษาและครูเวรรักษาการณ์ชุดอื่นๆ หรือครูหอพัก ร่วมกันแก้ไขปัญหา ค่าเฉลี่ย 3.89 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านองค์กร (N= 534)

ปัจจัยด้านองค์กร	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. โครงสร้างการบริหาร			
1. มีการกำหนดโครงสร้างการบริหาร และจัดสายงานการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน เช่น งานอนามัยโรงเรียน งานโภชนาการ งานสาธารณสุขภาค งานดูแลช่วยเหลือนักเรียน	3.96	0.77	มาก
2. มีการกำหนดภาระงานที่ชัดเจน ระบุถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ครูเวรประจำวัน/ ครูหอนอน ดูแลความเรียบร้อย ความพร้อมของอุปกรณ์หอนอน ดูแลการเจ็บป่วยของนักเรียน การประสานงานร่วมกับครูที่ปรึกษา	3.97	0.77	มาก
3. โรงเรียนมีการกำหนด การประสานงานกลุ่มงานในโรงเรียนกับหน่วยงาน/ บุคคลภายนอก เช่น งานอนามัยกับสำนักงานสาธารณสุข บันทึกร่วมมือทางวิชาการ (MOU) ระหว่างโรงเรียนและมหาวิทยาลัย	4.00	0.82	มาก
4. มีการคัดเลือกและส่งเสริมบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานของความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และงาน	3.69	0.82	มาก
5. โรงเรียนมีการกระจายและมอบหมายงานให้บุคคลอย่างเสมอภาค ไม่ซ้ำซ้อน	3.45	0.84	ปานกลาง
รวม	3.81	0.63	มาก
2. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน			
1. โรงเรียนมีความพร้อมด้านทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงาน และการดำรงชีวิตประจำวัน	3.86	0.83	มาก
2. โรงเรียนจัดสถานที่ บริเวณสำหรับปฏิบัติกิจกรรม การพักผ่อนของครู เช่น สถานที่ออกกำลังกาย	3.55	0.89	มาก
3. โรงเรียนมีห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ เอกสาร ตำราและวารสารทางวิชาการสำหรับครูเพื่อการค้นคว้าได้ตลอดเวลา	3.96	0.80	มาก
4. โรงเรียนมีพื้นที่มากเพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การดำเนินชีวิต มีความสะอาดเรียบร้อย และปลอดภัย	3.90	0.76	มาก
5. โรงเรียนมีการจัดบริเวณที่เป็นสัดส่วน เหมาะสมกับการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงาน และมีระบบความปลอดภัย เช่น พื้นที่บ้านพักครู พื้นที่หอนอนนักเรียน พื้นที่อาคารซ่อมบำรุง โรงเก็บอุปกรณ์ โรงผลิตน้ำดื่ม	3.70	0.84	มาก
รวม	3.79	0.65	มาก

ปัจจัยด้านองค์กร	\bar{X}	S.D	แปลผล
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร			
1. ท่านและเพื่อนร่วมงาน เปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกัน มีความเอื้ออาทร เข้าใจกัน สามารถอยู่ร่วมกัน และปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างดี	3.95	0.69	มาก
2. โรงเรียนมีระบบพี่เลี้ยงดูแล ช่วยเหลือครูใหม่ในการปรับตัว ชีวิตส่วนตัวและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนประจำ	3.86	0.75	มาก
3. การรักษาเวลาและอุทิศเวลาในการปฏิบัติราชการอย่างเต็มที่ กำลัง และสม่ำเสมอ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน	4.01	0.75	มาก
4. โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการสอน การปฏิบัติงาน ด้วยวิธีต่างๆภายในสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง เช่น ประชุมกลุ่มย่อยงานดูแลนักเรียน รูปแบบกิจกรรมพัฒนานักเรียน	3.78	0.78	มาก
5. โรงเรียนเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม ด้วยงานที่ต้องอาศัยทักษะความสามารถหลากหลายในการปฏิบัติ แก้ไข และตัดสินใจ เช่น งานหอพัก งานโภชนาการ งานอนามัย	3.83	0.82	มาก
รวม	3.89	0.62	มาก
รวมทั้งหมด	3.83	0.57	มาก

จากตารางที่ 3 พิจารณปัจจัยด้านองค์กร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 อยู่ในระดับมาก และพบว่าด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.89 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านโครงสร้างการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 อยู่ในระดับมาก และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านโครงสร้างการบริหาร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.81 อยู่ในระดับมาก และพบว่าข้อที่โรงเรียนมีการกำหนด การประสานงานกลุ่มงานในโรงเรียนกับหน่วยงาน/ บุคคลภายนอก เช่น งานอนามัยกับสำนักงานสาธารณสุข บันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการ (MOU) ระหว่างโรงเรียนและมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.00 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การกำหนดภาระงานที่ชัดเจน ระบุถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ครูเวรประจำวัน/ ครูหอนอน ดูแลความเรียบร้อย ความพร้อมของอุปกรณ์หอนอน ดูแลการเจ็บป่วยของนักเรียน การประสานงานร่วมกับครูที่ปรึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.97 อยู่ในระดับมาก และการกำหนดโครงสร้างการ

บริหาร และจัดสายงานการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน เช่น งานอนามัยโรงเรียน งานโภชนาการ งานสาธารณสุขโรค งานดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีค่าเฉลี่ย 3.96 อยู่ในระดับมาก

ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.79 อยู่ในระดับมาก และพบว่าข้อที่โรงเรียนมีห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ เอกสาร ตำราและวารสารทางวิชาการสำหรับครูเพื่อการค้นคว้าได้ตลอดเวลามากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.96 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ โรงเรียนมีพื้นที่มากเพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การดำเนินชีวิต มีความสะอาดเรียบร้อย และปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย 3.90 อยู่ในระดับมาก และโรงเรียนมีความพร้อมด้านทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงาน และการดำรงชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 อยู่ในระดับมาก

ด้านวัฒนธรรมองค์กร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.89 อยู่ในระดับมาก และพบว่าข้อที่การรักษาเวลาและอุทิศเวลาในการปฏิบัติราชการอย่างเต็มกำลัง และสม่ำเสมอ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.01 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ครูและเพื่อนร่วมงาน เปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกัน มีความเอื้ออาทร เข้าใจกัน สามารถอยู่ร่วมกัน และปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างดีมีค่าเฉลี่ย 3.95 อยู่ในระดับมาก และโรงเรียนมีระบบพี่เลี้ยงดูแล ช่วยเหลือครูใหม่ในการปรับตัว ชีวิตส่วนตัว และการทำงานได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนประจำมีค่าเฉลี่ย 3.86 อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ (N=534)

การคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. ด้านความผูกพันในงานของครู			
1. ท่านไม่สามารถละทิ้งงาน ต้องทำงานจนแล้วเสร็จ หรือตามเป้าหมาย แม้ว่าล่วงเลยเวลาราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่ ครูพยาบาล เมื่อนักเรียนเจ็บป่วย การซ่อมอุปกรณ์ในหอพัก	4.17	0.68	มาก
2. ท่านใช้เวลาว่าง หรือเวลาพักกลางวัน หรือนอกเวลาราชการ ทำงานเพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาด้านการเรียน ด้านการปฏิบัติตนในหอพัก การปรับตัวในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น	3.93	0.77	มาก
3. ท่านมีความเต็มใจทำงาน หากได้รับมอบหมายงาน นอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ เช่น กิจกรรมเพื่อชุมชน	4.08	0.74	มาก

การคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ	\bar{X}	S.D	แปลผล
4. ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย แม้จะพบกับอุปสรรค เช่น ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ ความพร้อมด้านงบประมาณ	4.05	0.76	มาก
5. ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นแรงบันดาลใจในการทำงาน	4.05	0.72	มาก
รวม	4.06	0.56	มาก
2. ด้านความสมดุลการมีชีวิตร่วมตัวกับการทำงาน			
1. ท่านสามารถจัดสรรเวลาให้กับตนเอง ครอบครัว กลุ่มเพื่อน และการทำงานได้เป็นอย่างดี	3.65	0.84	มาก
2. โรงเรียนจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานเช่น งานเลี้ยงสร้างสรรค์ นันทนาการสำหรับบุคลากร	3.64	0.81	มาก
3. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนเวรรักษาการณ์ หรือภาระงานอื่นได้เมื่อมีเหตุจำเป็น	3.96	0.75	มาก
4. ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทุ่มเททำงาน แม้จะเป็นช่วงวันหยุด หรือนอกเวลาราชการ	3.64	0.86	มาก
5. โรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและ สมาชิกครอบครัวของบุคลากร เช่น กีฬาสัมผัส งานปิดกล่องซอล์ก	3.54	0.92	มาก
รวม	3.69	0.65	มาก
3. ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน			
1. ท่านมีความรัก ปราบปรามดีต่อศิษย์ โดยให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม สร้างกำลังใจให้กับนักเรียนโดยเท่าเทียมกัน ไม่ประสงคส์สิ่งตอบแทน	4.49	0.69	มาก
2. ท่านตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ อุทิศเวลาของตนดูแลนักเรียนอย่างดีที่สุด เพราะนักเรียนอยู่โรงเรียน	4.19	0.82	มาก

การคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ	\bar{X}	S.D	แปลผล
24 ชั่วโมง			
3. ท่านเตรียมการสอน และสอนเต็มเวลาทุกครั้ง แม้มีภาระงานอื่นๆ เข้ามาแทรก	4.09	0.71	มาก
4. ท่านยังคงปฏิบัติหน้าที่ แม้เผชิญความยากลำบาก เช่น โรงเรียนอยู่ในพื้นที่ห่างไกล ขาดความพร้อมด้านงบประมาณและบุคลากร	3.99	0.73	มาก
5. ท่านมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานคือ ศิษย์ประสบความสำเร็จ สามารถนำความรู้ ทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ จากโรงเรียน ไปใช้ดำรงชีวิตในสังคมได้	4.43	0.69	มาก
รวม	4.24	0.56	มาก
รวมทั้งหมด	3.99	0.50	มาก

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.24 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความผูกพันในงานของครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับมาก และความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความผูกพันในงานของครู ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.06 อยู่ในระดับมาก และพบว่าข้อที่ครูไม่สามารถละทิ้งงาน ต้องทำงานจนแล้วเสร็จ หรือตามเป้าหมาย แม้ว่าล่วงเลยเวลาราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่ครูพยาบาล เมื่อนักเรียนเจ็บป่วย การซ่อมอุปกรณ์ในหอพัก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.17 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ครูมีความเต็มใจทำงาน หากได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ เช่น กิจกรรมเพื่อชุมชน มีค่าเฉลี่ย 4.08 อยู่ในระดับมาก และครูมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย แม้จะพบกับอุปสรรค เช่น ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ ความพร้อมด้านงบประมาณ กับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นแรงบันดาลใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.05 อยู่ในระดับมาก

ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.69 อยู่ในระดับมาก และพบว่าข้อที่ครูสามารถแลกเปลี่ยนเวรรักษาการณ์ หรือภาระงานอื่นได้เมื่อมีเหตุจำเป็น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.96 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ครูสามารถจัดสรรเวลาให้กับตนเอง ครอบครัว กลุ่มเพื่อน และการทำงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.65 อยู่ในระดับมาก และโรงเรียนจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานเช่น งานเลี้ยง

สร้างสรรค์ นันทนาการสำหรับบุคลากร กับภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทุ่มเททำงาน แม้จะเป็นช่วงวันหยุด หรือนอกเวลาราชการ มีค่าเฉลี่ย 3.64 อยู่ในระดับมาก

ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.24 อยู่ในระดับมาก และพบว่า ข้อที่ครูมีความรัก ปรารถนาดีต่อศิษย์ โดยให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม สร้างกำลังใจให้กับนักเรียนโดยเท่าเทียมกัน ไม่ประสงค์สิ่งตอบแทน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.49 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ครูมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานคือ ศิษย์ประสบความสำเร็จ สามารถนำความรู้ ทักษะชีวิต ทักษะอาชีพจากโรงเรียน ไปใช้ดำรงชีวิตในสังคมได้ มีค่าเฉลี่ย 4.43 อยู่ในระดับมาก ครูตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ อุทิศเวลาของตนดูแลนักเรียนอย่างดีที่สุด เพราะนักเรียนอยู่โรงเรียน 24 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ย 4.19 อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำด้านความผูกพันในงานของครู (Y_{ORGAN}) ด้านความสมดุลการมีชีวิตร่วมตัวกับการทำงาน (Y_{LIFE}) ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน (Y_{AD})

ปัจจัย	Y_{ORGAN}	Y_{LIFE}	Y_{AD}
1. อายุ			
≤ 50 ปี	-0.017	-0.028	0.037
51-60 ปี	-0.006	0.035	-0.059
≥ 61 ปี	0.034	-0.020	0.047
2. ระดับการศึกษา			
ปริญญาตรี	-0.049	-0.004	-0.113*
ปริญญาโทและปริญญาเอก	0.049	0.004	0.113*
3. ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย			
(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)			
ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย 1 งาน	0.034	0.112*	0.018
ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย 2 งาน	-0.064	-0.078	-0.159*
ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ≥ 3 งาน	0.032	-0.033	0.148**
4. รายได้			
ไม่พอใช้/มีหนี้สิน	0.053	-0.010	0.015
พอใช้	-0.088*	-0.034	-0.057
พอใช้และมีเหลือเก็บ	0.058	0.059	0.060
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติการในโรงเรียน			

ปัจจัย	Y _{ORGAN}	Y _{LIFE}	Y _{AD}
20-25 ปี	- 0.062	- 0.106*	-0.074
> 25 ปี	0.062	0.106*	0.074
6. ภาวะครอบครัว			
ไม่มีภาวะ คือ ไม่ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว	-0.090*	-0.074	-0.008
มีภาว่น้อย คือ มีภาระรับผิดชอบที่ต้องดูแลครอบครัว บ้างเป็นบางครั้ง	-0.040	0.035	-0.055
มีภาระมาก คือ มีภาระรับผิดชอบดูแลครอบครัว ตลอดเวลา	0.089*	0.005	0.059

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.051

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ พบว่า

ปัจจัยด้านบุคคลด้านระดับการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.113 หมายถึง ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ของครู ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านบุคคลด้านตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย กลุ่มครูที่ได้รับมอบหมาย 1 งาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.112 หมายถึง ครูที่ได้รับมอบหมายงาน 1 งาน จะส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

ปัจจัยด้านบุคคลด้านกลุ่มครูที่ได้รับมอบหมาย ≥ 3 งาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.148 หมายถึง การได้รับมอบหมายงานเพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงานเพิ่มขึ้น

ปัจจัยด้านบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติการในโรงเรียน กลุ่มครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติการในโรงเรียน มากกว่า 25 ปี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.106 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน หมายความว่า ครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติการในโรงเรียน มากกว่า 25 ปี ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงานมาก

ปัจจัยด้านบุคคลด้านภาวะครอบครัว กลุ่มครูที่มีภาระมาก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.089 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครู หมายถึง เมื่อครูกลุ่มนี้มีภาระมาก ส่งผลต่อการการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครูมาก

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson's Correlation Coefficient)

ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานและปัจจัยด้านองค์การกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำด้านความผูกพันในงานของครู ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน (N=534)

ตัวแปร	Y _{ORGAN}	Y _{Life}	Y _{AD}
ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน			
โอกาสความก้าวหน้า	0.221*	0.355*	0.138*
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.197*	0.278*	0.094*
ลักษณะงาน	0.555*	0.466*	0.434*
ภาระงาน	0.385*	0.535*	0.239*
ความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน	0.468*	0.444*	0.338*
ปัจจัยด้านองค์กร			
โครงสร้างการบริหาร	0.374*	0.503*	0.284*
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	0.471*	0.519*	0.241*
วัฒนธรรมองค์กร	0.616*	0.565*	0.470*

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 6 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครู และขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.555 หมายความว่า เมื่อครูมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานมาก ส่งผลให้การคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำด้านความผูกพันในงานของครูมาก

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานด้านภาระงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ

0.535 หมายความว่า เมื่อครูมีความพึงพอใจในงานด้านภาระงานมาก ส่งผลให้การคงอยู่ของครูในโรงเรียนประจำด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงานมาก

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน และขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.434 หมายความว่า เมื่อครูมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานมาก ส่งผลให้การคงอยู่ของครูในโรงเรียนประจำด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงานมาก

พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรทุกด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำด้านความผูกพันในงานของครู และขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.616 หมายความว่า เมื่อครูมีระดับความพึงพอใจด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ดีมากขึ้น ส่งผลให้การคงอยู่ของครูในโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครูมาก

ปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.565 หมายความว่า เมื่อครูมีระดับความพึงพอใจด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ดีมากขึ้น ส่งผลให้การคงอยู่ของครูในโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงานมาก

ปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน และขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.470 หมายความว่า เมื่อครูมีระดับความพึงพอใจด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ดีมากขึ้น ส่งผลให้การคงอยู่ของครูในโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงานมาก

ตอนที่ 5 การสร้างตัวแปรทำนายสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ตารางที่ 7 การกำหนดตัวแปรจำลองของปัจจัยด้านอายุ

ตัวแปรทำนายด้านอายุ	ตัวแปรจำลอง	
	X_{AGE1}	X_{AGE2}
อายุ 50 ปี	0	0
อายุ 51 - 60 ปี	1	1
อายุ 61 ปีขึ้นไป	0	0

ตารางที่ 8 การกำหนดตัวแปรจำลองของปัจจัยด้านระดับการศึกษา

ตัวแปรทำนายด้านระดับการศึกษา	ตัวแปรจำลอง	
	X_{EDU1}	X_{EDU2}
ปริญญาตรี	0	1
ปริญญาโทและปริญญาเอก	0	0

ตารางที่ 9 การกำหนดตัวแปรจำลองของปัจจัยด้านตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย

ตัวแปรทำนายด้านตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย	ตัวแปรจำลอง	
	X_{POS1}	X_{POS2}
รับผิดชอบ 1 งาน	0	0
รับผิดชอบ 2 งาน	1	0
รับผิดชอบ ≥ 3 งาน	0	1

ตารางที่ 10 การกำหนดตัวแปรจำลองของปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติการในโรงเรียน

ตัวแปรทำนาย ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติการในโรงเรียน	ตัวแปรจำลอง	
	X_{TIME1}	X_{TIME2}
20 - 25 ปี	1	0
> 25 ปี	0	0

ตารางที่ 11 การกำหนดตัวแปรจำลองของปัจจัยด้านรายได้

ตัวแปรทำนายด้านรายได้	ตัวแปรจำลอง	
	X_{INC1}	X_{INC2}
ไม่พอใช้/มีหนี้สิน	0	0
พอใช้	1	0
พอใช้และมีเหลือเก็บ	0	1

ตารางที่ 12 การกำหนดตัวแปรจำลองของปัจจัยด้านภาวะครอบครัว

ตัวแปรทำนายด้านภาวะครอบครัว	ตัวแปรจำลอง	
	X_{LOAD1}	X_{LOAD2}
ไม่มีภาระ คือ ไม่ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว	0	0
มีภาระน้อย คือ มีภาระรับผิดชอบที่ต้องดูแลครอบครัวบ้างเป็นบางครั้ง	1	0
มีภาระมาก คือ มีภาระรับผิดชอบดูแลครอบครัวตลอดเวลา	0	1

จากการกำหนดตัวแปรจำลองข้างต้น ผู้วิจัยได้ตัวแปรทำนายทั้งหมด 18 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรทำนายด้านอายุ คือ X_{AGE1} และ X_{AGE2} ตัวแปรทำนายด้านระดับการศึกษา คือ X_{EDU1} และตัวแปรทำนายด้านตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย คือ X_{POS1} และ X_{POS2} ตัวแปรทำนายด้านระยะเวลาในการปฏิบัติการในโรงเรียน คือ X_{TIME} ตัวแปรทำนายด้านรายได้ คือ X_{INC1} และ X_{INC2} ตัวแปรทำนายด้านภาวะครอบครัว คือ X_{LOAD1} และ X_{LOAD2} ตัวแปรทำนายด้านความพึงพอใจในงาน คือ X_{CHANCE} X_{COMPEN} X_{JOB} X_{BURDEN} และ $X_{RELATION}$ ตัวแปรทำนายด้านองค์กร X_{ADMIN} X_{ENVI} และ $X_{CULTURE}$

ตอนที่ 6 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผู้วิจัยตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ซึ่งตัวแปรทำนายที่ศึกษาจะต้องไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันสูง (Multicollinearity) โดยศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นดังนี้

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรทำนาย

	X_{AGE1}	X_{AGE2}	X_{EDU}	X_{POS1}	X_{POS2}	X_{TIME}	X_{INC1}	X_{INC2}	X_{LOAD1}	X_{LOAD2}
X_{AGE1}	1	-0.539*	-0.060	0.048	0.047	-0.028	-0.023	0.037	-0.015	0.023
X_{AGE2}	-	1	0.032	0.047	-0.111	-0.106	0.078	0.001	0.063	-0.107
X_{EDU}	-0.060	0.032	1.000	0.011	-0.167	-0.027	0.085	-0.165	-0.022	0.093
X_{POS1}	0.048	0.047	0.011	1.000	-0.496*	0.020	0.094	-0.027	0.105	-0.084
X_{POS2}	0.047	-0.111	0.167	-0.496*	1.000	0.065	-0.122	0.053	-0.093	0.067
X_{TIME}	-0.028	-0.106	-0.027	0.020	0.065	1.000	-0.031	-0.059	0.028	0.010
X_{INC1}	-0.023	0.078	0.085	0.094	-0.122	-0.031	1.000	-0.518*	0.099	-0.125

	X _{AGE1}	X _{AGE2}	X _{EDU}	X _{POS1}	X _{POS2}	X _{TIME}	X _{INC1}	X _{INC2}	X _{LOAD1}	X _{LOAD2}
X _{INC2}	0.037	0.001	-0.165	-0.027	0.053	-0.059	-0.518	1.000	0.013	-0.056
X _{LOAD1}	-0.015	0.063	-0.022	0.105	-0.093	0.028	0.099	0.013	1.000	-0.851
X _{LOAD2}	0.023	-0.107	0.093	-0.084	0.067	0.010	-0.125	-0.056	-0.851	1.000
X _{CHANC}	0.018	0.079	-0.146	-0.038	-0.001	-0.009	0.022	0.063	0.038	-0.056
X _{COMPE}	-0.005	0.023	-0.108	-0.017	0.000	0.058	0.007	0.043	0.120	-0.077
X _{JOB}	0.016	0.030	-0.016	-0.129	0.031	-0.113	0.020	0.040	-0.026	0.090
X _{BURDE}	0.087	-0.042	-0.034	0.003	-0.071	-0.097	0.045	0.000	-0.014	0.089
X _{RELAT}	0.001	0.017	-0.120	-0.052	0.031	0.009	0.039	0.083	-0.010	0.019
X _{ADMIN}	-0.042	0.008	-0.078	-0.037	-0.021	-0.093	-0.002	0.059	-0.078	0.050
X _{ENVI}	0.012	-0.054	-0.117	-0.007	-0.025	-0.025	-0.044	0.033	-0.097	0.117
X _{CULTU}	-0.048	0.012	-0.090	-0.080	0.031	-0.061	-0.072	0.097	-0.057	0.052

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 พบว่า ตัวแปรทำนายทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างกันไม่เกิน 0.80 จึงไม่พบปัญหาตัวแปรมีความสัมพันธ์กันและกันสูง (Multicollinearity) สามารถนำตัวแปรดังกล่าวไปวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณได้

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ระหว่างตัวแปรทำนาย

	X _{CHANCE}	X _{COMPEN}	X _{JOB}	X _{BURDEN}	X _{RELATION}	X _{ADMIN}	X _{ENVI}	X _{CULTURE}
X _{AGE1}	.018	-0.005	0.016	0.087	0.001	-0.042	0.012	-0.048
X _{AGE2}	.079	0.023	0.030	-0.042	0.017	0.008	-0.054	0.012
X _{EDU}	-0.146	-0.108	0.016	-0.034	-0.120	-0.078	-0.117	-0.090
X _{POS1}	-0.038	-0.017	-0.129	0.003	-0.052	-0.037	-0.007	-0.080
X _{POS2}	-0.001	0.000	0.031	-0.071	0.031	-0.021	-0.025	0.031
X _{TIME}	-0.009	0.058	-0.113	-0.097	0.009	-0.093	-0.025	-0.061
X _{INC1}	0.022	0.007	0.020	0.045	0.039	-0.002	-0.044	-0.072

	X _{CHANCE}	X _{COMPEN}	X _{JOB}	X _{BURDEN}	X _{RELATION}	X _{ADMIN}	X _{ENVI}	X _{CULTURE}
X _{INC2}	0.063	0.043	0.040	0.000	0.083	0.059	0.033	0.097
X _{LOAD1}	0.038	0.120	-0.026	-0.014	-0.010	-0.078	-0.097	-0.057
X _{LOAD2}	-0.056	-0.077	0.090	0.089	0.019	0.050	0.117	0.052
X _{CHANCE}	1.000	0.390	0.265	0.416	0.330	0.364	0.335	0.342
X _{COMPEN}	0.390	1.000	0.256	0.402	0.360	0.298	0.312	0.259
X _{JOB}	0.265	0.256	1.000	0.461	0.505	0.375	0.419	0.481
X _{BURDEN}	0.416	0.402	0.461	1.000	0.451	0.503	0.504	0.453
X _{RELATION}	0.330	0.360	0.505	0.451	1.000	0.539	0.498	0.613
X _{ADMIN}	0.364	0.298	0.375	0.503	0.539	1.000	0.588	0.605
X _{ENVI}	0.335	0.312	0.419	0.504	0.498	0.588	1.000	0.650
X _{CULTURE}	0.342	0.259	0.481	0.453	0.613	0.605	0.650	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 พบว่า ตัวแปรทำนายทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างกันไม่เกิน 0.80 จึงไม่พบปัญหาตัวแปรมีความสัมพันธ์กันและกันสูง (Multicollinearity) สามารถนำตัวแปรดังกล่าวไปวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณได้

ตอนที่ 7 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียน

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยจำแนกตามปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติการในโรงเรียน ภาระครอบครัว ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสความก้าวหน้า ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานด้านภาระงาน ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน องค์กรด้านโครงสร้างการบริหาร องค์กรด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร จากนั้นศึกษาความสัมพันธ์การอธิบาย (R^2) เพื่อเปรียบเทียบการส่งผลของแต่ละปัจจัยที่มีต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำในแต่ละด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย (R^2) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรทำนายกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำด้านความผูกพันในงานของครู

ตัวแปรทำนาย	R	R^2	Adj R^2	SEE	F	Sig.
ปัจจัยด้านบุคคล						
อายุ	0.037	0.001	-0.002	0.651	0.370	0.691
ระดับการศึกษา	0.049	0.002	0.000	0.650	1.254	0.263
ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย	0.064	0.004	0.000	0.650	1.094	0.336
รายได้	0.089	0.008	0.004	0.649	2.107	0.123
ระยะเวลาในการปฏิบัติการ ในโรงเรียน	0.062	0.004	0.002	0.650	2.053	0.153
ภาระครอบครัว	0.112	0.013	0.009	0.648	3.388	0.035*
ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน						
ความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า	0.221	0.049	0.047	0.635	27.285	< 0.001*
ความพึงพอใจในงานด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.197	0.039	0.037	0.638	21.517	< 0.001*
ความพึงพอใจในงานด้าน ลักษณะงาน	0.555	0.308	0.307	0.541	237.337	< 0.001*
ความพึงพอใจในงานด้านภาระ งาน	0.385	0.148	0.146	0.601	92.467	< 0.001*
ความพึงพอใจในงานด้าน ความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน	0.468	0.219	0.217	0.576	148.932	< 0.001*
ปัจจัยด้านองค์กร						
ปัจจัยด้านองค์กรด้าน โครงสร้างการบริหาร	0.374	0.140	0.139	0.604	86.784	< 0.001*
ปัจจัยด้านองค์กรด้าน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	0.471	0.222	0.221	0.574	151.924	< 0.001*
ปัจจัยด้านองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร	0.616	0.380	0.379	0.513	325.832	< 0.001*

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 15 ตัวแปรทำนายที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครูมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 คือ ปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร รองลงมาคือ ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านองค์กรด้าน

สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านภาระงาน ปัจจัยด้านองค์กรด้านโครงสร้างการบริหาร ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านโอกาสความก้าวหน้า ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ ปัจจัยด้านบุคคลภาวะครอบครัว ตามลำดับ และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์การอธิบายที่มีการปรับให้มีความสอดคล้องในประชากรมากยิ่งขึ้น ($Adj R^2$) พบว่า ตัวแปรทำนายดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของความต้องการได้ร้อยละ 37.90 30.70 22.10 21.70 14.60 13.90 4.70 3.70 และ 0.90 แสดงให้เห็นว่าครูที่มีระดับความพึงพอใจปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ระดับความพึงพอใจปัจจัยด้านองค์กรด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน ความพึงพอใจในงานด้านภาระงาน ระดับความพึงพอใจปัจจัยด้านองค์กรด้านโครงสร้างการบริหาร ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสความก้าวหน้า ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ ปัจจัยด้านบุคคลด้านภาวะครอบครัว แตกต่างกัน ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครู แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย (R^2) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรทำนายแต่ละด้านกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

ตัวแปรทำนาย	R	R^2	Adj R^2	SEE	F	Sig.
ปัจจัยด้านบุคคล						
อายุ	0.035	0.001	-0.003	0.711	0.331	0.719
ระดับการศึกษา	0.004	0.000	-0.002	0.711	0.007	0.932
ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย	0.114	0.013	0.009	0.707	3.494	0.031*
รายได้	0.060	0.004	0.000	0.710	0.946	0.389
ระยะเวลาในการปฏิบัติการณ์โรงเรียน	0.106	0.011	0.009	0.707	6.047	0.014*
ภาวะครอบครัว	0.076	0.006	0.002	0.709	1.525	0.218
ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน						
ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสความก้าวหน้า	0.355	0.126	0.125	0.664	76.890	< 0.001*
ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.278	0.078	0.076	0.683	44.703	< 0.001*

ตัวแปรทำนาย	R	R ²	Adj R ²	SEE	F	Sig.
ความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน	0.466	0.217	0.215	0.629	147.302	< 0.001*
ความพึงพอใจในงาน ด้านภาระงาน	0.535	0.286	0.285	0.600	213.444	< 0.001*
ความพึงพอใจในงาน ด้านความสัมพันธ์ ภายในโรงเรียน	0.444	0.197	0.196	0.637	130.781	< 0.001*
ปัจจัยด้านองค์กร						
ปัจจัยด้านองค์กรด้าน โครงสร้างการบริหาร	0.503	0.253	0.252	0.614	180.548	< 0.001*
ปัจจัยด้านองค์กรด้าน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	0.519	0.269	0.268	0.607	196.067	< 0.001*
ปัจจัยด้านองค์กรด้าน วัฒนธรรมองค์กร	0.470	0.221	0.317	0.591	150.564	< 0.001*

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 ตัวแปรทำนายที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุล การมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงานมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร รองลงมาคือ ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านภาระงาน ปัจจัยด้านองค์กรด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านองค์กรด้านโครงสร้างการบริหาร ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านโอกาสความก้าวหน้า ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านบุคคลด้านตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย และปัจจัยด้านบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติการ ในโรงเรียน ตามลำดับ และเมื่อศึกษาค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายที่มีการปรับให้มีความสอดคล้องในประชากรมากยิ่งขึ้น (AdjR²) พบว่า ตัวแปรทำนายดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของความต้องการได้ร้อยละ 31.7 28.5 26.8 25.2 21.5 19.6 12.5 7.6 0.90 และ 0.90 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าครูที่มีระดับความพึงพอใจปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงานด้านภาระงาน ระดับความพึงพอใจปัจจัยด้านองค์กรด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ระดับความพึงพอใจปัจจัยด้านองค์กรด้านโครงสร้างการบริหาร ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสความก้าวหน้า ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านบุคคลด้านตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย และปัจจัย

ด้านบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติการในโรงเรียนแตกต่างกัน ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตร่วมตัวกับการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย (R^2) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรทำนายแต่ละด้านกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรทำนาย	R	R^2	Adj R^2	SEE	F	Sig.
ปัจจัยด้านบุคคล						
อายุ	0.062	0.004	0.000	0.668	1.022	0.361
ระดับการศึกษา	0.113	0.013	0.011	0.665	6.894	0.009**
ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย	0.178	0.032	0.028	0.659	8.701	< 0.001*
รายได้	0.067	0.005	0.001	0.668	1.207	0.300
ระยะเวลาในการปฏิบัติการในโรงเรียน	0.074	0.006	0.004	0.667	2.950	0.086
ภาระครอบครัว	0.060	0.004	0.000	0.668	0.963	0.383
ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน						
ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสความก้าวหน้า	0.138	0.019	0.017	0.663	10.341	0.001
ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.094	0.009	0.007	.666	4.711	0.030
ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน	0.434	0.189	0.187	0.603	123.695	< 0.001*
ความพึงพอใจในงานด้านภาระงาน	0.239	0.057	0.055	0.650	32.184	< 0.001*
ความพึงพอใจในด้าน	0.338	0.115	0.113	0.630	68.794	< 0.001*

ตัวแปรทำนาย	R	R ²	Adj R ²	SEE	F	Sig.
ความสัมพันธ์ ภายในโรงเรียน						
ปัจจัยด้านองค์กร						
ปัจจัยด้านองค์กร	0.284	0.081	0.079	0.641	46.593	< 0.001*
ด้าน โครงสร้างการ บริหาร						
ปัจจัยด้านองค์กร	0.241	0.058	0.056	0.649	32.912	< 0.001*
ด้านสิ่งแวดล้อมใน การทำงาน						
ปัจจัยด้านองค์กร	0.470	0.221	0.219	0.591	150.564	< 0.001*
ด้านวัฒนธรรม องค์กร						

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 ตัวแปรทำนายที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงานมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 คือ ปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร รองลงมาคือ ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน ปัจจัยด้านองค์กรด้านโครงสร้างการบริหาร ปัจจัยด้านองค์กรด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านภาระงาน ปัจจัยด้านบุคคลด้านตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านโอกาสความก้าวหน้า ปัจจัยด้านบุคคลด้านระดับการศึกษา และ ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์การอธิบายที่มีการปรับให้มีความสอดคล้องในประชากรมากยิ่งขึ้น (AdjR²) พบว่า ตัวแปรทำนายดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของความต้องการได้ร้อยละ 21.90 18.70 11.30 7.90 5.60 5.50 2.80 1.70 1.10 และ 0.7 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าครูที่มีความพึงพอใจปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน ความพึงพอใจในงานด้านโครงสร้างการบริหาร ความพึงพอใจปัจจัยด้านองค์กรด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงานด้านภาระงาน ปัจจัยด้านบุคคลด้านตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ปัจจัยด้านบุคคลด้านระดับการศึกษา และ ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกัน ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน

ตอนที่ 8 ผลการสร้างและยืนยันสมการทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำในแต่ละด้าน

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยจำแนกตามตัวแปรทำนายแต่ละตัว และทดสอบการส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของชุดตัวแปรทำนายในภาพรวม จากนั้นใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อคัดเลือกตัวแปรทำนายที่ร่วมกันส่งผลได้ดีที่สุดต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำในแต่ละด้าน และอธิบายความสามารถในการทำนายของแต่ละสมการ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ใช้การทดสอบ Paired Samples T-Test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าที่แท้จริง (Y) และค่าที่ได้จากการทำนาย (Y') ของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างใหม่พร้อมทั้งเปรียบเทียบกับค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายของการทำนายของกลุ่มตัวอย่างใหม่ ($R^2_{\text{prediction}}$) กับกลุ่มตัวอย่างเดิม (R^2) เพื่อยืนยันสมการทำนายแต่ละสมการ (Prediction Equation Validation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นดังนี้

8.1 สมการทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครู

ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย (R^2) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรทำนายแต่ละด้านกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครู จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

R	R^2	Adj R^2	SEE	F	Sig.
0.696	0.484	0.466	0.475	26.820	< 0.001

จากตารางที่ 18 พบว่า ชุดตัวแปรทำนายที่ศึกษาส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสามารถนำชุดตัวแปรดังกล่าวมาสร้างเป็นสมการทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครู

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (β) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับการการทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครู จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	β		
ปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_{CULTURE})	0.418	0.033	0.454	12.568	<0.001

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	β		
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน (X_{JOB})	0.298	0.032	0.337	9.321	<0.001
ค่าคงที่ (Constant)	1.270	0.132		9.609	<0.001

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย (R^2) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรทำนายแต่ละด้านกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครู จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

R	R^2	Adj R^2	SEE	F	Sig.
0.683	0.467	0.465	0.476	232.656	<0.001

จากตารางที่ 19 และ 20 การศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครู (Y_{ORGAN}) พบว่า มีตัวแปรปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร ($X_{CULTURE}$) และปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน (X_{JOB}) ที่ร่วมกันทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อศึกษาค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายที่มีการปรับให้มีความสอดคล้องในประชากรมากยิ่งขึ้น (Adj R^2) แล้วพบว่าตัวแปรที่ทำนายดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของความต้องการได้ร้อยละ 46.50 และ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

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

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

จากสมการคะแนนมาตรฐานจะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานส่งผลทางบวกต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครู โดยปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลมากกว่าปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

ตารางที่ 21 การคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครูที่แท้จริง (Y_{ORGAN}) และค่าที่ได้จากสมการทำนาย (Y'_{ORGAN}) ของกลุ่มตัวอย่างใหม่ สำหรับการทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำด้านความผูกพันในงานของครู

ตัวอย่างที่	Y_{ORGAN}	Y'_{ORGAN}
1	3.76	3.20
2	3.85	3.60
3	4.77	5.00
4	3.79	4.20
5	4.16	5.00
6	4.07	4.60
7	4.03	3.80
8	3.91	5.00
9	3.85	3.20
10	3.67	3.40
11	3.76	3.40
12	3.79	4.20
13	4.59	4.80
14	3.91	5.00
15	3.90	4.00
16	4.35	3.80
17	3.99	4.00
18	3.91	3.20
19	4.16	4.60
20	4.56	5.00
21	3.70	4.00
22	4.62	5.00
23	3.41	3.40
24	4.79	5.00
25	4.01	3.80
26	4.79	5.00
27	3.59	4.60
28	3.85	4.00
29	4.03	3.80
30	3.56	3.80

ตารางที่ 22 การทดสอบ Paired Sample T-Test สำหรับการทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครู

	Mean	SD.	Std.Error	t	df	Sig.
			Mean			(2-tailed)
Y _{ORGAN} -	-0.142	0.490	0.089	-1.591	29	0.123
Y' _{ORGAN}						

ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายของการทำนายของกลุ่มตัวอย่างใหม่ ($R^2_{\text{prediction}}$) เป็นดังนี้

$$R^2_{\text{prediction}}=0.333$$

จากการทดสอบเพื่อยืนยันสมการทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครู พบว่าค่าที่แท้จริงและค่าที่ได้จากการทำนายไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างไรก็ดี ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายของการทำนายของกลุ่มตัวอย่างใหม่ ($R^2_{\text{prediction}}$) มีค่าเท่ากับ 0.333 ซึ่งมีความแตกต่างกับค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายของกลุ่มตัวอย่างเดิม (R^2) ที่มีค่าเท่ากับ 0.467 จึงไม่สามารถยืนยันสมการทำนายได้

8.2 สมการทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

ตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย (R^2) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรทำนายแต่ละด้านกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงานจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

R	R^2	AdjR2	SEE	F	Sig.
0.686	0.471	0.452	0.526	25.428	< 0.001

จากตารางที่ 23 พบว่า ชุดตัวแปรทำนายที่ศึกษาส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสามารถนำชุดตัวแปรดังกล่าวมาสร้างเป็นสมการทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

ตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (β) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับการทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	β		
ปัจจัยความพึงพอใจ ในงานด้านภาระงาน (X_{BURDEN})	0.245	0.041	0.240	5.910	0.000
ปัจจัยด้านองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ($X_{CULTURE}$)	0.243	0.047	0.241	5.135	0.000
ปัจจัยความพึงพอใจ ในงานด้านลักษณะ งาน (X_{JOB})	0.142	0.037	0.147	3.813	0.000
ปัจจัยด้านองค์กรด้าน โครงสร้าง การบริหาร (X_{ADMIN})	0.118	0.044	0.118	2.692	0.007
ปัจจัยด้านองค์กรด้าน สิ่งแวดล้อม ในการทำงาน (X_{ENVI})	0.113	0.045	0.117	2.545	0.011
ปัจจัยด้านบุคคลด้าน มีการระครอบครวัน้อย (X_{LOAD})	0.110	0.046	0.077	2.383	0.018
ค่าคงที่ (Constant)	0.270	0.164		1.649	0.100

ตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย (R^2) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรทำนายแต่ละด้านกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงานจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

R	R^2	Adj R^2	SEE	F	Sig.
0.676	0.457	0.450	0.526	73.783	<0.001

จากตารางที่ 24 และ 25 การศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (Y'_{LIFE}) พบว่า มีตัวแปรปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านภาระงาน (X_{BURDEN}) ปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร ($X_{CULTURE}$) ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน (X_{JOB}) ปัจจัยด้านองค์กรด้านโครงสร้างการบริหาร (X_{ADMIN}) ปัจจัยด้านองค์กรด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (X_{ENVI}) และปัจจัยด้านบุคคลด้านมีภาระครอบครัวน้อย (X_{LOAD}) ที่ร่วมกันทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อศึกษาค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายที่มีการปรับให้มีความสอดคล้องในประชากรมากยิ่งขึ้น ($AdjR^2$) แล้ว พบว่าตัวแปรที่ทำนายดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของความต้องการได้ร้อยละ 45.0 และ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สมการคะแนนดิบ} \quad Y'_{Life} &= 0.270 + 0.243 X_{CULTURE} + 0.245 X_{BURDEN} + 0.142 X_{JOB} \\ &+ 0.118 X_{ADMIN} + 0.113 X_{ENVI} + 0.110 X_{LOAD} \\ \text{สมการคะแนนมาตรฐาน} \quad Z'_{Life} &= 0.241 X_{CULTURE} + 0.240 X_{BURDEN} + 0.147 X_{JOB} + \\ &0.118 X_{ADMIN} + 0.117 X_{ENVI} + 0.077 X_{LOAD} \end{aligned}$$

จากสมการคะแนนมาตรฐานจะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านภาระงาน ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านองค์กรด้านโครงสร้างการบริหาร ปัจจัยด้านองค์กรด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านบุคคลด้านมีภาระครอบครัวน้อย ส่งผลทางบวกต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน โดยที่ตัวแปรที่อิทธิพลจากมากไปน้อยคือ ปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลมากที่สุด ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านภาระงานรองลงมา ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านองค์กรด้านโครงสร้างการบริหาร ปัจจัยด้านองค์กรด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานและมีภาระครอบครัวน้อย ตามลำดับ

ตารางที่ 26 การคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงานที่แท้จริง (Y_{LIFE}) และค่าที่ได้จากสมการทำนาย (Y'_{LIFE}) ของกลุ่มตัวอย่างใหม่ สำหรับการทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

ตัวอย่างที่	Y_{LIFE}	Y'_{LIFE}
1	3.41	3.00
2	3.28	3.20
3	4.38	4.20
4	3.40	3.00
5	3.64	3.40

ตัวอย่างที่	Y _{LIFE}	Y' _{LIFE}
6	3.99	4.00
7	3.50	2.80
8	3.57	4.40
9	3.41	3.20
10	3.33	3.60
11	3.40	3.60
12	3.40	3.40
13	4.25	4.00
14	3.68	4.40
15	3.42	3.60
16	3.69	2.80
17	3.46	3.60
18	3.32	3.20
19	3.94	3.60
20	4.14	3.40
21	3.20	3.20
22	4.33	5.00
23	2.20	1.40
24	4.59	5.00
25	3.71	3.80
26	4.48	4.60
27	3.16	2.80
28	3.50	3.80
29	3.41	4.00
30	3.31	4.20

ตารางที่ 27 การทดสอบ Paired Sample T-Test สำหรับการทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียน
ประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตร่วมตัวกับการทำงาน

	Mean	SD.	Std.Error Mean	T	Df	Sig. (2-tailed)
Y _{LIFE} - Y' _{LIFE}	0.010	0.473	0.086	0.116	29	0.909

ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายของการทำนายของกลุ่มตัวอย่างใหม่ ($R^2_{\text{prediction}}$) เป็นดังนี้

$$R^2_{\text{prediction}}=0.435$$

จากการทดสอบเพื่อยืนยันสมการทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุล การมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน พบว่าค่าที่แท้จริงและค่าที่ได้จากการทำนายไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างไรก็ตาม ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายของการทำนายของกลุ่ม ตัวอย่างใหม่ ($R^2_{\text{prediction}}$) มีค่าเท่ากับ 0.435 ซึ่งมีใกล้เคียงกับค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายของกลุ่ม ตัวอย่างเดิม (R^2) ที่มีค่าเท่ากับ 0.457 จึงสามารถยืนยันสมการทำนายได้

8.3 สมการทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย (R^2) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรทำนายแต่ละด้านกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

R	R^2	Adj R^2	SEE	F	Sig.
0.568	0.322	0.299	0.560	13.606	< 0.001

จากตารางที่ 28 พบว่า ชุดตัวแปรทำนายที่ศึกษาส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จึงสามารถนำชุดตัวแปร ดังกล่าวมาสร้างเป็นสมการทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการ ทำงาน

ตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (β) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับการทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่น อุดมการณ์ในการทำงาน จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	β		
ปัจจัยด้านองค์กรด้าน วัฒนธรรมองค์กร (X_{CULTURE})	0.404	0.047	0.427	8.526	0.000

ตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	β		
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน (X_{JOB})	0.263	0.038	0.290	6.927	0.000
ปัจจัยด้านบุคคลด้าน ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ≥ 3 งาน (X_{POS2})	0.178	0.053	0.122	3.369	0.001
ปัจจัยด้านองค์กรด้าน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (X_{ENVI})	-0.140	0.044	-0.154	-3.191	0.002
ค่าคงที่ (Constant)	2.131	0.160		13.319	0.000

ตารางที่ 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย (R^2) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรทำนายแต่ละด้านกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงานจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

R	R^2	Adj R^2	SEE	F	Sig.
0.554	0.307	0.302	0.558	58.639	<0.001

จากตารางที่ 29 และ 30 การศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน (Y'_{AD}) พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร ($X_{CULTURE}$) ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน (X_{JOB}) ปัจจัยด้านบุคคลด้านตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ≥ 3 งาน (X_{POS2}) ปัจจัยด้านองค์กรด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (X_{ENVI}) ที่ร่วมกันทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} < 0.05$) เมื่อศึกษาค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายที่มีการปรับให้มีความสอดคล้องในประชากรมากยิ่งขึ้น (Adj R^2) แล้วพบว่าตัวแปรที่ทำนายดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของความต้องการได้ร้อยละ 30.2 และ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

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

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

จากสมการคะแนนมาตรฐานจะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านบุคคลตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ≥ 3 งาน ส่งผลบวกต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน โดยตัวแปรทำนายที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านบุคคลตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ≥ 3 งาน ตามลำดับ

ตารางที่ 31 การคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงานที่แท้จริง (Y_{AD}) และค่าที่ได้จากสมการทำนาย (Y'_{AD}) ของกลุ่มตัวอย่างใหม่ สำหรับการทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน

ตัวอย่างที่	Y_{AD}	Y'_{AD}
1	3.95	3.80
2	4.23	4.60
3	4.69	3.80
4	3.98	3.20
5	4.41	4.60
6	4.07	5.00
7	4.40	5.00
8	4.05	4.80
9	4.06	3.40
10	3.87	3.40
11	3.98	3.20
12	4.15	4.00
13	4.56	4.20
14	4.05	4.80
15	3.97	3.40
16	4.37	5.00
17	4.16	3.40
18	4.11	4.20
19	4.16	5.00

ตัวอย่างที่	Y _{AD}	Y' _{AD}
20	4.73	5.00
21	4.10	5.00
22	4.73	5.00
23	3.79	4.60
24	4.89	5.00
25	4.02	3.80
26	4.74	4.80
27	4.05	4.80
28	4.03	4.00
29	4.16	4.00
30	3.79	3.40

ตารางที่ 32 การทดสอบ Paired Sample T-Test สำหรับการทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน

	Mean	SD.	Std.Error Mean	t	Df	Sig. (2-tailed)
Y _{AD} - Y' _{AD}	-0.065	0.577	0.105	-0.617	29	0.542

การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายของการทำนายของกลุ่มตัวอย่างใหม่ ($R^2_{\text{prediction}}$) เป็นดังนี้

$$R^2_{\text{prediction}} = 0.209$$

จากการทดสอบเพื่อยืนยันสมการทำนายการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน พบว่า ค่าที่แท้จริงและค่าที่ได้จากการทำนายไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใดๆก็ดี ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายของการทำนายของกลุ่มตัวอย่างใหม่ ($R^2_{\text{prediction}}$) มีค่าเท่ากับ 0.209 ซึ่งมีความแตกต่างกับค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายของกลุ่มตัวอย่างเดิม (R^2) ที่มีค่าเท่ากับ 0.307 จึงไม่สามารถยืนยันสมการทำนายได้

สรุปข้อค้นพบจากการวิจัย

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

1. ปัจจัยด้านบุคคล มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ คือ ด้านภาระครอบครัว ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำด้านความผูกพันในงานของครู ($\beta=0.009$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตร่วมตัวกับการทำงาน ($\beta= 0.077$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 กับตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน ($\beta=0.122$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2. ปัจจัยด้านพึงพอใจในงาน มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ คือ ด้านลักษณะงานส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครู ($\beta=0.337$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และส่งผลต่อด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน ($\beta=0.290$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และด้านภาระงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตร่วมตัวกับการทำงาน ($\beta=0.240$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ปัจจัยด้านองค์กร มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำทั้งสามด้าน โดยส่งผลต่อด้านความผูกพันในงานของครูมากที่สุด ($\beta=0.454$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ด้านความสมดุลการมีชีวิตร่วมตัวกับการทำงาน ($\beta=0.241$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน ($\beta=0.427$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยทั้งสามด้านพบว่า ปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำมากที่สุด ซึ่งหมายความว่า ครูที่มีความพึงพอใจด้านวัฒนธรรมองค์กรมาก จะส่งผลต่อการคงอยู่โรงเรียนประจำมาก

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีสมมติฐานการวิจัยว่าปัจจัยที่นำมาศึกษา ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประจำแห่งนั้นเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ประชากรจำนวนทั้งสิ้น 541 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 541 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purpose Sampling) ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 534 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.71 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ 3) ความคงอยู่ของครูในโรงเรียนประจำ จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัย คำนวณค่าทางสถิติผ่านทางเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS หากการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มครูที่ตอบแบบสอบถามมีอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 87.64 (อายุเฉลี่ย=55.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=3.30) 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 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 20.41 มีภาระรับผิดชอบที่ต้องดูแลครอบครัวบ้างเป็นบางครั้ง คิดเป็นร้อยละ 46.44 รองลงมาคือ ภาระรับผิดชอบดูแลครอบครัวตลอดเวลา คิดเป็นร้อยละ 45.51 และส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่าย 1 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 77.34 รองลงมาคือมีค่าใช้จ่าย 2 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 20.97

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาระคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยด้านองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อยู่ในระดับมาก

1.2.1 พิจารณาปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน รายงานพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.93 อยู่ในระดับมาก โดยพบว่าข้อที่บทบาทของครูโรงเรียนประจำเปรียบเสมือนพ่อแม่ ดูแลรับผิดชอบภารกิจรอบคร้วร่วมกันตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.25 อยู่ในระดับมาก

1.2.2 พิจารณาปัจจัยด้านองค์กร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 อยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านของปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.89 อยู่ในระดับมาก โดยพบว่าข้อที่การรักษาเวลาและอุทิศเวลาในการปฏิบัติราชการอย่างเต็มกำลัง และสม่ำเสมอ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.01 อยู่ในระดับมาก

1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าภาระยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.24 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความผูกพันในงานของครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับมาก และความสมดุลการมีชีวิตร่วมตัวกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อยู่ในระดับมาก

1.3.1 พิจารณาการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครู ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านของความผูกพันในงานของครู พบว่าข้อที่ครูไม่สามารถละทิ้งงาน ต้องทำงานจนแล้วเสร็จ หรือตามเป้าหมาย แม้ว่าจะล่วงเลยเวลาราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่ครูพยาบาล เมื่อนักเรียนเจ็บป่วย การซ่อมอุปกรณ์ในหอพักมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.17 อยู่ในระดับมาก

1.3.2 พิจารณาการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตร่วมตัวกับการทำงานภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านความสมดุลการมีชีวิตร่วมตัวกับการทำงาน พบว่าข้อที่ครูสามารถแลกเปลี่ยนเวรรักษาการณ์ หรือภาระงานอื่นได้เมื่อมีเหตุจำเป็น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.96 อยู่ในระดับมาก

1.3.3 พิจารณาการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 อยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน พบว่าข้อที่ครูมีความรัก ปราบปรามศิษย์ โดยให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม สร้างกำลังใจให้กับนักเรียนโดยเท่าเทียมกัน ไม่ประสงค์สิ่งตอบแทนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.49 อยู่ในระดับมาก

1.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ในภาพรวมทั้งสามปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 โดยปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำในทุกด้าน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านบุคคล ดังนี้

1.4.1 พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านองค์กรและการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรทุกตัวมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.241 – 0.616 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์สูงสุดกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำด้านความผูกพันในงานของครู ($r=0.616$) แสดงว่าครูมีความพึงพอใจด้านปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรมาก การคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานมาก

ปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์สูงสุดกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ($r=0.565$) แสดงว่าครูมีความพึงพอใจด้านปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรมาก การคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงานมาก

ปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์สูงสุดกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน ($r=0.470$) แสดงว่า ครูมีความพึงพอใจด้านปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรมาก การคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงานมาก

1.4.2 พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.138 – 0.555

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำด้านความผูกพันในงานของครู ($r=0.555$) แสดงว่า ครูมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานมาก การคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานมาก

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานด้านภาระงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ($r=0.535$) แสดงว่าครูมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานมาก การคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงานมาก

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน ($r=0.434$) แสดงว่าครูมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานมาก การคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงานมาก

1.4.3 พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านบุคคลและการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ พบว่า ปัจจัยด้านบุคคลบางด้านเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.089 – 0.148

ปัจจัยด้านบุคคลด้านภาระครอบครัว มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครู ($r=0.089$) แสดงว่าครูที่มีภาระครอบครัวมาก การคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครูมาก

ปัจจัยด้านบุคคลด้านตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย 1 งาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ($r=0.112$) แสดงว่า ครูที่ได้รับมอบหมาย 1 งาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

ปัจจัยด้านบุคคลด้านตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายมากกว่าเท่ากับ 3 งาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน ($r=0.148$) แสดงว่า ครูที่ได้รับมอบหมายมากกว่าเท่ากับ 3 งาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน

1.5 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำในแต่ละด้าน

1.5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครูพบว่า ปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรมีส่งผลสูงสุด ($\beta=0.454$) รองลงมา

คือปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ($\beta=0.337$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 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 โดยปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรมีส่งผลมากกว่าปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

1.5.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงานพบว่า ปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\beta=0.241$) ส่งผลสูงสุด รองลงมาคือปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานด้านภาระงาน ($\beta=0.240$) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ($\beta=0.147$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สามารถเขียนเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

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

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

จากสมการคะแนนมาตรฐานจะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงานด้านภาระงาน ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ส่งผลทางบวกต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลสูงสุด รองลงมาคือความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านบุคคลด้านตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายมากกว่าเท่ากับ 3 งาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สามารถเขียนเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

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

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

จากสมการคะแนนมาตรฐานจะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านบุคคลด้านตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ≥ 3 งาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน

สรุปข้อค้นพบจากการวิจัย

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

1. ปัจจัยด้านบุคคล มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ คือ ด้านภาระครอบครัว ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำด้านความผูกพันในงานของครู ($r=0.009$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตร่วมตัวกับการทำงาน ($\beta=0.077$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 กับด้านตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน ($\beta=0.122$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2. ปัจจัยด้านพึงพอใจในงาน มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ คือ ด้านลักษณะงานส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครู ($\beta=0.337$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และส่งผลต่อด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน ($\beta=0.290$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และด้านภาระงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตร่วมตัวกับการทำงาน ($\beta=0.240$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ปัจจัยด้านองค์กร มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำทั้งสามด้าน โดยส่งผลต่อด้านความผูกพันในงานของครูมากที่สุด ($\beta=0.454$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ด้านความสมดุลการมีชีวิตร่วมตัวกับการทำงาน ($\beta=0.241$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน ($\beta=0.427$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยทั้งสามด้านพบว่า ปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำมากที่สุด ซึ่งหมายความว่า ครูที่มีความพึงพอใจด้านวัฒนธรรมองค์กรมาก จะส่งผลต่อการคงอยู่โรงเรียนประจำมาก

2. อภิปรายผลการวิจัย

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

1. ปัจจัยด้านบุคคล มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ คือ ด้านภาระครอบครัว ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำด้านความผูกพันในงานของครู ทั้งนี้เพราะครูมีภาระรับผิดชอบครอบครัวที่แตกต่างกัน ครูบางคนไม่มีภาระต้องเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวหรือดูแลรับผิดชอบเพียงบางครั้งบางคราว ครูต้องดูแลค่าใช้จ่ายส่วนตัว หรือค่าใช้จ่ายส่วนตัวและของสมาชิกในครอบครัว แต่ครูยังคงความกระตือรือร้น การทุ่มเท อุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ที่จะเห็นได้จาก เมื่อนักเรียนมีอาการเจ็บป่วยในยามวิกาล ครูต้องปฏิบัติหน้าที่ครูพยาบาล หรือนำนักเรียนส่งโรงพยาบาล และดูแลนักเรียนที่โรงพยาบาลจนกว่าผู้ปกครองของนักเรียน จะรับดูแลต่อ ครูสอนเสริมพิเศษในช่วงเวลา 19.00 - 21.00 น. ครูปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ โดยโรงเรียนมีการจัดสรรที่พัก รถรับส่ง และค่าตอบแทนการสอนเสริมพิเศษและการปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslach, Schaufeli and Leiter (2001) ความยึดมั่นผูกพันว่าเป็นสภาวะที่พนักงานมีความเต็มใจในการทำงาน และตระหนักว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ เพื่อประโยชน์ต่อผู้อื่น และงานที่ทำส่งผลกระทบต่อภาพรวม แม้ว่าจะเผชิญปัญหาพนักงานจะกระตือรือร้นในการทำงานจนสำเร็จ จากแนวคิดของ Saks (2006) รางวัลและการยอมรับ การจัดสวัสดิการ การให้ผลตอบแทน เพิ่มความพึงพอใจในงาน และ ความผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร

2. ปัจจัยด้านบุคคล ด้านภาระครอบครัว ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตร่วมตัวกับการทำงาน อาจกล่าวได้ว่า ครูมีภาระรับผิดชอบครอบครัวที่แตกต่างกัน ครูบางคนไม่มีภาระต้องเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวหรือดูแลรับผิดชอบเพียงบางครั้งบางคราว ครูต้องดูแลค่าใช้จ่ายส่วนตัว หรือค่าใช้จ่ายส่วนตัวและของสมาชิกในครอบครัว หรือภาระด้านค่าใช้จ่ายอื่นๆ ซึ่งลักษณะสำคัญของโรงเรียนประจำคือ โรงเรียนจัดสวัสดิการ เช่น ที่พักอาศัย/ อาหาร 3 มื้อ/ บริการรถรับ-ส่ง/ ศูนย์สุขภาพ ภายในโรงเรียนให้กับบุคลากร รวมไปถึงโรงเรียนจัดกิจกรรมสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครู เพื่อนครู และสมาชิกในครอบครัว เช่นกิจกรรมปิดกล่องซอล์ก กิจกรรมกีฬาสามัคคี อีกทั้งครูสามารถแลกเปลี่ยนเวรรักษาการณ์ หรือภาระงานอื่นได้ เมื่อมีเหตุจำเป็น เพื่อสร้าง

บรรยากาศที่ผ่อนคลาย เพื่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975 อ้างถึงใน นาทยา สมิติชเสีเยอร์, 2550) พนักงานในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการมีสมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน กล่าวคือ ชั่วโมงการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานล่วงเวลาได้ แต่ต้องไม่มากเกินไป การให้โอกาสในการทำงาน การเรียนรู้และยอมรับความคิดเห็นในการทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี สร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร อีกทั้งการจัดสรรสวัสดิการเช่น การออกค่าใช้จ่ายเมื่อสมาชิกในครอบครัวเจ็บป่วย พนักงานมีแนวโน้มตัดสินใจคงอยู่ในงานเมื่อ สมดุลการมีชีวิตร่วมกับการทำงานที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Hudson Highland Group (2005 อ้างถึงในศิริภัสสร วงษ์ทองดี, 2552) องค์กรต้องมีกำหนดนโยบายและการดำเนินการเพื่อนำไปสู่ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เช่น การให้เงินสนับสนุนเมื่อบุคลากรหญิงลางานเพื่อเลี้ยงดูบุตร การออกค่าใช้จ่ายเมื่อสมาชิกในครอบครัวเจ็บป่วย การลาหลังจากคลอดบุตรเพื่อให้แม่สามารถดูแลลูกแรกเกิดและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแม่กับลูก การจัดให้มีสถานที่ดูแลบุตรของบุคลากร ทั้งภายในองค์กรหรือสถานที่ใกล้เคียงองค์กร

3. ปัจจัยด้านบุคคล ด้านตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนประจำส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายงานอย่างน้อย 2 งาน โดยเป็นงานจัดการเรียนการสอน และงานสนับสนุน เช่น งานอาคารสถานที่และการซ่อมบำรุง งานอนามัยโรงเรียน งานธนาคาร งานหอพักนักเรียน ซึ่งล้วนเป็นงานที่สำคัญกับนักเรียน และบางงานส่งผลกระทบต่อภาระการดำเนินชีวิตของนักเรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียน พบว่าครูต้องพยายามและเรียนรู้ เพื่อให้ตนเองมีทักษะในการปฏิบัติงานนั้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ครูเผชิญความยากลำบาก เช่น ขาดทักษะในการแก้ไขปัญหาขาดความพร้อมด้านงบประมาณและบุคลากร ครูทุ่มเทเพื่อแก้ปัญหา และครูเตรียมการสอน และสอนเต็มเวลาทุกครั้ง แม้มีภาระงานอื่นๆ เข้ามาแทรก เพื่อประโยชน์ของนักเรียนเป็นสำคัญ ตามแนวคิดของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน มัทนา วังถนอมศักดิ์, 2550) กล่าวว่า บุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการทำงาน จากการได้รับมอบหมาย หรือโอกาสในการปฏิบัติงานที่หลากหลายทำความสามารถ และบุคคลจะเกิดความตระหนัก ทุ่มเทเมื่อน้ำที่ที่ได้รับมอบหมายนั้นส่งผลกับผู้อื่น สอดคล้องกับผลการวิจัยของปรกรณ์ ลิ้มโยธิน เรื่อง แบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย พบว่า บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งงานสูงกว่า หรือบุคคลได้รับ

มอบหมายงานมีการรับรู้ และตระหนักในการได้รับการยอมรับความสามารถ ความเชื่อใจในการปฏิบัติงาน นั้นให้สำเร็จ เกิดความยึดมั่นในการทำงานนั้นให้สำเร็จ มีแนวโน้มคงอยู่ในงานสูง

4. ปัจจัยด้านพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครู อาจกล่าวได้ว่าลักษณะงานของครูโรงเรียนประจำที่มีความท้าทาย และต้องใช้ความรู้ ประสบการณ์ที่ซับซ้อนในการปฏิบัติและแก้ไขปัญหา เช่น เมื่อนักเรียนมีอาการเจ็บป่วยในยามวิกาล ครูต้องปฏิบัติหน้าที่ครูพยาบาล หรือนำนักเรียนส่งโรงพยาบาล ครูต้องแก้ปัญหาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้าลัดวงจร เครื่องสูบน้ำไม่ทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้นักเรียนและบุคลากรอื่น นอกเวลาปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน และครู บุคลากร และโรงเรียน เมื่อครูมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน มีเจตคติที่ดีต่อลักษณะงานของครูโรงเรียนประจำ ทำให้ครูแสดงออกพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่ทุ่มเท แม้ว่าจะเป็นการปฏิบัติล่วงเวลา และไม่มีค่าตอบแทน สอดคล้องกับ Maslach (2001) ที่ได้อธิบายว่าความผูกพันในงานเป็นสภาวะที่บุคลากรมีพลังใจในการทำงาน อยากทำงาน ชอบที่จะเกี่ยวข้องอยู่กับงาน แม้ว่าจะมีทำท้อ และบุคลากรรู้สึกกว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ และผลของการปฏิบัติงานเป็นประโยชน์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Schaufeli และคณะ (2002 อ้างถึงใน นลินี สุวรรณโชติ, 2557) พนักงานจะปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น ตั้งใจในการทำงานและการยื่นกรานทำงานแม้ว่าจะต้องพบกับความยากลำบากหรือการปฏิบัติงานนอกเวลา การอุทิศตน เมื่อตระหนักในความสำคัญของหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ เกิดความภาคภูมิใจ ความผูกพันในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานตัดสินใจไม่ลาออกจากงาน

5. ปัจจัยด้านพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน ลักษณะงานของครูโรงเรียนประจำ งานต้องใช้ความรู้ ทักษะความสามารถหลายด้าน เช่น เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินไฟฟ้าลัดวงจร เครื่องสูบน้ำไม่ทำงาน ครูต้องดำเนินการแก้ไข เพื่ออำนวยความสะดวกให้นักเรียนและบุคลากรอื่น และผลของงานสร้างความพึงพอใจในงานและความผูกพันในงานนั้น และพร้อมจะปฏิบัติงานนั้นต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Harrell (1949 อ้างถึงใน พัฒนา ศิริโชติบัณฑิต, 2559) ที่ว่า ลักษณะงาน คือความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงานที่ทำให้มีโอกาสในการเรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานได้ประสบความสำเร็จ การรับรู้หน้าที่ ความรับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน ความรู้สึกของคนทำงานที่รู้สึกว่างานนั้นทำแล้วเป็นประโยชน์ สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะทำให้คนทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเกิดความผูกพัน

6. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานด้านภาระงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ภาระงานของครูโรงเรียนประจำมีหลายด้าน ทำให้จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงานสอน งานส่งสนับสนุนมีมาก จากงานวิจัยพบว่า ครูส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายงานอย่างน้อย 2 ด้าน และโรงเรียนมีการจัดโครงสร้างการปฏิบัติงาน ขอบเขตงาน และจัดสรรอัตรากำลังอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในหน้าที่และจำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงานที่มากเกินไป เพื่อให้ครูมีเวลาในการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน และมีเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ กับเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ทำให้งานมีประสิทธิภาพ Mathis and Jackson (2004) อธิบายว่า นโยบายและวิธีการทำงานมอบหมายภาระงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ทักษะของบุคลากร จัดสรรแบ่งงานให้บุคลากรมีเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมส่วนตัว ล้วนช่วยให้เกิดความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

7. ปัจจัยด้านองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครูมากที่สุด แสดงว่า โรงเรียนประจำที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะสร้างเสริมความผูกพันในงาน ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญของโรงเรียนประจำคือ มีความเอื้ออาทร เข้าใจกัน สามารถอยู่ร่วมกัน เป็นแนวคิดที่ยึดถือปฏิบัติตลอดมา และหล่อหลอมให้ครูช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ครูตระหนักในหน้าที่เสมอว่า ครูโรงเรียนประจำปฏิบัติงาน 24 ชั่วโมง รักษาเวลาและอุทิศเวลาในการปฏิบัติราชการอย่างเต็มกำลัง ทั้งการจัดการเรียนการสอน การดูแลนักเรียนที่หอพัก การดูแลสุขภาพอนามัยต่างๆ รวมถึงการให้คำปรึกษา เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน โรงเรียนเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม จัดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นด้วยงานที่ต้องอาศัยทักษะ ความสามารถหลากหลายในการปฏิบัติ แก้ไขเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และผลของการปฏิบัติที่สำเร็จสร้างเสริมความภาคภูมิใจให้กับครู สอดคล้องกับแนวคิดของสอดคล้องกับแนวคิดของ Schein (2004) วัฒนธรรมองค์กร เป็นลักษณะการมีส่วนร่วมของการกระทำ ค่านิยม และความเชื่อที่พัฒนาขึ้นภายในองค์กรและชี้นำหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรสามารถมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร ความผูกพันและคุณภาพชีวิตการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Hofstede (1980) ที่ระบุว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ความตั้งใจในการคงอยู่และการลาออก วัฒนธรรมองค์กรจะสร้างความศรัทธาและแรงจูงใจให้แก่บุคคลปรับเปลี่ยน ตนเองให้สอดคล้องกับบริบทองค์กร สามารถคงอยู่ในองค์กรได้ ส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือกัน การติดต่อประสานงานต่างๆ เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น เมื่อ

ครูมีระดับความพึงพอใจด้านด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ตีมากขึ้น ส่งผลให้การคงอยู่ของครูในโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครูมาก

8. ปัจจัยด้านองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน แม้ว่าครูโรงเรียนประจำจะมีหน้าที่รับผิดชอบหลายด้าน และครูต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ หรือต้องพร้อมปฏิบัติงานเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินเพื่อประโยชน์ของนักเรียนและโรงเรียน แต่อย่างไรก็ตามโรงเรียนประจำมีการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงาน การจัดสรรงานให้เหมาะสมกับความสามารถของครูเพื่อให้ครูนั้นปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ทั้งยังมีการจัดให้มีครูพี่เลี้ยงเพื่อดูให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตนให้กับครูใหม่อีกด้วย ครูสามารถแลกเปลี่ยนเวรรักษาการณ์ หรือภาระงานอื่นได้ เมื่อมีเหตุจำเป็นเพื่อลดความเครียด สร้างบรรยากาศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และโรงเรียนยังจัดสถานที่ในสำหรับพักอาศัย สถานที่ออกกำลังกาย แหล่งสืบค้นข้อมูล และจัดกิจกรรมสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเช่น กิจกรรมกีฬาสามัคคี งานเลี้ยงสร้างสรรค์ งานปิดกล่องชอล์ก ซึ่งสอดคล้องกับ Hutton (2005 อ้างถึงใน นาทยา สมิติชญ์ชัย, 2550) ที่ว่า สมดุลชีวิตกับการทำงานต้องเป็นยุทธศาสตร์ของแผนกทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดคุณค่าของบุคลากรจากการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ให้โอกาสในการทำงานที่ท้าทายความสามารถ ให้กำลังในการปฏิบัติงาน จัดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นเมื่อเกิดเหตุจำเป็น วัฒนธรรมค่านิยมในการช่วยเหลือ ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกสภาพจิตใจที่ดี มีร่างกายที่แข็งแรงอีกทั้งความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และครอบครัวที่ดี ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตามแนวคิดของ Walton (1975 อ้างถึงใน นาทยา สมิติชญ์ชัย, 2550) ที่ว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและความปลอดภัย ส่งเสริมด้านสังคมของผู้ปฏิบัติงานในการจัดสถานที่ โอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้แนวการปฏิบัติงาน และไม่จัดเวลาในการปฏิบัติงาน หรือภาระงาน ที่ไม่สร้างภาวะกดดันจนเกินไป มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และสมดุลชีวิตกับการทำงาน และจากแนวคิดของ Galinsky (2004 อ้างถึงใน ศิริรัตน์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และ จรัมพร ไหล่ยอง, 2555) พบว่า องค์กรมีนโยบายส่งเสริมการเป็นอยู่ที่ดีของครอบครัว การให้บริการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการให้ข้อมูลหรือความช่วยเหลือต่างๆ ที่เป็นการอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทั้งในเรื่องครอบครัวและความรับผิดชอบของตนเองได้ ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานและสภาพแวดล้อมที่มีความสำคัญ และมีคุณค่าต่อการดำรงชีวิตของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยในการสร้างสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

9. ปัจจัยด้านองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน โรงเรียนประจำเปรียบเสมือนบ้านที่ครู เพื่อนครู นักเรียนและบุคลากรทุกฝ่ายคือคนในครอบครัว ซึ่งทำให้ครูมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และนักเรียน ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญที่นักเรียนขอความช่วยเหลือในเรื่องการเรียน การปฏิบัติตนในโรงเรียนประจำ ทักษะการใช้ชีวิต ปัญหาสุขภาพหรือปัญหาครอบครัว อีกทั้งยังเป็นสื่อกลางระหว่างระหว่างครอบครัวของนักเรียนกับนักเรียนอีกด้วย เห็นได้ว่าครูมีความรัก ปราบปรามที่ดีต่อศิษย์ โดยให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมสร้างกำลังใจให้กับนักเรียนโดยเท่าเทียมกัน ไม่ประสงคสิ่งตอบแทน ครูเกิดความพึงพอใจจากการที่นักเรียน สามารถช่วยเหลือ ให้คำปรึกษานักเรียนได้ นักเรียนประสบความสำเร็จ สามารถนำความรู้ ทักษะชีวิต ทักษะอาชีพจากโรงเรียน ไปใช้ดำรงชีวิตในสังคมได้ อีกทั้งครูตระหนักในหน้าที่ ตระหนักในประโยชน์ของนักเรียนและองค์กร ครูทุ่มเทปฏิบัติงานแม้จะนอกเวลาราชการ หรือเผชิญความยากลำบาก เช่น โรงเรียนอยู่ในพื้นที่ห่างไกล ขาดความพร้อมด้านงบประมาณและบุคลากร สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ครูที่มุ่งมั่นทุ่มเทในการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ หมั่นศึกษา ค้นคว้า ให้ทันต่อความก้าวหน้าและยอมรับ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่า เป็นประโยชน์ต่อตนเอง องค์กรและศิษย์ มีความเอื้ออาทรศิษย์ ครูต้องเมตตา รัก เข้าใจ และเอาใจใส่ดูแลลูกศิษย์ ช่วยแก้ไข้ปัญหาต่าง ๆ ให้เกียรติ ยอมรับในความแตกต่าง แสดงให้เห็นว่าเมื่อครูมีความยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงานมาก มีจิตวิญญาณความเป็นครูที่จะสร้างสรรค์ประโยชน์ให้กับงาน และโรงเรียนต่อไป

3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. โรงเรียนควรมีการจัดให้มีครูพี่เลี้ยงสำหรับดูแลครูบรรจุใหม่ ครูย้ายมาใหม่ เพื่อให้มีความรู้ คำแนะนำในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์และเจตคติที่ดีต่อโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม
2. โรงเรียนควรมีการจัดโครงสร้างการทำงาน ระบุขอบเขตงานให้ชัดเจน อีกทั้งการมอบหมายงานให้บุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อให้ครูมีภาระงานที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษากรณีศึกษาภายในของโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อภาระคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ
2. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มอื่น เช่น สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาระคงอยู่ของครู



รายการอ้างอิง

- Cowden, T. L., & Cummings, G. 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.x
- Dibble, S. (1999). *Keeping your valuable employees*. New York: John Wiley & Son.
- Decotis, T. A., & Summers, T. P. (1987). *A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment*. *Human relations*.
- 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*.
- Likert, R. (1970). *The Human Resources: Cases and Concept*. New York: Hart Court Brace B. World in Coperated .
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). *Job burnout*. *Annual Review of Psychology*.
- Mathis, R. L., and Jackson, J. H. (2004). *Human resource management*. 10th ed. Singapore: Seng Lee Press.
- Osborn, S. (2004). *The art of rewarding and retaining staff-part 12*. Nurse Leader.
- Saks, A. M. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement*. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7).
- Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership*. (3rd ed.). San Francisco, California: Jossey Bass.
- Taunton, R. L., Krampitz, S. D., and Woods, C. Q. (1989). *Manager impact on Retention of hospital staff : Part 2*. *Journal of Nursing Administration*.
- กรมสุขภาพจิต. (2551). *คู่มือดูแลช่วยเหลือนักเรียน ช่วงชั้นที่1-2 (ประถมศึกษาปีที่1-6)*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรมอนามัย. (2551). *การอนามัยสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน*. นนทบุรี: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- กรมอนามัย. (2552). *คู่มือสิ่งแวดล้อมปลอดภัยในโรงเรียน*. นนทบุรี: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

- เกษมสิทธิ์ แก้วเกียรติคุณ. (2553). *สมดุลชีวิตการทำงาน*. วารสารทรัพยากรมนุษย์, 4 (1).
- ชนิษฐา สารพิมพ์. (2551). *จรรยาข้าราชการ: กลไกการถ่ายทอดทางอุดมการณ์ต่อความต้านทานทางการเมือง*. วารสารข้าราชการ ปีที่ 54.
- คณิต สุขรัตน์. (2560). *การบริหารและการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.จันทราณี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บุ๊คพ้อยท์.
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2560). *วัฒนธรรมองค์กร (ORGANIZATIONAL CULTURE) ปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิดา รักษ์พลเมือง. (2558). *การศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครู การศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต*. วารสารครุศาสตร์, 45.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). *การสรรหาการคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2558). *วัฒนธรรมองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ไอดีซีฯ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐภรณ์ หลาวทอง และปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ. (2553). *การพัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู*. (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ์. (2553). *ทฤษฎีองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อินทภาษ.
- ถิรรัตน์ พิมพ์ภรณ์. (2559). *อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานผ่านความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]*. วารสารการเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม, 7.
- ทศ คณนาพร. (2561). *กลยุทธ์สร้างคนคุณภาพ ของลุดยอดซีไอโอและองค์กรระดับโลก*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แฮปปี้บุ๊ก.
- ธณัฐชา รัตนพันธ์. (2550). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ธร สุนทรายุทธ. (2550). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป*. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปสองและประเมินภายนอกครอบคลุม*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.
- นงพิมล นิมิตรานันท์. (2553). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลของ*

นักศึกษายาบาล คณะวิทยาศาสตร์สุขภาพ และพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

วารสารพยาบาลทหารบก, 13(2).

นลินี สุวรรณโชติ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

นัทธี เอี่ยมอ่อน. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลบรรยากาศองค์กรและการรับรู้เกี่ยวกับ
ภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลยันฮี.

(วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).

นาตยา สมิติชฐีเยียร. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).

บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. (2551). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์กรพยาบาลในศตวรรษที่ 21.

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปกรณ ลิมโยธิน. (2555). ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะ
ลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎี

บัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)

ประภาพร จงใจภักดี. (2556). ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ.

(วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).

ประเวศ ทังจันทร์แดง. (2559). กลยุทธ์การจัดการศึกษาสงเคราะห์เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตนักเรียน
ของสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์. (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

บุญชูธรรม์ สังข์เอี่ยม. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย
อีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 6(3).

ผจญ เฉลิมสาร. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงาน. [สืบค้นเมื่อ 19 มีนาคม 2561]

เข้าถึงได้จาก www.society.go.th/article_attach.

พัฒนา ศิริโชติบัณฑิต. (2559). การบริหารงานคุณภาพในองค์กร. กรุงเทพฯ: แม็คเอ็ดดูเคชั่น.

พัสนีย์ อรรถสกุลรัตน์. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ใน
งานอาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 1 จังหวัด
สุรินทร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

พิณนรา เพชรรุ่ง. (2552). การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก. การรับรู้การสนับสนุนจาก

- องค์การและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ : กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนของ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ภูมิรัตน์ อนุพันธ์. (2556). ยุทธศาสตร์การบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในการบริหาร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 30. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).
- มัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2550). รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- มานิตย์ แก้วกันธะ. (2556). การบริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงมีนักเรียนหลายคนเฝ้าเรียนรวมกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 9.
- มุกิตา คงกระพันธ์. (2554). การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ยิ่งศักดิ์ พิณภิรมย์. (2555). การบริหารงานการดูแลนักเรียนประจำ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์แม่จัน จังหวัดเชียงราย.(รายงานการพัฒนา). สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. เชียงราย.
- รัตติกาล จงวิศาล. (2550). มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ละออ อริยกุลนิมิต. (2546). การวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- วรรณารด แสงมณี. (2552). องค์การ ทฤษฎีการออกแบบและการบริหารจัดการกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ระเบียบทองการพิมพ์.
- วรรณพร พุทธภูมิพิทักษ์. (2554). ทฤษฎีองค์การและการจัดการ. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2555). วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณิ์ วิริยะกั้งสานนท์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยคริสเตียน).
- วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ. (2550). รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร)
- วัชรพงษ์ อินทรวงศ์. (2552). อิทธิพลของวิธีการปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อผลการปฏิบัติงานของ

บุคลากรสายผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์)

วันชัย มีชาติ. (2551). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัลลพ ล้อมตะคุ. (2554). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี).

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2561). *ความเป็นครู หลักการและปรัชญาการศึกษา*. [สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2561] เข้าถึงได้จาก <https://books.google.co.th/books>.

ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย*. วารสารบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศศิธร ยติรัตนกัญญา. (2558). *วัฒนธรรมองค์กรกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร)

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, จรัมพร ให้อย่าง และสถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข* กรุงเทพฯ : ธรรมดาเพรส.

ศิริภัสสร วงษ์ทองดี. (2552). *การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (รายงานผลการวิจัย)*. ประชุมวิชาการเครือข่ายพัฒนาระบบงานบริหารและธรรมาภิบาลครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สถาบันดำรงราชานุภาพ.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญญา ถักชิตานนท์ และศุภร เสรีรัตน์. (2552). *การบริหารตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ. (2556). *การจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดความรับผิดชอบ (รายงานผลการวิจัย)*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

สมคิด บางโม. (2554). *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

สมจิต หนูเจริญสกุล. (2558). *การพัฒนาและธรรมาภิบาลพยาบาลไว้ในวิชาชีพ: ความท้าทายในการพัฒนาสุขภาพของประชาชน ในสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย. การประชุมพยาบาลแห่งชาติครั้งที่ 15 อนาคตพยาบาล: นำการเปลี่ยนแปลงสู่สุขภาพประชาชนอาเซียน*. กรุงเทพฯ: โรงแรมแอมบาสซาเดอร์.

- สัญญา แสนทวี. (2558). *สภาพและปัญหาการบริหารงานโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือเส้นทางครูมืออาชีพ สำหรับครูผู้ช่วย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *รายงานสารสนเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามเขตพื้นที่ 2559-2560*. [สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2561] เข้าถึงได้จาก <https://report-cmss.otepec.go.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การสรรหา คัดเลือกและยกย่องผู้เข้ารับรางวัล “ยอดครูผู้มีอุดมการณ์ ครั้งที่ 11 พ.ศ.2560*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34. (2559). *เปรียบเทียบการบริหารจัดการโรงเรียนพักนอนของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กับโรงเรียนพักนอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34*. สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน .
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8. (2559). *บัญชีการอนุมัติย้ายราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต8 ราชบุรี*.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8. (2560). *จำนวนบุคลากรโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ณ 10 พฤศจิกายน 2560*. [สืบค้นเมื่อ 21 มีนาคม 2561] เข้าถึงได้จาก <https://docs.google.com/spreadsheets>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9. (2559). *รายชื่อข้าราชการครูฯ ที่ได้รับการพิจารณาย้ายให้มาดำรงตำแหน่งครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9*.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2555). *การศึกษาสงเคราะห์ คณะกรรมาธิการการศึกษา สภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 24 .การประชุมพิจารณาการศึกษาสงเคราะห์*. กรุงเทพฯ: อาคารรัฐสภา.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2557). *ชุดคู่มือการปฏิบัติงานการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มแก่เด็กพิการ*. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดลำปาง
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2559). *ประกาศสำนักงานการศึกษาพิเศษเรื่อง ตำแหน่งว่างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานบริหารการศึกษาพิเศษ (ตำแหน่งครู)*.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2560). *รายงานจำนวนตามประเภทบุคลากรของศึกษาสงเคราะห์ราชประชานุเคราะห์ สำนักงานงานการศึกษาพิเศษ 10 มิถุนายน พ.ศ.2560*.

- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). รายงานเรื่อง ระบบการใช้ครูและการบริหารงานบุคคลของครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พรทิทวารานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2556). มาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ. [สืบค้นเมื่อ 19 มีนาคม 2561] . เข้าถึงได้จาก <http://www.cabinet.soc.go.th/soc> .
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2553). การบริหารเชิงกลยุทธ์: แนวคิด และทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุมิตร ขาวประภา. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกสกลนครเขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- เสกสรร อรกุล. (2555). ปัจจัยแรงจูงใจภายนอกและภายในในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมทเทิลคอม จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- อรพินทร์ ชูชม. (2557). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของความยึดมั่นในงานของครู. (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรุณรัตน์ คันธา. (2555). ปัจจัยทำนายความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- อุษณีย์ รongพินิจ. (2555). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- อุษา แก้วกำกง. (2551). การวิเคราะห์ปัญหาการปรับตัวทางสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่1 โรงเรียนประจำ: การศึกษาข้ามกรณี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. อาจารย์ ดร.ชวน ภารังกุล อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
2. ดร.วัฒนา ตรงเที่ยง ผู้อำนวยการกลุ่มศึกษานิเทศก์
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8
3. ดร.กุหลาบ หงส์ทอง รองผู้อำนวยการโรงเรียนกาญจนาภิเษก
วิทยาลัยสุพรรณบุรี







ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61-1908

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

27 เมษายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร. ขวน ภารังกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวรัตนสินี รื่นนุสาน นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี จิโนกุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายสนับสนุนวิชาการ

โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: 094-558-3898 email: ratsin.rue@gmail.com



ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61-1909

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

๒๗ เมษายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย


เรียน ว่าที่ร้อยตรี ดร.วัฒนา ตรงเที่ยง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวรัตนลินี รื่นนุสาน นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชาภาษาไทย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สูดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชีโนกุล)
รองคณบดี
ปฏิบัติการแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายสนับสนุนวิชาการ
โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732
เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: 094-558-3898 email: ratsin.rue@gmail.com



ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61-1906

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

27 เมษายน 2561

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ท่านผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 53 จังหวัดสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวรัตนสินี รื่นนุสนา นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูล ด้วยแบบสอบถาม กับข้าราชการปฏิบัติราชการตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป และปฏิบัติงานในโรงเรียนประจำอย่างน้อย 10 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงาน ในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชีโนกุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายสนับสนุนวิชาการ

โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: 094-558-3898 e-mail: ratsin.rue@gmail.com



นักวิชาการ องค์ประกอบองค์การคงอยู่	Taunton, Krampitz, Wood (1989)	Dibble (1999)	Finkler & Graf (2001)	Mathis & Jackson (2003)	Osbone (2004)	ละออ อริยกุล นิมิต (2546)
1. ด้านบุคคล	✓					
2. ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ	✓			✓		
3. ด้านองค์กร	✓			✓		✓
4. ด้านผู้บริหาร	✓		✓			✓
5. ความอิสระในงาน			✓		✓	✓
6. การยกย่องชื่นชม			✓	✓	✓	
7. การสื่อสารที่เปิดเผย			✓			
8. การให้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ		✓	✓	✓	✓	✓
9. การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม		✓	✓		✓	✓
10. สนับสนุนศึกษาต่อ		✓				✓
11. มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน		✓			✓	✓
12. มีสมดุลระหว่างการมีชีวิตร่วมตัวกับการทำงาน		✓			✓	✓
13. โครงสร้างองค์กรแบนราบ						✓
14. วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร				✓		
15. สัมพันธภาพในองค์กร	✓		✓	✓		
16. ลักษณะงาน				✓		

นักวิชาการ ปัจจัยที่ ส่งผลต่อการคงอยู่	Taunton, Krampitz , Wood (1989)	Mathis and Jackson (2004)	HØigaar d, Giske, Sundsl. (2011)	Cowden and Cumming (2011)	บุญใจ ศรีสถิต นรากร (2550)	ศรัณย์ พิมพ์ ทอง (2555)	ถิตรีตน์ พิมพ์ ภรณ์ (2559)
1. ด้านองค์กร	✓	✓		✓	✓		
2. ด้านนโยบาย					✓	✓	
3. ด้านโครงสร้าง องค์กร	✓	✓					
4. วัฒนธรรมองค์กร					✓		
5. ด้านผู้บริหาร	✓			✓	✓		
6. ความพึงพอใจใน งาน			✓	✓	✓	✓	
7. ด้านความก้าวหน้าใน อาชีพ		✓		✓			
8. ด้านค่าตอบแทน		✓			✓	✓	✓
9. ด้านสวัสดิการ					✓		✓
10. ด้านความมั่นคง						✓	
11. ด้านการได้รับการ พัฒนา				✓		✓	
12. สัมพันธภาพบุคคล		✓					
13. การมีส่วนร่วม				✓	✓	✓	
14. สภาพแวดล้อมใน การทำงาน					✓		
15. ความผูกพันในงาน			✓	✓			✓
16. ความผูกพันใน องค์กร						✓	✓
17. ความผูกพันด้าน จิตใจ						✓	
18. ลักษณะงาน	✓	✓		✓	✓		



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. แบบสอบถามข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนประจำ กลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติฯ กลุ่มโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่มโรงเรียนจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน 8 ข้อ
ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ	
2.1 ด้านความพึงพอใจในงาน	จำนวน 26 ข้อ
2.2 ด้านองค์กร	จำนวน 15 ข้อ
ตอนที่ 3 การคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ	
3.1 ความผูกพันในงานของครู	จำนวน 5 ข้อ
3.2 ความสมดุลการมีชีวิตร่วมตัวกับการทำงาน	จำนวน 5 ข้อ
3.3 การยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน	จำนวน 5 ข้อ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะไม่ถูกเปิดเผยในที่ใดๆ ถือเป็นความลับ และผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน จะนำไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จึง
ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาวรัตนสินี รื่นนุสาน

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร

ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคล

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในข้อคำถามแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. อายุ..... ปี
2. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> 1) ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 2) ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> 3) ปริญญาเอก
---------------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------------
3. ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย

<input type="checkbox"/> 1) หัวหน้ากลุ่มงาน.....	<input type="checkbox"/> 4) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้.....
<input type="checkbox"/> 2) ครูเวรรักษาการณ์	<input type="checkbox"/> 5) ครูผู้ดูแลนักเรียนหอพัก
<input type="checkbox"/> 3) ครูผู้สอน	<input type="checkbox"/> 6) อื่นๆ.....
4. รายได้

<input type="checkbox"/> 1) ไม่พอใช้/มีหนี้สิน	<input type="checkbox"/> 2) พอใช้	<input type="checkbox"/> 3) พอใช้และมีเหลือเก็บ
--	-----------------------------------	---
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติการในโรงเรียน

<input type="checkbox"/> 1) 20-25 ปี	<input type="checkbox"/> 2) 26-30 ปี	<input type="checkbox"/> 3) 30 ปีขึ้นไป
--------------------------------------	--------------------------------------	---
6. ภาระครอบครัว
 - 6.1 ท่านต้องดูแลเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว

<input type="checkbox"/> 1) ดูแลเลี้ยงดูบิดา-มารดา	<input type="checkbox"/> 3) ดูแลเลี้ยงดูบุตร
<input type="checkbox"/> 2) ดูแลเลี้ยงดูคู่สมรส	<input type="checkbox"/> 4) ดูแลเลี้ยงดูญาติพี่น้อง
 - 6.2 ท่านมีภาระที่ต้องดูแลรับผิดชอบครอบครัวหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

<input type="checkbox"/> 1) ไม่มีภาระ คือ ไม่ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว
<input type="checkbox"/> 2) มีภาระน้อย คือ มีภาระรับผิดชอบที่ต้องดูแลครอบครัว บ้างเป็นบางครั้ง
<input type="checkbox"/> 3) มีภาระมาก คือ มีภาระรับผิดชอบดูแลครอบครัวตลอดเวลา
 - 6.3 ท่านมีค่าใช้จ่ายเพื่อการใด

<input type="checkbox"/> 1) ค่าใช้จ่ายเฉพาะของตนเอง
<input type="checkbox"/> 2) ค่าใช้จ่ายสำหรับตนเองและสมาชิกในครอบครัว
<input type="checkbox"/> 3) ค่าใช้จ่ายอื่นๆ เช่น ค่าบ้าน ค่ายานพาหนะ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในข้อคำถามแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบ ดังนี้

5	พึงพอใจมากที่สุด	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด
4	พึงพอใจมาก	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
3	พึงพอใจปานกลาง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
2	พึงพอใจน้อย	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
1	ไม่พึงพอใจ	ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด

ด้านความพึงพอใจในงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
โอกาสความก้าวหน้า					
1. ท่านได้รับคัดเลือกให้นำเสนอผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศด้านการจัดการเรียนการสอน ผลการดำเนินงานดูแลนักเรียนหอพัก ผลการดำเนินงานของโรงเรียน ในที่ประชุมภายในและภายนอกโรงเรียน					
2. ภาระงานของครูโรงเรียนประจำ เพิ่มโอกาสในการทำผลงานวิชาการ นอกเหนือจากผลงานด้านการจัดการเรียนการสอน เช่น นวัตกรรมการพัฒนาทักษะชีวิตนักเรียนประจำ การจัดการเรียนรู้บูรณาการทักษะชีวิตและอาชีพ					
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การดูแลนักเรียนงานอนามัย ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน งานวิจัย และพัฒนาความรู้เกี่ยวกับกลุ่มงานตามโครงสร้างการบริหาร					
4. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในงานที่ปฏิบัติ เช่น ได้รับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าเวรรักษาการณ์ หัวหน้างานดูแลหอพัก/นักเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้					
5. ท่านได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนอื่น เช่น เงินค่าตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เงินค่าสอนเสริม เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
2. ท่านได้รับสวัสดิการที่โรงเรียนจัดสรรให้ เช่น ที่พักอาศัย/อาหาร 3 มื้อ/ บริการรถรับ-ส่ง/ ศูนย์สุขภาพ/					

ด้านความพึงพอใจในงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
คำรักษาพยาบาลนอกเหนือที่รัฐจัด					
3. ท่านได้รับรางวัลพิเศษอื่นๆ จากการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ระยะเวลาในการทำงาน เช่น ปฏิบัติหน้าที่เป็นเวลา 5, 10 ปีขึ้นไป มีผลงานดีเด่นประจำปี					
4. ครอบครัวของท่านได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียน เช่น ทุนการศึกษาสำหรับบุตร สิทธิการเข้าศึกษาต่อของบุตร					
5. ท่านได้รับเงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น เงินช่วยเหลือคำรักษาพยาบาลคนในครอบครัว เงินบำรุง เงินช่วยเหลือเมื่อประสบภัย					
ลักษณะงาน					
1. บทบาทของครูโรงเรียนประจำเปรียบเสมือนพ่อแม่ ดูแลรับผิดชอบภารกิจการครอบครัวร่วมกันตลอดเวลา					
2. การได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ เช่น การจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มงานต่างๆ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนประจำ					
3. งานมีความท้าทาย ต้องใช้ความสามารถหลายด้าน เช่น การดูแลนักเรียนหอพัก งานโภชนาการ งานพยาบาล งานดูแลสาธารณูปโภค					
4. การต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เช่น การดูแลหอพัก เเวร์รักษาการณ์ การสอนเสริม สอนทักษะอาชีพ					
5. ความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่แม้นอกเวลาราชการ เช่น นักเรียนเจ็บป่วย มีเหตุขัดข้องในอาคารหอพัก หรือบริเวณโดยรอบโรงเรียนในยามวิกาล หรือช่วงวันหยุด					
ภาระงาน					
1. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายนอกจากงานจัดการเรียนการสอน เช่น งานฝ่ายต่างๆ งานดูแลนักเรียนหอพัก ปฏิบัติหน้าที่เวร์รักษาการณ์					
2. ท่านได้รับมอบหมายในการจัดการเรียนการสอนตรงตามสาขาวิชาเอก ความถนัดและประสบการณ์					
3. ท่านมีจำนวนชั่วโมงสอนที่เหมาะสม					
4. ท่านมีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานพิเศษของโรงเรียนประจำต่อสัปดาห์ที่เหมาะสม เช่น ชั่วโมงปฏิบัติงานกลุ่มงาน					

ด้านความพึงพอใจในงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
การดูแลนักเรียนหอพัก การสอนเสริมช่วงหลักเลิกเรียน และวันหยุด					
5. ท่านมีเวลาเพียงพอในการเตรียมการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาที่ได้รับมอบหมาย					
6. งานของท่านมีส่วนของภาระงานที่สมดุลทั้งงานด้านการสอน งานดูแลนักเรียนหอพัก และงานส่งเสริมการจัดการศึกษา					
ความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน					
1. ครูมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานบนพื้นฐานความรัก ความเข้าใจ ความเมตตา ความสามัคคี					
2. ท่านและเพื่อนร่วมงานดูแลช่วยเหลือกันในยามเจ็บป่วยหรือประสบปัญหา					
3. ท่านสามารถทำงานเป็นทีม ช่วยกันทำงานไม่เกี่ยงงาน เช่น ชุดเวรรักษาการณ์ประจำวัน ประชุมเพื่อสรุปการปฏิบัติงาน และร่วมมือกับครูที่ปรึกษาและครูเวรรักษาการณ์ชุดอื่นๆ หรือครูหอพัก ร่วมกันแก้ไขปัญหา					
4. ท่านได้รับการยกย่อง ชื่นชม จากผู้บริหาร เพื่อนครูเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จ สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน เช่น การฝึกซ้อมนักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันระดับต่างๆ					
5. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน					
ด้านองค์กร					
โครงสร้างการบริหาร					
1. มีการกำหนดโครงสร้างการบริหาร และจัดสายงานการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน เช่น งานอนามัยโรงเรียน งานโภชนาการ งานสาธารณสุขโรค งานดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
2. มีการกำหนดภาระงานที่ชัดเจน ระบุถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ครูเวรประจำวัน/ ครูหอนอน ดูแลความเรียบร้อย ความพร้อมของอุปกรณ์ หอนอน ดูแลการเจ็บป่วยของนักเรียน การประสานงานร่วมกับครูที่ปรึกษา					
3. โรงเรียนมีการกำหนด การประสานงานกลุ่มงานใน					

ด้านความพึงพอใจในงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
โรงเรียนกับหน่วยงาน/ บุคคลภายนอก เช่น งานอนามัยกับสำนักงานสาธารณสุข บันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการ (MOU) ระหว่างโรงเรียนและมหาวิทยาลัย					
4. มีการคัดเลือกและส่งเสริมบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานของความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งและงาน					
5. โรงเรียนมีการกระจายและมอบหมายงานให้บุคคลอย่างเสมอภาค ไม่ซ้ำซ้อน					
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน					
1. โรงเรียนมีความพร้อมด้านทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงาน และการดำรงชีวิตประจำวัน					
2. โรงเรียนจัดสถานที่ บริเวณสำหรับปฏิบัติกิจกรรมการพักผ่อนของครู เช่น สถานที่ออกกำลังกาย					
3. โรงเรียนมีห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ เอกสาร ตำราและวารสารทางวิชาการสำหรับครูเพื่อการค้นคว้าได้ตลอดเวลา					
4. โรงเรียนมีพื้นที่มากเพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การดำเนินชีวิต มีความสะอาดเรียบร้อย และปลอดภัย					
5. โรงเรียนมีการจัดบริเวณที่เป็นสัดส่วน เหมาะสมกับการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงาน และมีระบบความปลอดภัย เช่น พื้นที่บ้านพักครู พื้นที่นอนนักเรียน พื้นที่อาคารซ่อมบำรุง โรงเก็บอุปกรณ์ โรงผลิตน้ำดื่ม					
วัฒนธรรมองค์กร					
1. ท่านและเพื่อนร่วมงาน เปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกัน มีความเอื้ออาทร เข้าใจกัน สามารถอยู่ร่วมกัน และปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างดี					
2. โรงเรียนมีระบบพี่เลี้ยงดูแล ช่วยเหลือครูใหม่ในการปรับตัว ชีวิตส่วนตัวและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนประจำ					
3. การรักษาเวลาและอุทิศเวลาในการปฏิบัติราชการอย่างเต็มที่ และสม่ำเสมอ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน					
4. โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการสอน การปฏิบัติงาน ด้วยวิธีต่างๆ ภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เช่น ประชุมกลุ่มย่อยงานดูแลนักเรียน รูปแบบกิจกรรมพัฒนานักเรียน					
5. โรงเรียนเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม ด้วยงานที่ต้องอาศัยทักษะความสามารถหลากหลายในการปฏิบัติ แก้ว และตัดสินใจ เช่น งานหอพัก งานโภชนาการ งานอนามัย					

ตอนที่ 3 การคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในข้อคำถามแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบ ดังนี้

5	เห็นด้วยมากที่สุด	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด
4	เห็นด้วยมาก	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
3	เห็นด้วยปานกลาง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
1	ไม่เห็นด้วย	ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด

ด้านความผูกพันในงานของครู	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
1. ท่านไม่สามารถละทิ้งงาน ต้องทำงานจนแล้วเสร็จ หรือตามเป้าหมาย แม้ว่าจะล่วงเลยเวลาราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่ ครูพยาบาล เมื่อนักเรียนเจ็บป่วย การซ่อมอุปกรณ์ในห้องพัก					
2. ท่านใช้เวลาว่าง หรือเวลาพักกลางวัน หรือนอกเวลาราชการ ทำงานเพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาด้านการเรียน ด้านการปฏิบัติตนในห้องพัก การปรับตัวในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น					
3. ท่านมีความเต็มใจทำงาน หากได้รับมอบหมายงาน นอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ เช่น กิจกรรมเพื่อชุมชน					
4. ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย แม้จะพบกับอุปสรรค เช่น ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ ความพร้อมด้านงบประมาณ					
5. ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นแรงบันดาลใจในการทำงาน					
ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน					
1. ท่านสามารถจัดสรรเวลาให้กับตนเอง ครอบครัว กลุ่มเพื่อน และการทำงานได้เป็นอย่างดี					

ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
	2. โรงเรียนจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานเช่น งานเลี้ยงสร้างสรรค์ นันทนาการสำหรับบุคลากร				
3. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนเวรรักษาการณ์ หรือภาระงานอื่นได้ เมื่อมีเหตุจำเป็น					
4. ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทุ่มเททำงาน แม้จะเป็นช่วงวันหยุด หรือนอกเวลาราชการ					
5. โรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและสมาชิกครอบครัวของบุคลากร เช่น กีฬาสამัคคีงานปิดกล่องซอล์ก					
ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน					
1. ท่านมีความรัก ปรารถนาต่อศิษย์ โดยให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม สร้างกำลังใจให้กับนักเรียนโดยเท่าเทียมกันไม่ประสงค์สิ่งตอบแทน					
2. ท่านตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ อุทิศเวลาของคุณดูแลนักเรียนอย่างดีที่สุด เพราะนักเรียนอยู่โรงเรียน 24 ชั่วโมง					
3. ท่านเตรียมการสอน และสอนเต็มเวลาทุกครั้ง แม้มีภาระงานอื่นๆ เข้ามาแทรก					
4. ท่านยังคงปฏิบัติหน้าที่ แม้เผชิญความยากลำบาก เช่น โรงเรียนอยู่ในพื้นที่ห่างไกล ขาดความพร้อมด้านงบประมาณ และบุคลากร					
5. ท่านมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานคือ ศิษย์ประสบความสำเร็จ สามารถนำความรู้ ทักษะชีวิต ทักษะอาชีพจากโรงเรียน ไปใช้ดำรงชีวิตในสังคมได้					

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวรัตน์สินี ธีรนุสาน เกิดเมื่อวันที่ 16 มกราคม พ.ศ.2535 ที่จังหวัด กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต สาขามัธยมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิชาเอก วิทยาศาสตร์ทั่วไป-เคมี จากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อสำเร็จการศึกษาได้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู ตำแหน่งครูผู้ช่วย โรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย จากนั้นจึงเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์การศึกษาและพัฒนา หลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2559

