

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญ
ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่**

**Factors Influencing Intention to Stay of Private School Teachers in the Basic
Education System Under the Supervision of Chiang Mai Provincial Education
Office**

อรอนงค์ วงศ์สวัสดิ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญ ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 400 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของ Yamane (1973) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติค่า (t- test) สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_1) ด้านการยอมรับนับถือ (X_2) ด้านลักษณะงาน (X_4) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_5) มีอิทธิพลในด้านบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($R^2 = 0.490$) 3) ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายของที่ปฏิบัติงาน (X_6) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_8) และด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน (X_9) มีอิทธิพลในด้านบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($R^2 = 0.541$)

คำสำคัญ : ความตั้งใจคงอยู่, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ครูโรงเรียนเอกชน, โรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญ

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ ๒๑ การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศไทยจึงได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การจัดการศึกษาในประเทศไทยมีการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาให้หน่วยงานเอกชนได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาร่วมกับรัฐบาล จึงทำให้เกิดการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ซึ่งปัจจุบันมีการดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 โดยมีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีหน้าที่กำกับดูแลการจัดการศึกษาเอกชนโดยตรง สำหรับการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนแต่ละโรงเรียนมีผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และผู้อำนวยการ ซึ่งบุคคลดังกล่าว ถือเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจในการคัดเลือกครูให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ (สถิรพร เชาวนชัย, 2564)

ครูถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา พัฒนาผู้เรียน ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวิชาการ การจัดการความรู้และออกแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งในปัจจุบันโรงเรียนเอกชนถือเป็นส่วนสำคัญในระบบการศึกษาไทย ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างการศึกษาอย่างหลากหลาย และตอบสนองความต้องการที่แตกต่างของผู้เรียน โดยมีความยืดหยุ่นในหลายด้าน แต่อย่างไรก็ตาม โรงเรียนเอกชนมักเผชิญกับปัญหาหลายประการ เช่น ปัญหาการลาออกของครูจากโรงเรียนเอกชน เป็นปัญหาที่ได้รับ ความสนใจจากผู้บริหารโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากการลาออกของครูส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องของการเรียนการสอนของนักเรียน การลาออกของครูไม่เพียงแต่เป็นการสูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถและประสบการณ์เท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของโรงเรียน หากโรงเรียนไม่สามารถรักษาครูที่มีคุณภาพไว้ได้ จะเกิดปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความรู้และทักษะในการสอน ซึ่งอาจทำให้การเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง หรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการศึกษาของโรงเรียนลดลง และอาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงของโรงเรียนในระยะยาวได้ หลายโรงเรียนต้องเผชิญกับความท้าทายในการรักษาครูที่มีคุณภาพไว้ในองค์กร เพื่อให้สามารถพัฒนาและรักษามาตรฐานการศึกษาที่ดีไว้ได้ การคงอยู่ของครูในโรงเรียนเอกชนจึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจในการศึกษา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญ ภายใต้การกำกับดูแลของสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนยังคงอยู่ปฏิบัติงานที่โรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน นำไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

สมมติฐานของการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ที่แตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเชิงจิตวิทยามีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่
- สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านจิตวิทยามีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญ ภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 3,697 คน (สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดเชียงใหม่, 2567) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญ ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 400 คน

2. ขอบเขตเนื้อหา

ตัวแปรต้นจำนวน 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่

Chew, J., & Chan, C. C. (2008) อ้างถึงใน ยุพาภรณ์ ย่อมไธสง, 2562) ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานว่า พนักงานมีความพร้อมที่จะอุทิศตนให้งาน และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนสำคัญขององค์กร ทำให้งานในองค์กรบรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้นานขึ้น

ณัฐพิชฌาย์ ศุภกานต์ศิริ (2564) ได้ให้ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในสถานที่ทำงานหรือองค์กรที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้วยความเต็มใจ และปรารถนาจะทำงานกับองค์กรต่อไป โดยหากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ ก็จะทำให้

บุคคลเกิดความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรต่อไปจนถึงช่วงเวลาเกษียณอายุ มีความปรารถนามุ่งมั่นที่จะยังคงอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรด้วยความพึงพอใจ

สิรินทร์ ชุ่มอินทรจักร (2566) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ คือ การสร้างและสนับสนุนปัจจัยต่างๆ ที่สนับสนุนและเอื้อหนุนกับการปฏิบัติงานในทุกมิติ โดยต้องบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การสร้างเสริมปัจจัยทั้งภายนอกและภายในองค์กร และสร้างความพึงพอใจในงาน

ความตั้งใจคงอยู่ หมายถึง การที่บุคคลมีความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของตนด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติงานให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ มุ่งพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Taunton, Krampitz and Wood (1989 อ้างถึงใน สิรินทร์ ชุ่มอินทรจักร, 2566) ได้กล่าวถึง รูปแบบของการคงอยู่ มีปัจจัย 4 ด้านที่ส่งผลกับการรักษานักงานให้คงอยู่ ที่เรียกว่า ทฤษฎีการรักษานักงานให้คงอยู่ (Theory model of retention) ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะพนักงาน (Employee Characteristics) กล่าวคือ ลักษณะของแต่ละบุคคล ระดับการศึกษา ภาระหน้าที่ของครอบครัวในการดำเนินชีวิตที่ส่งผลต่อการตอบสนองที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต โอกาสที่เข้ามาในการเปลี่ยนงาน การมีสัมพันธภาพที่ดีกับองค์กร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน หากมีสิ่งกระตุ้นที่ก่อให้เกิดผลในด้านลบที่กระทบต่อตัวพนักงานเอง ก็จะก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าและอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ด้านภาระงาน (Task Requirement) ซึ่งอยู่ในรูปแบบของลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายที่ควรจะเหมาะสมกับพนักงาน ทั้งในระดับความสามารถ ความท้าทายที่จะสร้างโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง งานต้องไม่มีความจำเจของงานมากเกินไป รวมไปถึงการมีส่วนร่วมต่าง ๆ ในองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และการติดต่อสื่อสารกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่เชื่อมกันระหว่างองค์กร ผู้บริหาร พนักงาน ให้มีความเข้าใจเป้าหมายขององค์กรที่ตรงกันไปในทิศทางเดียว

3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์กร (Organization Characteristics) ในลักษณะขององค์กร มีกล่าวถึงคำตอบแทน สวัสดิการ ที่มีการจ่ายอย่างเป็นธรรม เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสบายใจ มีประสิทธิภาพ เพื่อที่พนักงานจะได้ไม่ต้องไปกังวลถึงความเป็นอยู่ หรือภาระของครอบครัว และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การที่องค์กรคอยสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงาน พึงพอใจในงานที่ทำและยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป

4. ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร (Manager Characteristics) ลักษณะของผู้บริหาร หัวหน้างาน รูปแบบของภาวะผู้นำ ทักษะคติของผู้นำ การมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจน มีความยุติธรรม รับฟังและพร้อมสนับสนุนพนักงานในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานยอมรับนับถือ เชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและหัวหน้างาน รวมไปถึงการรับฟัง การสื่อสาร ระหว่างองค์กร หัวหน้างาน และสร้างการมีส่วนร่วมให้แกกัน เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงการยอมรับ และมีความไว้วางใจในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg' Two – Factor Theory (1959 อ้างถึงใน อันดามัน วัฒนวรานุกร, 2566) ทฤษฎีนี้เสนอว่า สิ่งที่บุคคลต้องการจากการทำงานนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม 1) สิ่งที่เกิดขึ้นจากความต้องการภายในของบุคคลที่ต้องการจะพัฒนาและสร้างความเจริญงอกงามให้เกิดขึ้นกับตัวเองจากการทำงานนั้น ๆ และ 2) เน้นความสำคัญที่ความเสมอภาคและความราบรื่นในการทำงาน อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องและจะทำให้บุคคลสามารถเข้าถึงความต้องการในกลุ่มหนึ่งได้ กลุ่มความต้องการ 2 กลุ่มนั้น ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (motivation) ปัจจัยที่มีองค์ประกอบเกี่ยวกับเนื้อหาสาระของงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามและความทุ่มเทในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

1) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ หรือรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานที่ทำสำเร็จเป็นเป็นอย่างยิ่ง

2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้มาขอคำปรึกษา และจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลทั่วไป

3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความท้าทาย หรือเป็นลักษณะงานที่ทำตั้งแต่ต้นจนจบ

4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5) ความก้าวหน้า หมายถึง การได้เลื่อนระดับชั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ และการดูงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (hygiene) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งช่วยไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานลง กล่าวอีกนัยหนึ่ง ปัจจัยค้ำจุนคือปัจจัยที่เป็นสิ่งที่จะป้องกันและลดความไม่พึงพอใจที่จะเกิดขึ้นในการทำงานนั้น ๆ ไม่ใช่สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจโดยตรง ประกอบด้วย

1) นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีกับผู้บังคับบัญชา ผ่านการติดต่อพบปะกัน ไม่ว่าจะเป็นทางกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับผู้บังคับบัญชา

3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีกับเพื่อนร่วมงาน ผ่านการติดต่อพบปะกัน ไม่ว่าจะเป็นทางกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

4) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ

5) สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุขในการทำงานไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศในที่ทำงานรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีความสุข

6) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน อัตราการเพิ่มเงินเดือน รวมถึงสวัสดิการที่บุคลากรได้รับจากการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 พบว่า ครูที่มีอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ยุภาภรณ์ ย่อมไธสง (2562) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการทำงาน เกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธัญชนก เลิศวิทยาทาน (2564) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหาร ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานครที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19

สิรินทร์ ชุ่มอินทรจักร (2566) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท ลีสซิ่งแห่งหนึ่งในประเทศ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อการคงอยู่ของพนักงาน

อันตามัน วัฒนวรานุกร (2566) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานราชการ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลในด้านบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานราชการ เขตจตุจักรกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลงานวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา มาใช้สร้างเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) ของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) แบ่งตามปัจจัยได้ ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งหมด 19 ข้อ ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ นโยบายของที่ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทั้งหมด 23 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วย เฉย ๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประเมินระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วย เฉย ๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms เก็บข้อมูลโดยส่ง Link ให้กับเจ้าหน้าที่กลุ่มส่งเสริมเอกชน สำนักงานศึกษาธิการเชียงใหม่ และครูโรงเรียนเอกชนที่มาติดต่อราชการเป็นผู้กระจายแบบสอบถามให้กับครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มตัวอย่าง ในเดือน พฤศจิกายน 2567 – ธันวาคม 2567 ซึ่งได้รับแบบสอบถามครบตามจำนวนเป้าหมาย 400 ชุด โดยผู้วิจัยมีการตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับ การตอบกลับแล้วถือว่าสมบูรณ์และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

1. สถิติพรรณนา (descriptive statistics) โดยหาค่าสถิติความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation-SD)

2. สถิติอนุมาน (inferential statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ สถิติที่ใช้ทดสอบแบบพาราเมตริก (parametric test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์สถิติ ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ ใช้ค่าสถิติ T- test ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง

2.3 วิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยคำจูนที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) วิเคราะห์ข้อมูลที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 20 – 30 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.25 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 369 คน คิดเป็นร้อยละ 92.25 มีรายได้ต่อเดือน 18,001 – 25,000 บาท จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.75 สำหรับระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 6 -10 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, $S.D. = 0.402$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.56$, $S.D. = 0.461$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.56$, $S.D. = 0.459$) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.54$, $S.D. = 0.433$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.53$, $S.D. = 0.459$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.50$, $S.D. = 0.496$) อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ตามลำดับ

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, $S.D. = 0.470$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.55$, $S.D. = 0.524$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.53$, $S.D. = 0.458$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.49$, $S.D. = 0.568$) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.48$, $S.D. = 0.586$) ด้านนโยบายของที่ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.48$, $S.D. = 0.508$) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.47$, $S.D. = 0.550$) อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ตามลำดับ

4. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, $S.D. = 0.508$)

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ที่แตกต่างกัน พบว่า อายุที่ต่างกันมีความตั้งใจคงอยู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์โดยวิธี LSD พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความตั้งใจคงอยู่มากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.395) รองลงมา คือ อายุ 41 - 50 ปี ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.444) อายุ 31 - 40 ปี ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.516) และอายุ 20 - 30 ปี ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.554) ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีความตั้งใจคงอยู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์โดยวิธี LSD พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความตั้งใจคงอยู่มากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.403) รองลงมา คือ รายได้ต่อเดือน 18,001 - 25,000 บาท ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.456) และรายได้ต่อเดือน 10,000 - 18,000 บาท ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.565) ตามลำดับ

ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์โดยวิธี LSD พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มีความตั้งใจคงอยู่มากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.414) รองลงมา คือ ระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.508) ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.556) และ ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.990) ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเชิงจิตมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทสามัญ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

ตัวแปร	B	S.E.	Beta	t	Sig.
(Constant)	.385	.218		1.766	.078
X ₁	.183	.066	.152	2.771	.006*
X ₂	.150	.072	.132	2.088	.037*
X ₃	.083	.068	.079	1.217	.224
X ₄	.139	.069	.123	2.017	.044*
X ₅	.352	.071	.312	4.981	<.001*
R = .70 ; R ² = .490 ; Adjusted R ² = .483 ; S.E. = .374 ; F = 75.592					

จากตาราง พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X₁) ด้านการยอมรับนับถือ (X₂) ด้านลักษณะงาน (X₄) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X₅) มีอิทธิพลในด้านบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ 49.00 (R² = 0.490) และมีค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.374 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับ ดังนี้

$$Y_1 = 0.385 + 0.183(X_1) + 0.150(X_2) + 0.139(X_4) + 0.352(X_5)$$

$$Z_y = 0.152(X_1) + 0.132(X_2) + 0.123(X_4) + 0.312(X_5)$$

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยคำจูนมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยคำจูนที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

ตัวแปร	B	S.E.	Beta	t	Sig.
(Constant)	.690	.218		3.747	<.001
X ₆	.155	.065	.151	2.372	.018*
X ₇	.069	.063	.073	1.109	.268
X ₈	.272	.067	.239	4.070	<.001*
X ₉	.230	.065	.232	3.530	<.001*
X ₁₀	.002	.069	.002	.023	.982
X ₁₁	.118	.061	.133	1.947	.052
R = .736 ; R² = .541 ; Adjusted R² = .534 ; S.E. = .355 ; F = 77.302					

จากตาราง พบว่า ปัจจัยคำจูนด้านนโยบายของที่ปฏิบัติงาน (X₆) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X₈) และด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน (X₉) มีอิทธิพลมีอิทธิพลในด้านบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ 54.10 (R² = 0.541) และมีค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.355 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับดังนี้

$$Y_1 = 0.690 + 0.155(X_6) + 0.272(X_8) + 0.230(X_9)$$

$$Z_y = 0.151(X_6) + 0.239(X_8) + 0.232(X_9)$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 อายุเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อพฤติกรรมการสื่อสารของมนุษย์ เนื่องจากอายุจะเป็นตัวกำหนดหรือเป็นสิ่งที่บ่งบอกเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพในเรื่องต่าง ๆ ของบุคคล ผู้ที่ได้รับรายได้สูงมักมีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูง เงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีและ

ผลตอบแทนอื่น ๆ มีความเหมาะสมกับการดำรงชีวิตเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ตัดสินใจทำงานในหน่วยงานนี้ และผู้ที่ปฏิบัติงานมานานอาจมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในระยะสั้น ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการสั่งสมประสบการณ์และความชำนาญซึ่งยิ่งถ้ามีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก ยิ่งมีประสบการณ์และความชำนาญมากกว่าคนที่ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่าส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าคนที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า

2. ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นเพราะความสำเร็จในการปฏิบัติงานช่วยสร้างความพึงพอใจในอาชีพ และเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงานของตน ครูที่รู้สึกว่าการสอนของตนมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น จึงมีแนวโน้มที่จะตั้งใจทำงานต่อไปและคงอยู่ในตำแหน่งงานนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับยุภาภรณ์ ย่อมไธสง (2562) การได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียนหรือแม้แต่บุคคลภายนอก ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่า เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ครูรู้สึกผูกพันกับงานและมีความตั้งใจคงอยู่ในตำแหน่งงาน โดยเฉพาะในโรงเรียนเอกชนที่บรรยากาศการทำงานอาจจะเป็นความเป็นกันเองและเปิดกว้างมากกว่าระบบราชการ ลักษณะงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ครูมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน หากครูมีโอกาสพัฒนาทักษะใหม่ ๆ หรือมีอิสระในการออกแบบวิธีการสอนที่สร้างสรรค์ ก็จะช่วยกระตุ้นให้ครูสนุกและรู้สึกว่าการทำงานมีคุณค่า และไม่เบื่อหน่าย และสุดท้ายโอกาสในการเติบโตหรือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การได้รับการโปรโมตหรือการได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น การอบรม การศึกษาต่อ จะกระตุ้นให้ครูมีความตั้งใจที่จะทำงานต่อไปในโรงเรียนเอกชน ความก้าวหน้าทางอาชีพสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและเพิ่มความผูกพันกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสิรินทร์ ชุ่มอินทรจักร (2566)

3. ปัจจัยด้านนโยบายของที่ปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะโรงเรียนกฎระเบียบที่ยืดหยุ่นสำหรับการทำงาน นโยบายที่ดีและเอื้อต่อการพัฒนาครู จะช่วยเสริมสร้างความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงาน ครูที่รู้สึกว่าการสอนของตนมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม จะทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีค่าต่อองค์กรและมีแรงจูงใจที่จะอยู่ในงานต่อไป ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานนั้น อาจเป็นเพราะครูมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อยู่ร่วมกันเหมือนครอบครัว ทำให้ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อครูรู้สึกว่ามีการสนับสนุนและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน จะช่วยลดความเครียดและสร้างความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีและเป็นมิตร จะทำให้ครูมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชชนก เลิศวิทยาตาน (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานครที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 พบว่า เพื่อนร่วมงานส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานครที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 และสอดคล้องกับอันตามัน วัฒนวรังกูร (2566) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานราชการ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายในการปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลในด้านบวกต่อความตั้งใจของพนักงานราชการ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร และสุดท้ายความมั่นคงในงานช่วยให้ครูรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในอนาคตทางอาชีพ หากครูรู้สึกว่ามีความมั่นคงในตำแหน่งงาน หรือการได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนในการพัฒนาอาชีพ จะช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความตั้งใจที่จะอยู่ในตำแหน่งงานนั้น ๆ ต่อไป การรู้สึกว่าองค์กรให้ความมั่นคงในอาชีพจะเป็นแรงกระตุ้นให้ครูทำงานได้อย่างเต็มที่และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทสามัญ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ควรพัฒนากลยุทธ์ในการสนับสนุนครูให้มีความพึงพอใจในการทำงาน พึงพอใจในอาชีพและเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงาน มอบหมายงานที่มีความท้าทายและสร้างสรรค์เพื่อรู้สึกเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียนหรือแม้แต่บุคคลภายนอก จัดโครงการเพื่อให้ครูมีโอกาสนำทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความชัดเจนและเป็นธรรม สนับสนุนในการพัฒนาอาชีพเพื่อช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความตั้งใจที่จะอยู่ในตำแหน่งงานนั้น ๆ ต่อไป มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

2. เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทสามัญ ในจังหวัดเชียงใหม่ เท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาโรงเรียนเอกชนประเภทอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบข้อมูล และระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากรมากน้อยเพียงใด ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนากลยุทธ์ในการสนับสนุนครูให้มีความตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการรักษาครู

3. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อองค์กรจะสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการวางแผนและบริหารจัดการบุคคลให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

4. ควรมีการศึกษาในเรื่องเดียวกันอีกในระยะเวลาที่ห่างกัน 2-3 ปี ต่อครั้ง เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน) ที่มีอิทธิพลต่อครูโรงเรียนเอกชนอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ จึงควรจะมีการศึกษาเพื่อทราบว่ามีความแตกต่างกันไปจากเดิมหรือไม่ อย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพชรบูรณ์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจมหาบัณฑิตย์. วิทยาลัยครุศาสตร์, การจัดการการศึกษา.
- ณัฐพิชฌาย์ ศุภกานต์สิริ. (2564). โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน (ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, จิตวิทยาประยุกต์.
- ธัญชนก เลิศวิทยาทาน. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานครที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19. (สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยาลัยการจัดการ.
- ยุภาภรณ์ ย่อมไธสง. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. บัณฑิตวิทยาลัย.
- สทิธร ชาวนิชย์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 15(1), 159.
- สิรินทร์ ชุ่มอินทรจักร. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทสีสซิ่งแห่งหนึ่งในประเทศ. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่. (2567). ข้อมูลสารสนเทศโรงเรียนในระบบประเภทสามัญจังหวัดเชียงใหม่. สืบค้นจาก <https://shorturl.asia/83b2H>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙ (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัท 프리ทวอนกราฟฟิค จำกัด.
- อันดามัน วัฒนวรังกูร. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานราชการ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร. คณะวิทยาการจัดการ.
- Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics an introductory analysis*. New York: Harper & Row.