



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาชั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม



โดย
นางสาวภัณฑิลา ธนกิจวัช

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัด
การศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม



โดย
นางสาวภัณฑิลา ธนกิจวัช

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

FACTORS RELATED TO THE INTENTION TO STAY OF PRIVATE SCHOOL
TEACHERS IN THE SYSTEM PROVIDING BASIC EDUCATION UNDER NAKHON
PATHOM PROVINCIAL EDUCATION OFFICE



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Arts PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT
Silpakorn University
Academic Year 2022
Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียน เอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม
โดย	นางสาวภัณฑิลา ธนกิจวัช
สาขาวิชา	การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญา มหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	อาจารย์ ดร. ปริญา หรุ่นโพธิ์

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะวิทยาการจัดการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วันชัย สุทธะนันท์)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. พิทักษ์ ศิริวงศ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร. ปริญา หรุ่นโพธิ์)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(อาจารย์ ดร. มรกต กำแพงเพชร)

621220010 : การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจ

คำสำคัญ : ปัจจัยการคงอยู่, โรงเรียนเอกชน, สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม

นางสาว ภัณฑิลา ธนกิจธวัช: ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : อาจารย์ ดร. ปริญญา หรุ่นไพ์

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม อำเภอกำแพงแสน และอำเภอดอนตูม ปีการศึกษา 2563 จำนวน 294 คน ที่ได้จากการคำนวณจากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ พร้อมกับกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% มีค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน $\pm 5\%$ ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (IOC) รวบรวมผลการตอบแบบสอบถามเพื่อประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์สูงสุด คืออยู่ในระดับต่ำ กับความตั้งใจคงอยู่ ($r=0.140$) รองลงมาคือปัจจัยด้านอายุงาน ภาระครอบครัว ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน เพศ และสถานภาพ ($r=0.176$ 0.176 0.148 0.146 0.140 0.115 ตามลำดับ) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก และระยะทางจากที่พักถึงทำงาน วิธีการเดินทางมาทำงาน และภูมิลำเนากับความตั้งใจคงอยู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r= -0.029$ -0.054 และ 0.064 ตามลำดับ) ไม่มีความสัมพันธ์กัน ด้านบรรยากาศขององค์กรกับความตั้งใจคงอยู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ($r=0.821$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก กล่าวคือ หากองค์กรมีบรรยากาศต่อองค์การที่ดีขึ้นส่งผลให้ครูมีความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรนานขึ้น ด้านวัฒนธรรมต่อองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ มีความสัมพันธ์กัน ($r=0.742$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก กล่าวคือ ครูที่อยู่ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมต่อองค์การที่ดีส่งผลให้มีความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรนานขึ้น ด้านความผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ($r=0.837$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก กล่าวคือ ครูที่มีความผูกพันต่อองค์การมากส่งผลให้มีความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรมากเช่นกัน

621220010 : Major PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT

Keyword : Persistence Factor, Private School, Nakhon Pathom Provincial Education Office

MISS Pantila THANAKITTHAWAT : Factors Related to the Intention to Stay of Private School Teachers in the System Providing Basic Education Under Nakhon Pathom Provincial Education Office Thesis advisor : Parinya Roonpho, Ph.D.

This research aimed to study factors related to persistence in the work intention of private school teachers in the basic education management system. Under the Office of Education, Nakhon Pathom Province The sample group was private school teachers. Under the Office of Education, Nakhon Pathom Province Mueang Nakhon Pathom District Kamphaeng Saen District and Don Tum District, Academic Year 2020, totaling 294 students calculated from Taro Yamane's formula, along with standard error values with a confidence level of 95% with an error of not more than $\pm 5\%$ using an estimation scale questionnaire. Level 5 is a data collection tool. Check the tools' quality with the consistency index between the questions and the objectives (IOC). The questionnaire responses were collected for processing by using the SPSS package program. It was found that age and personal factors had the highest correlation. is low and willingness to stay ($r=0.140$), followed by factors of work age, family burden, education level Salary level, gender, and status ($r=0.176$ 0.176 0.148 0.146 0.140 0.115 respectively) had a very low relationship. and distance from accommodation to work How to get to work and the domicile and the will remain There was a correlation coefficient ($r = -0.029 -0.054$ and 0.064 respectively), there was no correlation. In terms of organizational climate and persistence, it was found that there was a correlation ($r=0.821$) at a statistical significance level of 0.01 with a very high level of correlation. Make teachers have the intention to stay in the organization longer. The culture towards the organization and persistence There was a correlation ($r=0.742$) with statistical significance at the 0.01 level with a very high level of correlation. in the organization longer In terms of organizational commitment and persistence, it was found that there was a correlation ($r=0.837$) at a statistical

significance level of 0.01 with a very high level of correlation. As a result, there is a lot of intention to remain in the organization as well.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.ปริญญา หรุษนโพธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่สละเวลาอันมีค่าในการชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์แบบมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. พิทักษ์ ศิริวงศ์ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นประธานสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร. มรกต กำแพงเพชร ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ เพื่อแก้ไขปรับปรุงให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณอาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยศิลปากรแห่งนี้ ซึ่งสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์และเป็นพื้นฐานในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการประสานงาน และให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆด้วยดีเสมอ

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณครอบครัวและเพื่อนร่วมสาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนที่ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน และกำลังใจให้ด้วยดีเสมอมา จนทำให้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

นางสาว ภัณฑิลา ธนกิจวัช

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตการศึกษา.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ.....	9
2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ.....	21
2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ.....	32
2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน.....	37
2.5 บริบทของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม.....	55
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	57

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	63
3.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย	63
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	66
3.3 การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	69
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
4.1 สถิติเชิงพรรณนา.....	73
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบสมมติฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด นครปฐม.....	93
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	98
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	99
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์.....	99
1.1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา	99
ตอนที่ 2 อภิปรายผลการวิจัย	102
2.1 ข้อเสนอแนะ (Suggestion).....	105
2.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	105
รายการอ้างอิง	106
ภาคผนวก.....	114
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	120
แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย	121
ภาคผนวก ข วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	126
ประวัติผู้เขียน.....	129

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ตารางสังเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน	54
ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษา ชั้น พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1	64
ตารางที่ 3 จำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปจากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	74
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความตั้งใจคงอยู่ในงาน	77
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบรรยากาศองค์การ.....	78
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวัฒนธรรมองค์การ.....	79
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์การ.....	80
ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความแตกต่างของความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำแนกตามเพศ ด้วยค่าสถิติ t-test	81
ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความแตกต่างของความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำแนกตามภูมิลำเนา ด้วยค่าสถิติ t-test	81
ตารางที่ 10 เปรียบเทียบความแตกต่างของความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำแนกตามภาระครอบครัว ด้วย ค่าสถิติ t-test	82
ตารางที่ 11 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำแนกตามอายุ.....	82
ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความตั้งใจคงอยู่ในงานจำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบราย คู่ของ LSD ดังนี้	83
ตารางที่ 13 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำแนกตามสถานภาพ	83
ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความตั้งใจคงอยู่ในงานจำแนกตามสถานภาพ โดยวิธีการ ทดสอบรายคู่ของ LSD ดังนี้.....	84

ตารางที่ 15 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความตั้งใจคงอยู่ในงาน
 จำแนกตามระดับการศึกษา 84

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความตั้งใจคงอยู่ในงานจำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีการ
 ทดสอบรายคู่ของ LSD ดังนี้..... 85

ตารางที่ 17 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความตั้งใจคงอยู่ในงาน
 จำแนกตามอายุงาน..... 85

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความตั้งใจคงอยู่ในงานจำแนกตามอายุงาน โดยวิธีการทดสอบ
 รายคู่ของ LSD ดังนี้ 86

ตารางที่ 19 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความตั้งใจคงอยู่ในงาน
 จำแนกตามเงินเดือน..... 86

ตารางที่ 20 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความตั้งใจคงอยู่ในงาน
 จำแนกตามระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน..... 87

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความตั้งใจคงอยู่ในงานจำแนกตามระยะทางจากที่พักถึงที่
 ทำงาน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD ดังนี้ 87

ตารางที่ 22 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความตั้งใจคงอยู่ในงาน
 จำแนกตามวิธีการเดินทางมาทำงาน..... 88

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความตั้งใจคงอยู่ในงานจำแนกตามวิธีการเดินทางมาทำงาน
 โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD ดังนี้..... 89

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความตั้งใจคงอยู่..... 90

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่..... 91

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่..... 92

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่..... 92

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ
 และปัจจัยความผูกพันองค์การ ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัด
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม..... 95

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) ของปัจจัย
 ส่วนบุคคล ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยความผูกพันองค์การ ต่อ

ความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
 ศึกษานิเทศน์จังหวัดนครปฐมปัจจัยด้านความรับผิดชอบและบทบาทในงานที่ชัดเจน และปัจจัยด้าน
 มาตรการองค์การ..... 96

ตารางที่ 30 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้..... 98



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากและการคงอยู่ในองค์กร.....	37
ภาพที่ 2 ปัจจัยด้านองค์การและงานที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กร.....	38
ภาพที่ 3 ปัจจัยด้านองค์การและการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กร.....	41



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญของทุกรัฐบาล เนื่องจากการศึกษาเป็นการพัฒนาทุนมนุษย์และการพัฒนาคนในชาติให้มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถและอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขในสังคมในฐานะพลเมืองและพลโลกที่มีศักยภาพ ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก ปัจจุบันและอนาคต ส่งผลให้เกิดปัญหาเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ในระบบการศึกษาของไทยหลายประการ ดังเช่น ปัญหาศักยภาพด้านการแข่งขัน ในเวทีระดับชาติและนานาชาติ ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพ ตลอดจนปัญหาความล้มเหลวในการปฏิรูปการศึกษา เป็นต้น (สถาพร พงษ์ติกุล, 2560)

ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นกลไกตัวสำคัญที่จะทำให้งานในองค์กรต่าง ๆ สามารถดำเนินการต่อไปได้ เพราะจะช่วยให้องค์การนั้นเกิดผลผลิตได้ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ หากองค์กรใดได้คนดี มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสมกับปริมาณงาน จะทำให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จ และสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยจัดให้มีการบริหารจัดการทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์เพื่อรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้คงอยู่กับองค์กร และให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดอย่างเต็มกำลัง และความสามารถของแต่ละบุคคล และจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากรอย่างมีเป้าหมายและต่อเนื่องเป็นการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน พัฒนาความก้าวหน้าโดยใช้กลไกการจ่ายค่าตอบแทนให้สามารถดึงดูดให้คนดี คนเก่งอยู่ในองค์กรได้เป็นการสร้างแรงจูงใจให้คนทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ตลอดจนสามารถลดอัตราการลาออกของบุคลากรได้ด้วย (กฤษดา แสงวดี, 2551)

ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนกำลังประสบปัญหาเรื่องการลาออกของบุคลากรครู เพราะการลาออกของครูเป็นการสูญเสียบุคลากรเฉพาะทางที่มีความชำนาญในวิชาชีพ ไม่สามารถหาบุคลากรอาชีพอื่นมาทดแทนได้ ทำให้การลาออกของบุคลากรครูเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนเอกชนในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ครูเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง

เพราะครูเป็นผู้ดูแลในเรื่องการเรียนการสอนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้มีความรับผิดชอบ ในด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีความคิดสร้างสรรค์ให้แก่สังคมไทย ครูมีคุณสมบัติพิเศษ เป็นปูชนียบุคคล เป็นแม่พิมพ์ของชาติ เป็นปัจจัยหลัก หัวใจสำคัญในการสร้างคนและการสร้างการศึกษา เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องวางแผนเพื่ออำรุงรักษาบุคลากรครูไว้ โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนตลอดจนการเกษียณ (ทักษ์น้อย เพชรเกษี, 2558)

การเปลี่ยนแปลงครูหรือมีอัตราการย้ายออกของครูเกิดขึ้นบ่อยนั้น ทำให้โรงเรียนเสียค่าใช้จ่ายและโอกาสในหลาย ๆ ด้าน เช่น ต้นทุนในการจ่ายอัตราเงินจ้างสำหรับครูใหม่ พัฒนาครูบรรจุใหม่ ต้นทุนที่ใช้ในการอบรม ความรู้ความสามารถ ความชำนาญที่สะสมขาดหายไปกับครูเก่า และโรงเรียนยังมีความเสี่ยงในการศึกษาพฤติกรรม ความรู้ความสามารถของครูใหม่ที่มีต่อนักเรียน ทำให้นักเรียนขาดความต่อเนื่องในส่วนของเรียน ทุกสิ่งทุกอย่างที่กล่าวมานั้นมาจากครูที่ลาออกทั้งสิ้น อีกหนึ่งปัญหาจากที่รัฐบาลไม่มีแบบแผน แนวทางในการเรียกบรรจุที่ไม่แน่นอน และยังไม่สามารถบริหารจัดการงานด้านบุคลากรล่วงหน้าได้ ทำให้ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนเอกชน และยังทำให้ครูที่สอบผ่านคัดเลือกบรรจุได้ขึ้นบัญชีไว้ เมื่อมีการเรียกบรรจุครูต้องไปรายงานตัวทันทีโดยแจ้งล่วงหน้าเพียงไม่ถึงเดือน และที่ผ่านมามีการเรียกบรรจุส่วนใหญ่ในช่วงก่อนเดือนตุลาคมของทุกปี เป็นช่วงรอยต่อระหว่างภาคการศึกษาเทอมที่ 1 และเทอมที่ 2 ทำให้ครูที่สอบผ่านคัดเลือกจะลาออกจากโรงเรียนเอกชนกะทันหันเพื่อไปบรรจุยังโรงเรียนที่ตนสอบคัดเลือกได้ทันที และระยะเวลาในการเปิดรับสมัครใหม่ก็กะทันหัน อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อแบบแผนการสอน เนื่องจากโรงเรียนไม่สามารถจัดหาครูใหม่ที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความประสงค์มาทดแทนได้ทันเวลา ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอน (นิตา แก้วสว่าง, 2562) ปัญหาเรื่องบุคลากรครูของโรงเรียนเอกชนในพื้นที่สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ก็เป็นเช่นเดียวกับพื้นที่อื่น ๆ คือ ครูและบุคลากรของโรงเรียนเอกชนลาออกกะทันหันเพื่อไปบรรจุเป็นข้าราชการครู ทำให้โรงเรียนเอกชนต้องเปิดรับครูใหม่ที่อาจไม่มีทั้งความพร้อม ความรู้ความสามารถที่เทียบเท่าครูคนเก่าในด้านการเตรียมการสอน และไม่สามารถหาครูตรงตามวุฒิที่ต้องการได้ ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนเนื่องจากทำให้ขาดความต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอน

จากการศึกษาข้อมูลทะเบียนผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงาน
 ศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ในแต่ละปีการศึกษามีปัญหาการเลื่อนไหลเข้า-ออกของบุคลากรครู
 ของโรงเรียนเอกชน จึงมีการส่งผลกระทบต่อด้านการเรียนการสอน ชาติผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ
 ในการสอนให้ความรู้แก่เด็กอย่างต่อเนื่อง มีหน้าซ้ำ ในระยะเวลาใกล้จะเปิดการศึกษาใหม่ จะเป็นช่วง
 ที่มีครูลาออกเป็นจำนวนมาก เนื่องจากครูเหล่านั้นสอบเข้ารับราชการได้ ทำให้โรงเรียนต้องรับสมัคร
 และบรรจุครูใหม่ ผลกระทบจากที่บุคลากรครูลาออก และต้องรับบรรจุบุคลากรใหม่ จะส่งผลกระทบต่อ
 พัฒนาคุณภาพการศึกษาทางวิชาการและการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนของนักเรียน อีกทั้งยัง
 ส่งผลกระทบต่อองค์การโดยตรง อันเนื่องมาจากครูและบุคลากรที่ทำงานโดยที่ไม่ได้มีความผูกพันและ
 รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ ผลกระทบที่องค์การจะได้รับหลังจากที่ครูลาออก ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพ
 การศึกษาทางวิชาการการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทางวิชาการดังที่กล่าวไว้ข้างต้น อีกทั้งยังส่งผล
 ในเรื่องค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่ต้องตามมาจากการที่รับบรรจุครูใหม่ ยกตัวอย่างเช่น ค่าอบรมครูใหม่
 ค่าใช้จ่ายในช่วงทดลองงาน หากมีครูที่มีคุณสมบัติไม่เพียงพอหลังจากการประเมินการทำงาน
 ทางองค์การ ต้องสรรหาใหม่ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นผลกระทบที่องค์การต้องได้รับหลังจากที่มีครูหรือ
 บุคลากรลาออกไป (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม, 2562)

ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนควรที่จะดำเนินนโยบายในการแก้ไขปัญหาการลาออกของครู
 เช่นเดียวกับองค์การประเภทอื่น ๆ โดยการสร้างความผูกพันของครูกับโรงเรียน ทำให้ครูรู้สึก
 เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนไม่คิดที่จะลาออก จึงทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นนักศึกษาปริญญาโท
 สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มีความสนใจที่ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ
 ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้
 ครูโรงเรียนเอกชนยังคงอยู่ปฏิบัติที่โรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหาร
 โรงเรียนเอกชน นำไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ
 ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม

สมมติฐานของการวิจัย

H1: ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือน ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน วิธีการเดินทางมาทำงาน ภูมิลำเนา และภาระครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม

H2: บรรยากาศขององค์การ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม

H3: วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม

H4: ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 แนวคิดทฤษฎีบรรยากาศขององค์การ เพื่อศึกษาความหมาย แนวคิดทฤษฎีของบรรยากาศขององค์การ ประกอบด้วย บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ บรรยากาศแบบสิทธิสนม บรรยากาศแบบมุ่งผลงาน และบรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของลิตวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968)

1.2 แนวคิดทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ เพื่อศึกษาความหมาย แนวคิดทฤษฎีของวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม ความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง การมุ่งเน้นเป้าหมาย ระยะยาว และระยะสั้น และการแสดงออกทางอารมณ์ ตามแนวคิดของกีร์ท ฮอฟสเต็ด (Hofstede, Hofstede, & . 1991)

1.3 แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ เพื่อศึกษาความหมาย แนวคิดทฤษฎีของความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความตั้งใจทำงาน และความปรารถนาอยู่ในองค์การ ตามแนวคิดของเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983)

1.4 แนวคิดทฤษฎีการคงอยู่ในงาน เพื่อศึกษาความหมาย แนวคิดทฤษฎีของการคงอยู่ในงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานและการทำงาน ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านรายได้และค่าตอบแทน และปัจจัยด้านสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร ตามแนวคิดของมาทิส และแจ๊คสัน (Mathis & Jackson, 2003)

2. ขอบเขตด้านประชากร

ด้านประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ปีการศึกษา 2563 จำนวน 567 คน จาก 16 โรงเรียน (ที่มา: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ข้อมูล ณ วันที่ 10 สิงหาคม 2563)

3. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

ด้านกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โดยคำนวณจากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (YAMANE, 1973) พร้อมกับกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน $\pm 5\%$ ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 250 คน และการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิตามสัดส่วนของสถานศึกษาแต่อำเภอ

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

กำหนดขอบเขตพื้นที่การศึกษา คือ โรงเรียนเอกชนในอำเภอเมืองนครปฐม อำเภอกำแพงแสน และอำเภอดอนตูม สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

กำหนดการดำเนินการ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการเก็บแบบสอบถามจากครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม โดยได้กำหนดขอบเขตระยะเวลาศึกษา ตั้งแต่ เดือน พฤศจิกายน 2563 ถึง เดือน พฤษภาคม 2566

6. ขอบเขตด้านตัวแปร

6.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือน ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน วิธีการเดินทางมาทำงาน ภูมิลำเนา และภาระครอบครัว

ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ บรรยากาศแบบสิทธิสนมบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน และบรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968)

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม ความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง การมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว และระยะสั้น และการแสดงออกทางอารมณ์ ตามแนวคิดของกีร์ท ฮอฟสเต็ด (Hofstede et al., 1991)

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความตั้งใจทำงาน และความปรารถนาอยู่ในองค์การ ตามแนวคิดของสตีเยร์ และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983)

6.2 ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม คือ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านส่วนประกอบขององค์การ ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านการให้รางวัลกับการคงอยู่ ปัจจัยด้านการออกแบบงานและการทำงาน และปัจจัยด้านสัมพันธภาพของบุคลากร ตามแนวคิดของมาทิส และแจ็กสัน (Mathis & Jackson, 2003)

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. สามารถนำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ไปสู่การพัฒนาบุคคลระบบ และองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ผลการศึกษาที่ได้ สามารถนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารด้านบุคลากรภายในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยการคงอยู่ หมายถึง องค์ประกอบที่ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนยังคงอยู่ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูประจำกับโรงเรียน และทำหน้าที่สอนอยู่ในวันสำรวจข้อมูล โดยไม่ขอลาออกหรือเข้าไปทำงานอื่น

ครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียนเอกชนในระบบตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550

โรงเรียนเอกชนในระบบ หมายถึง สถานศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษาโดยกำหนดจุดมุ่งหมายวิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและการประเมิน เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

ประเภทสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการในระดับต่าง ๆ ได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา (เตรียมอนุบาล อนุบาล) ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา (มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย)

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลหน่วยงานทางการศึกษาในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

บรรยากาศขององค์กร หมายถึง ลักษณะขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรที่แวดล้อมตัวผู้ปฏิบัติงานและก่อให้เกิดการรับรู้ ทางตรงและทางอ้อม

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา กลายเป็นนิสัย และความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีวิถีประพฤติปฏิบัติความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษา วัตถุสิ่งของต่าง ๆ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยไม่คิดที่จะทิ้งองค์กรไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

- | | |
|------------------|--------------------------------|
| 1. เพศ | 6. ระดับเงินเดือน |
| 2. อายุ | 7. ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน |
| 3. สถานภาพ | 8. วิธีการเดินทางมาทำงาน |
| 4. ระดับการศึกษา | 9. ภูมิลำเนา |
| 5. อายุงาน | 10. ภาระครอบครัว |

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร

1. บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ
2. บรรยากาศแบบสนิทสนม
3. บรรยากาศแบบมุ่งผลงาน
4. บรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน

Litwin and Stringer (1968)

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

1. ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ
2. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน
3. ความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม
4. ความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง
5. การมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว และระยะสั้น
6. การแสดงออกทางอารมณ์

Geert Hofstede (1991)

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

Steers and Porter (1983)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชน ในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และความสมบูรณ์ของวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยจึงทบทวนวรรณกรรมโดยการตรวจสอบเอกสาร และข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม สำหรับเนื้อหาในการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องนั้น ประกอบด้วยหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
- 2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน
- 2.5 บริบทของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

จากการศึกษางานวิจัย ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้นิยามความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้

บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การ มักสะท้อนให้เห็นถึงความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในองค์การที่บุคลากรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีผลต่อทัศนคติ พฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ ที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละแห่ง (ชนัตพร เขี้ยมหาญ, 2562)

บรรยากาศองค์การ คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานร่วมกันของครู นักเรียน ผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษา อันเนื่องมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน มีอิทธิพลต่อขวัญ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา จะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การมีความสำคัญทำให้สถานศึกษาแตกต่างไปจากสถานศึกษาอื่น (พัชชานันท์ โภชฉรงค์, 2562)

บรรยากาศองค์การ เป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ บุคคลในองค์การ สามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรง และทางอ้อมอีกทั้งยังเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงานของพนักงานรวมถึงความรู้สึกนึกคิด หากบรรยากาศภายในสถานที่ทำงานดี ย่อมส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์การ (ชลาธร แสงถนอม, 2563)

ความรู้สึกหรือทัศนคติของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ทั้งทางตรง และทางอ้อม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรหรือสมาชิกในองค์การ ทำให้เกิดเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การ (ธนัทพงษ์ วั่งทะพันธ์, 2564)

การที่บุคคลนำข้อมูลที่ได้จากความรู้สึกสัมผัสผ่านการรับรู้ หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อรูปแบบลักษณะขององค์การโดยที่บุคลากรสามารถรับรู้ได้ มีผลโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว องค์การ และสังคม ช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์การ เพิ่มความผูกพันต่อองค์การลดอัตราการขาดงานและการลาออกจากงาน (ธนาทิพย์ บุญเจริญผล, 2565)

จากการทบทวนบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ คือ ลักษณะขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์การที่แวดล้อมตัวบุคคลส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกิดการรับรู้ความรู้สึกจากการทำงานได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม มีอิทธิพลต่อตัดสินใจ การแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การ และการกระทำ พฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรในองค์การ ลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้ก็จะเป็นสิ่งที่ทำให้แต่ละองค์การนั้นมีความแตกต่างกันออกไป

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมิติการรับรู้ และความเข้าใจของบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ เนื่องจากบรรยากาศองค์การประกอบไปด้วยตัวแปรต่าง ๆ หลากหลายประการ ผู้วิจัยจึงศึกษาค้นคว้าเพื่อหาองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้จากนักวิชาการหลายท่านได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศไว้ดังนี้

องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ มีดังนี้ (กัลยรัตน์ ชีระธนชัยกุล, 2558)

1. ด้านโครงสร้างขององค์การ (Structure) องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ เป็นความรู้สึกของบุคคล หรือสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับข้อบังคับ กฎระเบียบ การควบคุมงาน การบริหารงาน การนิเทศเป็นการเห็นถึงข้อจำกัดของแต่ละเหตุการณ์ในการทำงาน และรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร อาจจะทำให้งานลดหรือเพิ่ม ความท้าทาย หรือความสำเร็จได้ตามคาดหวัง

และลักษณะของโครงสร้างจะทำให้แรงจูงใจด้านความต้องการเพื่อความสำเร็จของบุคคลเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้

2. ด้านความรับผิดชอบในงานของบุคคล (Individual Responsibility) เป็นความเห็นของบุคคลเกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ความต้องการเป็นอิสระในการทำงานงาน และการตัดสินใจของบุคลากรที่มีความรับผิดชอบในงานจะมีความรู้สึกว่าบรรยากาศเป็นไปด้วยดี มีความเข้าใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน มีความเห็น และเข้าใจเกี่ยวกับงาน และปริมาณงานมีความพึงพอใจในงานและปฏิบัติเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน

3. ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน (Warmth and Support) เป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์การเกี่ยวกับการเป็นผู้ร่วมงานที่ดีที่มีความเป็นมิตร การชื่นชมซึ่งกันและกัน การเป็นกลุ่มสังคมที่ช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน องค์ประกอบด้านนี้มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาการมองมนุษย์เรื่องความอบอุ่น และการสนับสนุนเป็นปัจจัยของความพึงพอใจในงาน

4. ด้านการให้รางวัล และการให้โทษ (Reward and Punishment, Approval and Disapproval) เป็นการตระหนักของบุคคลกับการได้รับรางวัลที่มาจากการทำงานดี การได้รับความเป็นธรรมจากนโยบายของหน่วยงาน การพิจารณาเห็นดีเห็นชอบในการทำงานในองค์การ การจัดบรรยากาศแบบให้รางวัลเห็นผลดีกว่าการลงโทษ เพราะเป็นสิ่งที่บุคคลล้วนอยากได้ และบรรยากาศการให้รางวัลเป็นรูปแบบที่ชัดเจนมีความจำเพาะเจาะจงคำนึงถึงการทำงานเป็นหลัก

5. ด้านความขัดแย้ง และความอดทนต่อความขัดแย้ง (Conflict and Tolerance for Conflict) เป็นการตระหนักของบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การประจันหน้ากับปัญหาด้านความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานนั้น

6. ด้านมาตรฐานการของการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง (Performance Standard and Expectation) เป็นการตระหนักของบุคลากรในองค์การกับการกำหนดมาตรฐาน เป้าหมาย และการปฏิบัติหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอย่างความชัดเจน และการเข้าใจที่ตรงกัน

7. ด้านเอกลักษณ์ขององค์การ และความจงรักภักดีของกลุ่ม (Organizational Identity and Group Loyalty) เป็นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นการตระหนักของบุคลากรเกี่ยวกับความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ค่านิยมของสมาชิกในองค์การ และในทีมงานองค์การที่เป็นทางการ ไม่เพียงเป็นที่ทำงานของบุคคลเท่านั้น แต่ยังมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น คุณลักษณะ

ของแต่ละบุคคล และเป้าหมายของกลุ่มจะมีความสำคัญการทำงาน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความพึงพอใจในงานและการยึดติดของกลุ่ม

8. ด้านความเสี่ยง และการรับความเสี่ยงในงาน (Risk and Risk Taking) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความเสี่ยง หรือความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน หรืองานที่ทำเป็นงานที่มีความเสี่ยงความท้าทาย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ มีองค์ประกอบดังนี้ (อนงค์ศิริ โรจนโสดม, 2563)

1. ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (Communication tow) หมายถึง พนักงานรับรู้ความเป็นไปภายในองค์การ เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย ให้พนักงานได้รับข่าวสารข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานที่ดี

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making practices) หมายถึง การที่พนักงานมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายในการทำงาน หรือการตัดสินใจในเรื่องงาน โดยที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ร่วมด้วย

3. ด้านการคำนึงถึงพนักงาน ด้านการคำนึงถึงพนักงาน (Concern for person) หมายถึง การที่องค์การมีความเอาใจใส่ในตัวพนักงาน และคำนึงอยู่เสมอว่าพนักงาน คือส่วนหนึ่งขององค์การ คอยดูแลจัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสม ประสานประโยชน์ร่วมกันต่อพนักงานและองค์การ เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

4. ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ (Influence on department) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาในองค์การมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจนในสายการบังคับบัญชา รวมถึงสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หากผู้บริหารและพนักงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันพนักงานอาจคล้อยตามได้ง่ายและไม่ต่อต้านในการบริหารงาน

5. ด้านวิทยาการเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน (Technological adequacy) หมายถึง องค์การมีการจัดสรรวัสดุ และทรัพยากรที่ใช้ในแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสม มีการปรับปรุงเทคโนโลยี ที่ใช้ในการทำงานให้เหมาะสมกับยุคสมัย หรือสภาพแวดล้อมขององค์การ สิ่งเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจแก่พนักงานก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน

6. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ (Motivation) หมายถึง การที่องค์การมีระบบการจัดการเกี่ยวกับการสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานที่มีความขยัน มีผลการปฏิบัติงานที่ดีให้ได้รับสิ่งตอบแทน

แทนที่เหมาะสม เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับการยกย่องจากองค์กร ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศขององค์กร ไปในทางที่ดี

องค์ประกอบบรรยากาศขององค์กรของ (Litwin & Stringer, 1968) ได้เสนอองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดบรรยากาศขององค์กร 9 องค์ประกอบ ได้แก่ (อิทธิพัทธ์ โชติหิรัญจิระกุล, 2563)

1. โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) คือ การมีโครงสร้างองค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเป็นการรับรู้ของพนักงานในองค์กรเกี่ยวกับการปกครอง มีกฎระเบียบ ข้อบังคับ มีนโยบายการบริหาร

2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การรับรู้ ภาระหน้าที่ และขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนในองค์กร ความรู้สึกถึงความสำเร็จของงานรวมไปถึงความท้าทายในงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ความอบอุ่น (Warmth) คือ ความรู้สึกอบอุ่นใจที่ได้จากการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

4. การสนับสนุน (Support) คือ การได้รับการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน การได้รับความไว้วางใจ และได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้

5. การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) คือ การให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษ โดยบรรยากาศที่ให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแทนโทษย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานได้ประสบความสำเร็จ เพราะการให้รางวัลแสดงให้เห็นถึงการยอมรับหรือการเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่พนักงานกระทำใน ขณะที่การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงถึงการไม่ยอมรับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น รวมถึงการลงโทษที่ยุติธรรม และเท่าเทียมกัน

6. ความขัดแย้ง (Conflict) คือ การที่พนักงานรู้สึกมั่นใจว่าองค์กรยอมรับการแสดงความคิดเห็นหรือความแตกต่างในความคิดเห็นได้ โดยผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างออกไปเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) คือ การให้ความสำคัญของการปฏิบัติงานและความชัดเจนของระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยระดับมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่พนักงานกำหนดนั้นจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจด้านความสำเร็จของตัวพนักงานเอง และมีการตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

8. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Identity) คือการรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งที่มีค่าขององค์การ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนทำงานอยู่

9. ความเสี่ยง (Risk) คือ การยอมรับความเสี่ยงหรือความท้าทายในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานให้กับองค์การในระดับที่เหมาะสม ทั้งในเรื่องงบประมาณ รวมถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ขณะที่ (Likert & Likert, 1976) ได้แบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 ด้าน เช่นเดียวกัน แต่องค์ประกอบ ดังกล่าวกับ ค่อนข้างแตกต่างจากแนวคิดของ (Litwin & Stringer, 1968) ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (Communication Flow) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปภายในองค์การ และผู้นำแสดงความใจกว้างที่จะติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง และเพื่อการปฏิบัติงานที่ได้ผลดี

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-Making Practices) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ การตัดสินใจเรื่องงานทุกระดับ มีข่าวสารเพียงพอในการตัดสินใจหากการตัดสินใจมีผลกระทบต่อใครแล้วผู้นำจะขอความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานคนนั้น

3. องค์การคำนึงถึงพนักงาน (Concern for People) หมายถึง การที่องค์การเอาใจใส่จัดสวัสดิการ ปรับปรุงสภาพการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน

4. การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ (Influence on Department) หมายถึง อำนาจและอิทธิพลทั้งของผู้นำและผู้ปฏิบัติงานเอง

5. การนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์การ (Technological Adequacy) หมายถึง เทคนิคที่ใช้ในองค์การ หน่วยงานที่มีการจัดสรรวัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงานดี มีการปรับปรุงให้ทันต่อสภาพแวดล้อม ทำให้เกิดประสิทธิภาพในหน่วยงาน

6. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) บรรยากาศองค์การที่ถือว่าดีจะต้องมีลักษณะยอมรับความแตกต่างและความขัดแย้งในองค์การ องค์การพร้อมจะสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานขยันขันแข็งทำงานหนัก เพื่อเลื่อนตำแหน่ง เพื่ออัตราค่าจ้าง และเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จากการทบทวนองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย องค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ที่ทำให้เกิดความแตกต่างไปจากองค์การอื่น ๆ และบรรยากาศองค์การยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การอีกด้วย

รูปแบบบรรยากาศองค์การ

รูปแบบบรรยากาศองค์การ แบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ (พลิชูว์ ศรีสุจริต, 2558)

1. องค์การที่มีบรรยากาศเน้นการใช้อำนาจ โดยมีโครงสร้างทางอำนาจที่เห็นเด่นชัด และผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจเด็ดขาดในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การจะเป็นลักษณะที่ผู้บังคับบัญชาต้องการการพึ่งพาและการเอาใจผู้บังคับบัญชา เพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในขณะที่เดียวกันก็มีการแข่งขันในระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับสูง

2. องค์การที่มีบรรยากาศเน้นการทำงานที่ตามบทบาท เน้นย้ำในกฎเกณฑ์และระเบียบขององค์การแบบเคร่งครัด องค์การที่มีบรรยากาศแบบนี้พัฒนามาจากองค์การแบบที่หนึ่ง คือ การปล่อยให้บุคลากรมีการแบ่งปัน แกร่งแย่งชิงผลประโยชน์กันอย่างเต็มที่ แต่ต่อองค์การที่มีบรรยากาศเน้นการทำงานตามหน้าที่ตามบทบาท จะควบคุมการแข่งขันและความขัดแย้งอยู่ในกฎเกณฑ์และระเบียบ เน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ ทั้งนี้หากองค์การใดมีบรรยากาศเช่นนี้ย่อมยากที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ได้

3. องค์การที่มีบรรยากาศเน้นการทำงาน ให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก การตัดสินใจหรือประเมินผลการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การมักจะพิจารณาว่า เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ การใช้อำนาจหน้าที่จะเกิดความชอบธรรมก็ต่อเมื่อใช้อำนาจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หากคนที่ทำงานในองค์การที่มีบรรยากาศในลักษณะนี้ไม่มีความรู้หรือทักษะที่องค์การต้องการแล้ว องค์การจะหาคนมาแทนที่ได้ทันที

4. องค์การที่มีบรรยากาศเน้นความสำคัญของคน โดยองค์การเกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของสมาชิกในองค์การ มีการจ่ายค่าตอบแทนที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

รูปแบบของบรรยากาศองค์การ 4 แบบ ได้แก่ (เดชา ศิริพิบูลย์, 2559)

1. บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ (Authoritarian Climate) เป็นการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหาร ส่วนผู้ปฏิบัติงานนั้นจะต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัด รูปแบบบรรยากาศ

เช่นนี้จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในงานต่ำ ขาดความคิดสร้างสรรค์ ผลผลิตลดลง และมีทัศนคติไม่ดีต่อกลุ่มคนในองค์กร

2. บรรยากาศแบบเน้นความเป็นกันเอง (Affiliative Climate) ผู้ปฏิบัติงานมีความใกล้ชิดสนิทสนมและ มีความสัมพันธ์ และทัศนคติที่ดีต่อกัน มีความพึงพอใจในงานสูงแต่ความคิดริเริ่มอยู่ในระดับปานกลาง

3. บรรยากาศที่มุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement Oriented Climate) ถือเอาเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักสำคัญ ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการให้งานสำเร็จอยู่ในระดับสูง และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

4. บรรยากาศที่ให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน (Employee - Centers Climate) มีลักษณะสำคัญ คือ มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ บรรยากาศนี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และลดอัตราการลาออกจากงาน อีกทั้งลดต้นทุนการผลิตและลดเวลาในการปฏิบัติงาน

กำหนดบรรยากาศขององค์กร เป็น 6 แบบ ดังนี้ (ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา, 2559)

1. บรรยากาศแบบเปิด (Open Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บังคับบัญชาได้เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงให้เห็นถึงความสามารถ ความคิดเห็นกับหน่วยงานทำให้หน่วยงานโดดเด่น น่าสนใจ มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ และการบรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็ว ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ปฏิบัติสัมพันธ์ แสดงความสัมพันธ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ นอกจากนี้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นอิสระ ตัวเองนั้นมีประโยชน์และมีคุณค่ากับหน่วยงาน และทำให้รู้สึกอยากสนองความต้องการขององค์กรตลอดเวลา ส่วนสำคัญที่สุดของบรรยากาศแบบนี้คือ ผู้บังคับบัญชามีจริงใจ ความเป็นกันเอง มีความยืดหยุ่นและมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงสำหรับลักษณะเฉพาะของบรรยากาศแบบนี้คือ ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจสูง ผู้ร่วมงานมีการไม่ให้ความร่วมมือต่ำ ภาระที่เป็นอุปสรรคขัดขวางต่ำ ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานปานกลาง ความห่างเหินของผู้บริหารปานกลาง ความเอาใจใส่ของผู้บริหารสูง การให้ความช่วยเหลือจากผู้บริหารปานกลางและการเน้นที่งานต่ำ

2. บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชามีการให้กำลังใจและคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรเป็นส่วนสำคัญ แม้ว่าจะมีผู้บังคับบัญชาในบรรยากาศแบบเปิดน้อยกว่าก็ตาม บรรยากาศแบบนี้ผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกันได้ดี มีความพึงพอใจกันและกันที่ได้ร่วมงานกัน ผู้ปฏิบัติงานไม่มี

ภาวะที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติต่อทุกคนเท่าเทียมอย่างเป็นธรรม และให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานแบบไม่มีการจับผิด ในบรรยากาศแบบนี้ผู้บังคับบัญชาจะทำงานหนัก เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดี ไม่แสดงความเห็นแก่ตัว นอกจากนี้แล้วผู้บังคับบัญชายังมีความยืดหยุ่น และผ่อนคลายเป็นสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อความเหมาะสม วัตถุประสงค์ขององค์การเป็นเรื่องรองลงมา และคำนึงความต้องการของแต่ละผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก สำหรับลักษณะเด่นของบรรยากาศนี้ คือขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานสูง ผู้ปฏิบัติงานความสนิทสนมสูง ผู้ปฏิบัติงานมีการไม่ให้ความร่วมมือต่ำ อุปสรรคขัดขวางต่ำ ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่ปานกลาง และการให้ความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาปานกลาง

3. บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled Climate) เป็นบรรยากาศที่ดีผู้บริหารมีความต้องการที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงจุดหมายเหนือสิ่งอื่นใด และความต้องการของกลุ่มบุคคลจะได้รับการพิจารณาเป็นอันดับรองลงมา บุคคลในองค์การต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับกลุ่มบุคคลลดน้อยลง และเพื่อให้บรรลุสัมฤทธิ์ผลของงานในองค์การตามจุดหมายที่กำหนดไว้ผู้บริหารจึงไม่ปล่อยให้มีอิสระ และความรับผิดชอบอย่างเต็มที่เกินไปนัก จะควบคุมดูแลและตัดสินใจด้วยตนเองและเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารจึงพยายามทำงานหนัก เพื่อให้งานสมบูรณ์และด้วยเหตุที่บุคคลในองค์การตระหนักถึงความตั้งใจของผู้บริหารที่จะพยายามพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าจึงทำให้ขวัญและกำลังใจของบุคคลในองค์การนี้อยู่ในระดับสูง สำหรับลักษณะเด่นของบรรยากาศแบบนี้คือ ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานสูงการไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานต่ำการเน้นที่ผลงานสูงความเอาใจใส่ของผู้บริหารต่ำ การให้ความช่วยเหลือจากผู้บริหารสูง ความห่างเหินของผู้บริหารปานกลาง ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวางสูงความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานต่ำ

4. บรรยากาศแบบเป็นกันเอง (Familiar Climate) เป็นบรรยากาศแสดงถึงมิตรภาพของบุคคลต่างๆ ในองค์การและความต้องการทางสังคมเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ละเอียดอ่อน ควบคุม การทำงาน ไม่เคร่งครัดต่อกฎระเบียบ ทำให้ประสบปัญหาการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ทั้งนี้ไม่ได้หมายถึงอุปสรรคในการปฏิบัติงานจะมีมาก หากผู้บริหารใกล้ชิดสนิทสนมกับกลุ่มบุคคล และบริหารงานแบบไม่เน้นผลงาน ทั้งยังขาดความพยายามที่จะกระตุ้นหรือจูงใจให้ทำงาน แต่กระนั้นทุกคนต่างมีความรู้สึกว่าองค์การมีมิตรภาพที่ดี สำหรับลักษณะสำคัญของบรรยากาศแบบนี้ คือ การไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานสูง อุปสรรคขัดขวางต่ำความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานสูง

ขวัญและกำลังใจระดับปานกลาง ความเอาใจใส่ของผู้บริหารต่ำ ความห่างเหินของผู้บริหารต่ำ การเน้นที่งานต่ำ และการช่วยเหลือจากผู้บริหารปานกลาง

5. บรรยากาศแบบฉันทพอลูก (Paternal Climate) บรรยากาศแบบนี้ผู้บริหารควบคุมตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ทำให้บุคคลในองค์การมีความรู้สึกว่าคุณบังคับ มากกว่าที่จะเกิดจากแรงจูงใจเอง ทำให้มีขวัญและกำลังใจต่ำ แม้ว่าจะมีการแบ่งงานกันทำ แต่ก็ยังขาดความสามัคคีและการประสานงานกัน ทำให้บุคคลในองค์การรู้สึกว่า ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้ผู้บริหารจะรวบอำนาจไว้ทำให้รู้สึกว่าผู้บริหารมุ่งเน้นผลงานมาก ดังนั้นจึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคคลในองค์การห่างเหินกัน ลักษณะเด่นของบรรยากาศแบบนี้ คือ การเน้นที่ผลงาน การไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานสูง อุปสรรคขัดขวางต่ำ ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานต่ำ ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานต่ำ การให้ความช่วยเหลือปานกลาง ความห่างเหินของผู้บริหารต่ำ และความเอาใจใส่ของผู้บริหารสูง

6. บรรยากาศแบบปิด (Closed Climate) หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารบริหารงานโดยไม่คำนึงถึงความต้องการ และความผาสุกของบุคคล บริหารงานโดยใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัดทำให้บุคคลในองค์การมีขวัญกำลังใจต่ำ และมีความพึงพอใจในผลงานเพียงเล็กน้อย เนื่องจากขาดความร่วมมือกัน การดำเนินงานขององค์การไม่ราบรื่น และขาดความก้าวหน้างานต่าง ๆ มีอุปสรรคแม้ว่าผู้บริหารจะพยายามกระตุ้นบุคคลให้ทำงานเพื่อสร้างผลงานให้กับตัวเองแต่ก็มักจะไม่ค่อยประสบผลสำเร็จ เพราะเนื่องจากผู้บังคับบัญชาไม่มีความจริงใจ ขาดภาวะการเป็นผู้นำที่ดี ในการที่จะสนใจใยดีหรือให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากร อีกทั้งละเลยต่อสวัสดิการและขาดมิตรสัมพันธ์ระหว่างกัน นอกจากนี้พฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในองค์การแสดงออกมาจะเป็นพฤติกรรมแบบไม่จริงใจ เสแสร้ง ลักษณะเด่นของบรรยากาศแบบนี้คือ ผู้ร่วมงานมีการไม่ให้ความร่วมมือสูง อุปสรรคขัดขวางสูง ผู้ร่วมงานความสนิทสนมระหว่างปานกลาง ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจต่ำ การให้ความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาต่ำ ความห่างเหินของผู้บังคับบัญชาสูง การเน้นที่งานสูงและความเอาใจใส่ต่อบุคลากรของผู้บังคับบัญชาต่ำ

จากการทบทวนรูปแบบของบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบของบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ปัจจัยที่ส่งผลด้านการถ่วงความเจริญ ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การนั่นเอง แต่ละองค์การก็จะมีรูปแบบบรรยากาศองค์การที่แตกต่างกันไป รูปแบบบรรยากาศองค์การแต่ละรูปแบบจะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การอีกด้วย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การที่ผู้วิจัยได้ศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาถึงความหมายของบรรยากาศองค์การ องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ และรูปแบบบรรยากาศองค์การ เพื่อให้ครอบคลุมกับเนื้อหาที่ต้องการศึกษา รวมถึงนำมาสร้างแนวคำถามแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ เพื่อความสำเร็จในการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชน โดยแนวคิดและทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าสามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์การที่แวดล้อมส่งผลให้บุคคลในองค์การเกิดความรู้สึกและการรับรู้จากการปฏิบัติได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม มีอิทธิพลอย่างมากต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ และพฤติกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้ก็จะเป็สิ่งที่ทำให้แต่ละองค์การนั้นมีความแตกต่างกันออกไป เราจะสามารถรับรู้ได้ว่าโรงเรียนมีบรรยากาศองค์การแบบไหน ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบบรรยากาศ และรูปแบบบรรยากาศองค์การดังนี้

1.1 ด้านโครงสร้างขององค์การ (Structure) เกี่ยวกับข้อบังคับ กฎระเบียบ การควบคุมงาน การบริหารจัดการงาน รายละเอียดด้านข้อมูลข่าวสาร ลักษณะของโครงสร้างต่างๆ จะทำให้เกิดแรงจูงใจด้านตอบสนองความต้องการเพื่อความสำเร็จของตัวบุคคลเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้

1.2 ด้านความรับผิดชอบในงานของบุคคล (Individual Responsibility) การรับรู้ภาระหน้าที่ และขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนในองค์การ ความรู้สึกถึงความสำเร็จของงานรวมไปถึงความท้าทายในงานที่ได้รับมอบหมาย

1.3 ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน (Warmth and Support) การมีผู้ร่วมงานที่ดี เป็นมิตร ช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมซึ่งกันและกัน

1.4 ด้านการให้รางวัล และการให้โทษ (Reward and Punishment, Approval and Disapproval) การให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษ โดยบรรยากาศที่ให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแทนโทษย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานได้ประสบความสำเร็จ เพราะการให้รางวัลแสดงให้เห็นถึงการยอมรับหรือการเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่พนักงานกระทำในขณะที่การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงถึงการไม่ยอมรับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น รวมถึงการลงโทษที่ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน

1.5 ด้านความขัดแย้ง และความอดทนต่อความขัดแย้ง (Conflict and Tolerance for Conflict) คือการที่พนักงานรู้สึกมั่นใจว่าองค์การยอมรับการแสดงความคิดเห็นหรือความแตกต่าง

ในความคิดเห็นได้ โดยผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างออกไปเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

1.6 ด้านมาตรฐานการของการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง (Performance Standard and Expectation) เป็นการกำหนดเป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ชัดเจนและเข้าใจตรงกัน

1.7 ด้านเอกลักษณ์ขององค์กร และความจงรักภักดีของกลุ่ม (Organizational Identity and Group Loyalty) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ค่านิยมของสมาชิกในองค์กร และทีมในองค์กรไม่ทำงานเพียงคนเดียว แต่มีการทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสร้างความพึงพอใจในงานได้

1.8 ด้านความเสี่ยง และการรับความเสี่ยงในงาน (Risk and Risk Taking) ความเสี่ยง หรือความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน หรืองานที่ทำเป็นงานที่มีความเสี่ยงความท้าทาย

2. รูปแบบบรรยากาศขององค์กร 4 ประการ ประกอบด้วย

2.1 บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ (Authoritarian Climate) เป็นการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหาร ส่วนผู้ปฏิบัติงานนั้นจะต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัด

2.2 บรรยากาศแบบเน้นความเป็นกันเอง (Affiliative Climate) ผู้ปฏิบัติงานมีความใกล้ชิดสนิทสนมและ มีความสัมพันธ์ และทัศนคติที่ดีต่อกัน

2.3 บรรยากาศที่มุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement Oriented Climate) ถือเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักสำคัญ ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

2.4 บรรยากาศที่ให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน (Employee - Centers Climate) มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ คือ แบบแผนหรือวิถีชีวิตขององค์การที่บุคลากรในองค์การยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน เป็นทั้งแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ขององค์การ ปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การ เพื่อให้พนักงานมีรูปแบบการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากหน่วยงานใดมีวัฒนธรรมองค์การที่ดี เช่น พนักงานมีการทำงานอย่างเต็มที่ เน้นคุณภาพ และมีความรับผิดชอบสูง ย่อมส่งผลให้การทำงานของทุกคนดี มีประสิทธิภาพ (นวรรตน์ เพชรพรหม, 2562)

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนการปฏิบัติ ความคิด ค่านิยม ความเชื่อ รวมไปถึงประเพณี ที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน และส่งผลต่อโครงสร้างและพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่ในองค์การต่างให้การยอมรับและยึดถือปฏิบัติกันและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติของคนรุ่นหลังสืบต่อกันมาจากรุ่นสู่รุ่นเพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ อันจะทำให้แต่ละองค์การมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปตามเป้าหมายขององค์การนั้น (วัลลภ บุตรเกตุ, 2562)

วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งสร้างขึ้นได้เอง แสดงออกอย่างชัดเจนและเป็นสิ่งที่จับต้องได้ เป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในองค์การแบบที่มีคุณค่า และความเชื่อร่วมกัน องค์การทุกองค์การจะสร้างและมีการพัฒนาวัฒนธรรมขององค์การตนเองและแสดงผ่านการทำงาน การกระทำของสมาชิกในองค์การ รวมถึงผ่านทางโครงสร้างองค์การ การออกแบบและจัดสำนักงาน (สิริขวัญ หงษ์สุวรรณกุล, 2562)

วัฒนธรรมองค์การเป็นการสนับสนุนถึงคุณลักษณะ ในการปฏิบัติงาน การกำหนดทิศทางแนวทางของบุคลากรในองค์การ แนวการปฏิบัติ และต้องเป็นสิ่งสามารถเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ กับสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา (กัณฑ์ภักดิ์ ศุภะกุลสวัสดิ์, 2564)

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความคิด ความเชื่อแบบแผน ความรู้สึกของสมาชิกในองค์การ ซึ่งเป็นบรรทัดฐานเพื่อให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติสืบต่อกันมาจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง (ปิยนันท์ ศิริโสภณ, 2565)

วัฒนธรรมองค์การ คือ สิ่งที่เราคุ้นเคยและรู้ดีว่าเป็นสิ่งสำคัญที่มีอยู่ในองค์การ หน่วยงานหรือองค์การทุกแห่ง แต่ละแห่งก็มีวัฒนธรรมองค์การของตัวเองแตกต่างกันออกไปแต่สำหรับองค์การ

ยุคใหม่หากต้องการเติบโตอย่างยั่งยืนและต้องการพนักงานที่มีความสามารถเพื่อมาเติมเต็มองค์การของตัวเอง การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดีและเหมาะสมกับเทรนด์ของโลกปัจจุบัน ก็คือสิ่งที่องค์การต้องเปิดรับและปรับตัว เพื่อให้วัฒนธรรมองค์การของเราสร้างความรู้สึกด้านบวกและก่อให้เกิดการพัฒนาในทุกภาคส่วนขององค์การต่อไปในอนาคต (วิทย์ธร ท่อแก้ว, 2565)

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์การที่นักวิชาการได้ให้ความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่รวมถึงค่านิยม ความเชื่อ ทักษะคติความคาดหวัง ความเข้าใจ กฎระเบียบที่เป็นบรรทัดฐานและข้อตกลงที่มีร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์การ รวมถึงรูปแบบพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอของบุคลากรในองค์การ ที่เกิดการยอมรับร่วมกัน และนำมายึดถือปฏิบัติในองค์การสืบทอดกันมาจนเป็นขนบธรรมเนียมปฏิบัติในองค์การ เป็นอันส่งผลให้วัฒนธรรมของแต่ละองค์การมีความแตกต่างกัน

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ ไว้ดังนี้ (วสุนธรา รตโนภาส และคณะ, 2558)

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ สมาชิกสามารถรับรู้ได้จากเรื่องราวของหรือประวัติศาสตร์องค์การนั้น ๆ ในอดีตเพื่อนำมาเป็นบรรทัดฐานและแนวทางในการปฏิบัติงานในอนาคต
2. วัฒนธรรมองค์การช่วยส่งเสริมความผูกพันของสมาชิก มีความรู้สึกร่วมกันภายใต้ค่านิยมและปรัชญาที่ทุกคนยอมรับ และพยายามปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย
3. วัฒนธรรมองค์การเป็นการกำหนดมาตรฐานของพฤติกรรมในการควบคุมสมาชิกในองค์การให้มีพฤติกรรมและการปฏิบัติในแนวทางที่พึงปรารถนา
4. วัฒนธรรมองค์การจะมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและการผลิตโดยตรง
5. วัฒนธรรมเป็นสิ่งก่อกำเนิดเอกลักษณ์ขององค์การ ถ้าหากยังมีการกำหนดวัฒนธรรมที่เด่นชัดมากก็จะทำให้สมาชิกได้รับรู้ถึงแนวทางการปฏิบัติขององค์การได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งทำให้เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การมากยิ่งขึ้น

วัฒนธรรมเปรียบเสมือนรากฐานที่กำหนดทั้งพฤติกรรมและทัศนคติ องค์การจัดว่าเป็นสังคมย่อย ๆ ที่มีวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิต หรือเป็นแบบพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของมนุษย์ โดยที่สมาชิกในสังคมไม่รู้ตัว คลัคคอน และเคลลี (Kluckhohn and Kelly) เรียกวัฒนธรรมในองค์การว่า เป็นการดำรงชีวิตที่มีเอกลักษณ์เฉพาะด้านทำให้มีความต่างไปจากองค์การอื่น และวิถีชีวิตนี้สามารถแลกเปลี่ยนกันและกันได้ในสมาชิกของสังคม โดยมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม วัฒนธรรมเปรียบเสมือนเป็นกาวหรือหลักที่ยึดองค์การให้กลมเกลียวไม่แตกแยกและสลายไป ความสำคัญของวัฒนธรรมต่อองค์การ มีหลักฐานการศึกษาวิจัยไว้ 3 ประการ คือ (อภิสิทธิ์ จันทะนิ และประพันธ์ แสงทองดี, 2565)

1. วัฒนธรรมองค์การกำหนดรูปแบบพฤติกรรมขององค์การ เช่น คนส่วนใหญ่มีภาวะเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อการดำเนินชีวิตมีการสร้างแผนการวางแผนการวางแผนต่อปัญหา พฤติกรรมการปฏิบัติของบุคลากรในองค์การก็จะเรียนรู้และซึมซับในเรื่องการวางแผน พอนานเข้าก็จะเป็นวัฒนธรรมการวางแผน และกลายเป็นพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การนั้น ๆ

2. รูปแบบพฤติกรรมองค์การที่เกิดจากวัฒนธรรมองค์การ ไม่ว่าจะเป็ปัจจัยที่เก็อกูลหรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการบริหารงาน กล่าวคือ วัฒนธรรมจะมีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อรูปแบบความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การ เช่น องค์การมีปัญหาก็เกี่ยวกับพฤติกรรมหรืองานของคน และจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาเหล่านี้ แต่เมื่อพฤติกรรมของคนที่เกิดจากการยอมรับอำนาจของผู้นำ และไม่มีควมกล้าหาญในการริเริ่มแก้ไข ปัญหา ถ้าผู้นำไม่เป็นผู้เริ่มต้นก่อนคือมีวัฒนธรรมยอมตามอย่างไม่ยั้งคิด (Subordination culture) พฤติกรรมเช่นนี้ก็จะเป็อุปสรรคในการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่ตนประสบอยู่ร่วมกันอย่างมีความคิดและริเริ่มสร้างสรรค์ ความคิดริเริ่มเป็นสิ่งจำเป็น เมื่อแบบแผนการประพฤติกู้ปิดกั้นก็จะเกิดการวางแผนปฏิบัติขึ้นมาเอง ว่าวิธีการแบบใดในการแก้ไขปัญหาก็ที่ยอมรับได้ในกลุ่ม (เพราะสอดคล้องกับแบบแผนวัฒนธรรมที่กลุ่มมีอยู่ในใจ คือความกลัว) หรือวิธีการแบบใดในการแก้ไขปัญหาก็ที่ยอมรับไม่ได้ (เพราะขัดกับวัฒนธรรมกลุ่มที่มีอยู่ในใจ หรือกลุ่มไม่มีวัฒนธรรมนี้อยู่ คือความกล้าหาญในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์) ในการปฏิบัติงาน หรือในการมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การด้วยกัน วัฒนธรรมจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญควรแก่การระลึถึงปัญหาการศึกษาขององค์การทั้งโครงสร้าง กระบวนการพฤติกรรม และสิ่งแวดล้อมในองค์การ

3. จากผลงานการศึกษาของ พอล เบท และ เอ็มอีพี สลิคแมน (Paul Bate and M.E.P. Seligman) พบว่าวัฒนธรรมจะมีอำนาจชักนำให้เกิดการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่มีความสำคัญกับองค์การ คือ การเรียนรู้ภาวะช่วยตัวเองไม่ได้ (Learned helplessness) เป็นภาวะทางจิตที่คนมีเมื่อเขาเรียนรู้ว่าเขาไม่สามารถควบคุมเป้าหมายในชีวิตของเขาเองได้ และถ้าการรับรู้เช่นนี้ได้รับการยืนยันโดยคนที่ม่ประสบการณ์ตรง คนผู้นั้นพบกับตัวเองว่าเป็นเช่นนั้นจริง ๆ ก็จะทำให้การจูงใจในการตอบโต้กับปัญหาหายไป กลายเป็นคนอ่อนแอต่ออุปสรรคหรือไม่ต่อสู้กับปัญหาและไม่บรรลุเป้าหมายขององค์การ วัฒนธรรมการยอมตามผู้บริหารโดยไม่คิดถ้อยถนวจึงก่อให้เกิดพฤติกรรมสิ้นหวังในองค์การ

โดยสรุป วัฒนธรรมองค์การในฐานะเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การเป็นสิ่งที่ผู้ศึกษาพฤติกรรมองค์การจะละเลยไม่ได้ เพราะเป็นเสมือนแกนกลางของทุกสิ่งทุกอย่างในการดำเนินงานของมนุษย์ในองค์การ

จากความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การที่นักวิชาการได้ให้ความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การทั้งเป็นสิ่งกำหนดทิศทาง ความก้าวหน้า หรือถอยหลังขององค์การ ทำให้แต่ละองค์การตามความเชื่อที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีค่านิยม บรรทัดฐานและมาตรฐานในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การอยู่บนพื้นฐานเดียวกัน และเป็นเครื่องมือทางสังคมที่จะยึดสมาชิกในองค์การเข้าไว้ด้วยกัน

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

องค์ประกอบวัฒนธรรมต่าง ๆ ขององค์การประกอบด้วยหลายด้าน และแต่ละองค์การจะมีความแตกต่างกันไปตามบริบท วัตถุประสงค์ สิ่งแวดล้อมขององค์การนั้นๆ จะเห็นได้ว่าจากการกล่าวถึงองค์ประกอบส่วนใหญ่สอดคล้องกับองค์ประกอบของวัฒนธรรมในภาพรวม นักวิชาการได้ศึกษาไว้ดังรายละเอียด

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การแต่ละแห่งก็มีความแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์หรือทิศทางของบริษัท แต่หากพูดถึงภาพกว้างๆ ของธุรกิจโดยทั่วไปแล้ว ก็จะมีองค์ประกอบหลักๆ ของวัฒนธรรมองค์การที่ค่อนข้างจะเป็นสากล และสามารถมาประยุกต์ใช้ได้กับแทบทุกธุรกิจดังต่อไปนี้ (Petvirojchai, 2021)

1. คุณค่าในองค์การ (core value) คุณค่าองค์การนั้นอาจเป็นแก่นวิธีคิด ความเชื่อหรือหลักการสำคัญที่กำหนดขึ้นมาโดยองค์การให้ทุกคนยึดถือเป็นหลักสำคัญนี้คือหัวใจสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมในองค์การเลยก็ว่าได้ คุณค่าองค์การนั้นอาจเป็นแก่นวิธีคิด ความเชื่อ หรือหลักการสำคัญที่กำหนดขึ้นมาโดยองค์การให้ทุกคนยึดถือเป็นหลักสำคัญ อาจจะเริ่มจากถามก่อนว่าองค์การเราให้น้ำหนักความสำคัญเรื่องอะไรเป็นเรื่องใหญ่ เช่น เน้นเรื่องความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า เน้นเรื่องความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยี หรือเน้นการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ให้ก้าวหน้าเร็วกว่าคนอื่นตลอดเวลา เป็นต้น และให้นำหลักคิดนั้นมาประยุกต์และปรับใช้ในทุกๆ เรื่องในการทำงานและการตัดสินใจเรื่องสำคัญๆ

2. สร้างความผูกพันระหว่างพนักงานทุกฝ่าย กิจกรรมสัมพันธ์ทางการกิจกรรมสัมพันธ์การถือ เป็นอีกตัวช่วยหนึ่งในการสร้างความผูกพันในองค์การ เพื่อให้การทำงานและการใช้ชีวิตในที่ทำงาน ดำเนินไปอย่างราบรื่นและเกิดสามัคคีในหมู่คณะ จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่จะมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันอยู่บ่อยครั้ง เพื่อให้คนในองค์การเกิดความสนิทสนมกันมากขึ้น โดยกิจกรรมที่ว่าอาจไม่ใช่แค่ตัวพนักงานแต่รวมถึงคนในครอบครัวของพนักงานแต่ละคนให้เข้ามามีส่วนร่วมอีกด้วย

3. ชื่นชมคนทำดี กำลังใจถือเป็นแรงผลักดันให้คนที่ตั้งใจทำงานเดินหน้าต่อไปโดยไม่ย่อท้อ หมั่นสังเกตบ่อยๆ ว่ามีใครในองค์การที่ทำงานได้ดี เพียงแต่คำชมหรือของรางวัลเล็กๆ น้อยๆ ก็ถือเป็นกำลังใจที่สามารถทำให้พวกเขาพยายามให้ดีขึ้นต่อไปได้อีกในครั้งต่อไป โดยการประกวดพนักงานดีเด่นประจำเดือนหรือประจำปี ก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ช่วยกระตุ้นให้คนในองค์การพยายามทำงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา

4. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับชุมชน กฎุญแจสำคัญขององค์การที่ประสบความสำเร็จ ก็คือ การเชื่อมโยงกับชุมชน และตอบสนองบางสิ่งคืนให้กับสังคมบ้าง อย่างเช่น ถ้าเรามีโรงงานติดแม่น้ำ เราก็ควรรับผิดชอบต่อสังคมโดยการไม่ปล่อยน้ำเสียลงในแม่น้ำลำคลองที่อยู่ในละแวกชุมชนเหล่านั้น การจัดกิจกรรมทางการกุศล เช่น บริจาคเลือด หรือถ้าเกิดเหตุการณ์ภัยธรรมชาติต่างๆ ก็เข้าไปให้ความช่วยเหลือเท่าที่จะทำได้ กิจกรรมเหล่านี้นอกจากจะสร้างความประทับใจและภาพลักษณ์ที่ดีให้กับชุมชนแล้ว ยังทำให้พนักงานในองค์การของเราภูมิใจที่ได้ทำอะไรเพื่อชุมชนด้วย

5. เอาใจใส่พนักงาน ปัจจัยหนึ่งซึ่งความภักดีของพนักงานขึ้นอยู่กับเอาใจใส่ของหัวหน้า มีหลากหลายวิธีที่เราสามารถแสดงให้เห็นว่าพวกเขาสำคัญต่อองค์การของเราขนาดไหนการทำบันทึกเหตุการณ์สำคัญต่างๆ ของพนักงานแต่ละคนไว้ในระบบ อย่างเช่น วันเกิด วันแต่งงาน วันรับปริญญา

หรือวันสำคัญอื่นๆ ในชีวิต เพื่อแสดงความยินดี หรือจัดกิจกรรมฉลองเล็กๆ น้อยๆ ให้กับพนักงาน เหล่านั้น

6. ส่งเสริมการเรียนรู้ พนักงานทุกคนไม่ว่าจะตำแหน่งไหน ๆ ก็ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การที่จะเติบโตขึ้นไปได้ต้องอาศัยการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นไปอยู่เสมอ องค์กรที่แข็งแกร่งจึงควรสนับสนุนการอำนวยความสะดวกในการพัฒนาตัวเองให้พนักงานเพื่อช่วยผลักดันให้พนักงานกระตือรือร้นที่จะเพิ่มศักยภาพของตัวเองให้มากขึ้น เช่น การเชิญวิทยากรมาบรรยายเรื่องน่ารู้ต่างๆ ส่งเสริมโดยการสนับสนุนค่าเรียนในการอบรมภายนอกอย่าง คอร์สเรียนภาษาต่างประเทศ คอร์สพัฒนาทักษะการเจรจาต่อรอง การวางแผนการตลาด การบริหารต่างๆ หรือแม้แต่ระบบการเรียนออนไลน์ที่ช่วยประหยัดต้นทุนได้มากกว่า การอำนวยความสะดวกทั้งหมดนี้จะช่วยให้พนักงานมองเห็นโอกาสในการพัฒนาตัวเอง และยังเป็นการช่วยออกแบบให้การเรียนรู้มีรูปแบบที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

7. สร้างความต่อเนื่อง อีกหนึ่งคุณลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่ควรต้องมี คือความต่อเนื่อง ไม่ว่าจะองค์กรเราจะมีโครงการอะไร สิ่งสำคัญที่ควรทำ คือ สร้างความต่อเนื่องให้กับโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ เพื่อเกิดเป็นวัฒนธรรมขึ้นมา เพราะการทำแบบถาวรจะยากจะไม่เกิดประโยชน์ใดๆ ตามมา เช่น การจัดชมรมต่างๆ ก็ต้องมีการป้อนกิจกรรมและมีการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความสนใจของกิจกรรม และดึงดูดให้คนเข้าร่วมอยู่ตลอดเวลา หรือแม้แต่กิจกรรมการกุศลก็เช่นกัน ควรมีความต่อเนื่องและไม่ควรทำเพื่อเกาะกระแสสังคมต่างๆ เท่านั้น

8. รับรู้ประวัติความเป็นมา ประวัติความเป็นมาจะทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจในวัฒนธรรมและแนวทางการทำงานต่างๆ ในองค์กรมากขึ้น เพื่อให้เดินไปสู่จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนขึ้นในองค์กร

ลักษณะระดับของวัฒนธรรมธรรมองค์กร แบ่งระดับของวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ (นิธิทัศน์ แจ่มไพบูลย์, 2560)

1. สิ่งประดิษฐ์และการสร้าง
2. ค่านิยมที่ได้รับการสนับสนุน
3. สมมติฐาน

และจัดแบ่งองค์ประกอบของวัฒนธรรมออกเป็น 6 มิติ ได้แก่

1. ประวัติความเป็นมาของสถานศึกษา
2. เรื่องราวหรือเรื่องเล่าขานเกี่ยวกับสถานศึกษา
3. บุคคลดีเด่นหรือบุคคลตัวอย่างที่เป็นสัญลักษณ์ของสถานศึกษา
4. บรรทัดฐานของพฤติกรรมหรือความคาดหวังในพฤติกรรมของสถานศึกษา
5. ค่านิยมที่ยอมรับและความเชื่อของสถานศึกษา
6. ประเพณีและพิธีการที่แสดงถึงค่านิยมทางสัญลักษณ์ของสถานศึกษาโดยองค์ประกอบตามมิติทั้ง 6 มิติ จะมีความเกี่ยวข้องกัน

1. ส่วนประกอบของวัฒนธรรมองค์การที่สังเกตเห็นได้ (observable culture element) องค์ประกอบที่สังเกตเห็นได้ของวัฒนธรรม เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้ทั้งภายในและภายนอก ทั้งสองอย่างเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเช่นเดียวกับเครื่องแบบของบริษัท การใช้ภาษาเฉพาะ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันที่เป็นทางการ การจัดสำนักงาน การตกแต่ง และการปรับชื่อเสียงบริษัทในเรื่องที่เกี่ยวกับเหตุการณ์ทางสังคม และลักษณะอื่นของวัฒนธรรมที่สังเกตเห็นได้รวมไปถึงเรื่องราวความเป็นมาของบริษัทและพิธีการเรื่องราวเหล่านี้บอกสมาชิกองค์การถึงพฤติกรรมใดควรมีรางวัลตอบแทนและต้องทำวิธีการอย่างไร ในการที่จะบรรลุความสำเร็จ หรือสิ่งใดที่ทำให้พวกเขาต้องประสบปัญหาความลำบาก

2. ค่านิยมร่วมและความเชื่อ (shared values and beliefs) องค์ประกอบอันที่สองของวัฒนธรรม เป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้ไม่ง่าย แม้กระทั่งสมาชิกขององค์การส่วนใหญ่ก็ได้ตระหนักถึงค่านิยมหลักและความเชื่อร่วมของสมาชิกในองค์การว่าสิ่งใดสำคัญและสิ่งใดไม่สำคัญ

3. ข้อสมมติฐาน (basic assumption) ข้อสมมติฐานที่เป็นเครื่องสะท้อนถึงค่านิยม ได้แก่ ความถูกต้อง ความซื่อตรง ความยุติธรรม ความนอบน้อม ผลประโยชน์ ความเห็นอกเห็นใจ ความทรนงของแต่ละบุคคล และความมัธยัสถ์ ข้อสมมติฐานเป็นรากฐานของค่านิยมนี้ เป็นความเชื่อมั่นที่มีต่อบุคคลที่จะทำดีหรือถูกต้องหรือมีศีลธรรม มีผลต่อความประพฤติที่บุคคลได้แสดงออกมา พนักงานจะแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกัน

การนำทฤษฎีมิติทางวัฒนธรรมของฮอฟสตีด มาประยุกต์ใช้กับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกันในแต่ละประเทศนั้นสามารถอธิบายในแต่ละมิติได้ดังนี้ (Piroj, 2017)

1. มิติความแตกต่างทางอำนาจ (Power Distance) เป็นมิติที่แสดงให้เห็นถึงการรับรู้ถึงความเหลื่อมล้ำ เช่น การนับถือลำดับของความอาวุโสหรือลำดับชั้นในสังคม ถ้าเป็น

วัฒนธรรมที่มีลักษณะความเหลื่อมล้ำสูง จะทำให้องค์การมีผู้ตัดสินใจแต่เพียงผู้เดียว และผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่ามีหน้าที่เพียงปฏิบัติตามคำสั่งเท่านั้น ไม่ตั้งข้อสงสัย ข้อขัดแย้ง ความสงสัยและมักจำยอมกับอำนาจลักษณะนี้ ส่วนวัฒนธรรมที่มีลักษณะการยอมรับความเหลื่อมล้ำต่ำ จะมียุทธศาสตร์ที่ยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานทุกระดับชั้น มีความเท่าเทียมกัน ความเสมอภาคในการแสดงความคิดเห็น

2. ความแตกต่างในด้านความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualism) เป็นวัฒนธรรมตะวันตกที่มุ่งเน้นความเป็นตัวเอง หรือความเป็นปัจเจกนิยมสูง เนื่องจากระบบการศึกษาได้ปลูกฝังให้สมาชิกของสังคมรับผิดชอบอนาคตของตนเองและต้องพัฒนาความสามารถของตัวเองตลอดเวลา วัฒนธรรมตะวันออกจะปลูกฝังในสังคมให้มองว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ดังนั้นเมื่อกระทำสิ่งใดจึงมักคำนึงถึงองค์กร หรือผลกระทบที่มีต่อสังคมเสมอ (Collectivism)

3. มิติความแตกต่างระหว่างสังคมที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิง (Masculinity/Femininity) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขัน การแก่งแย่งชิงดีชิงเด่น ความแตกต่างระหว่างหญิง/ชายในสังคม โดยวัฒนธรรมที่มีลักษณะ “ความเป็นชาย” (Masculinity) เป็นสังคมที่มีค่านิยมให้ความสำคัญกับการแข่งขันและความสำเร็จมาก มีความตรงกันข้ามกับวัฒนธรรมที่มีความเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน เน้นความเอื้ออาทร ความห่วงใยหรือ “ความเป็นหญิง” (Femininity) นั้นเอง หากสังคมใดมีลักษณะความเป็นชายมาก แปลว่าผู้ชายมีบทบาทมากกว่าผู้หญิง มีการแข่งขันสูงกว่า ในขณะที่สมาชิกของสังคมที่มีความเป็นหญิงสูง จะค่อนข้างถ่อมตัวและเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน เพราะเป็นค่านิยมของสังคม เน้นการให้เอาใจใส่ ให้ความสนใจผู้อื่น

4. มิติความแตกต่างในการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) เป็นการบ่งบอกความไม่แน่นอนที่สังคมหนึ่งๆยอมรับได้ สังคมที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง คือ สังคมที่ไม่ยอมรับสภาวะ “ผิดปกติ” หรือ “แตกต่าง” ใด ๆ สังคมที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน จะพยายามสร้างกฎระเบียบมากมายเพื่อเป็นกรอบแนวทางให้กับสมาชิกในองค์กร ปฏิบัติตาม การตัดสินใจต่าง ๆ ใช้มติของกลุ่มเป็นหลัก หรือตามลำดับขั้นตอน ในทางตรงกลับกัน สังคมที่มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ จะมีโครงสร้างองค์กรที่ไม่สลับซับซ้อน มีการสนับสนุนให้หัวหน้างานตัดสินใจในลักษณะที่กล้าเผชิญกับความเสี่ยง กล้ายอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีความคิดสร้างสรรค์

5. มิติความแตกต่างในการกำหนดเป้าหมายระยะสั้น และระยะยาว (Short-Term/Long-Term Orientation) สามารถแบ่งสังคมได้เป็น 2 แบบ ได้แก่ สังคมที่กำหนดเป้าหมายระยะสั้น (Short-Term Orientation) คือ สังคมที่ให้ความสำคัญกับปัจจุบัน คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของตนเอง และผู้อื่น และพยายามปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จอย่างรวดเร็ว ส่วนสังคมที่กำหนดเป้าหมายระยะยาว (Long-Term Orientation) คือ สังคมที่ให้ความสำคัญกับเรื่องของความประหยัดมัธยัสถ์ และความมานะพยายาม

6. มิติความแตกต่างระหว่างสังคมที่มีการผ่อนผัน และสังคมที่มีการหน่วงเหนี่ยว (Indulgent versus Restraint) เป็นมิติล่าสุดที่เพิ่มเติมเข้ามา กล่าวถึงถึงสังคมใน 2 ลักษณะ คือ สังคมที่มีการผ่อนผัน (Indulgent Societies) เป็นสังคมที่ทุกคนต่างทำในสิ่งที่ตนพึงพอใจ มีการใช้จ่ายเงิน ใช้เวลาว่างไปกับกิจกรรมนันทนาการกับเพื่อนหรือกับตนเอง สิ่งเหล่านี้ทำให้คนในสังคมมีระดับความสุขที่สูงมาก ในทางตรงกันข้ามสังคมที่มีการหน่วงเหนี่ยว (Restrained Societies) เป็นสังคมที่คนต่างมีพฤติกรรมอยู่บนพื้นฐานของข้อจำกัดทางบรรทัดฐานสังคม และข้อห้ามอื่น ๆ อีกมากมาย

คุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ และได้สรุปลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ได้ 4 ลักษณะ ได้แก่ (ศุภาพิชญ์ อินแดง, 2565)

1. วัฒนธรรมชนเผ่าหรือวัฒนธรรมมุ่งความสัมพันธ์ (Clan culture) วัฒนธรรมชนเผ่าหรือวัฒนธรรมมุ่งความสัมพันธ์ หมายถึงวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น การดูแลเอาใจใส่ การอยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืนเป็นสมมติฐานพื้นฐาน เน้นความเป็นกันเองบรรยากาศการทำงานและบทบาทของผู้ผู้นำในฐานะพี่เลี้ยง ในวัฒนธรรมลักษณะนี้สมาชิกไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้จัดการกับพนักงานสามารถสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา แบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน และตระหนักถึงการถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร จึงมีอิสระการแลกเปลี่ยนและสื่อสารความรู้ระหว่างสมาชิกในบริษัทจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมดังนั้นวัฒนธรรมของชนเผ่าจึงเป็นฐานความรู้สำหรับนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมนอกจากนี้ วัฒนธรรมกลุ่มยังให้ความสำคัญกับโครงสร้างการกระจายอำนาจของการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจและการจัดการเอื้อต่อความต้องการในการเติมเต็มตนเองของพนักงานและกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร จุดเน้นของวัฒนธรรมชนเผ่า ช่วยให้เกิดความกระตือรือร้น การมีส่วนร่วม และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานต่อองค์กร

2. วัฒนธรรมมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง (Adhocracy culture) วัฒนธรรมมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นไปที่การสร้างบรรยากาศที่เป็นนวัตกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมความคิดริเริ่มและความเป็นอิสระ (Cameron and Quinn, 1999; Trompenaars and HampdenTurner, 2003) องค์กรมุ่งมั่นที่จะสร้างสภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญกับความท้าทาย การผจญภัย และความคิดสร้างสรรค์ (Rosario et al., 2017) พนักงานมีอิสระสามารถทดลองสิ่งใหม่ๆ ผู้นำกล้าเผชิญกับความท้าทายและให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีนวัตกรรม ในส่วนขององค์กรจะมีลักษณะเป็นเครือข่าย มีโครงสร้างอย่างหลวม ๆ แบบแมทริก (Matrix Structure) ทำงานเป็นทีมยืดหยุ่นให้อำนาจและเป็นทางการน้อยองค์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามสภาพแวดล้อมภายนอก

3. วัฒนธรรมราชการ (Hierarchy Culture) (Deal and Kennedy, 1982, Cameron and Quinn, 1999) หรือวัฒนธรรมลำดับชั้นเป็นวัฒนธรรมที่ตั้งอยู่บนสมมติฐานของความมั่นคงและระดับการควบคุม (Cameron & Quinn, 1999) ลักษณะเด่นของวัฒนธรรมลำดับชั้นคือ ระบบราชการแบบลำดับชั้นและวัฒนธรรมลำดับชั้นปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ดำเนินการภายใต้รูปแบบความเป็นผู้นำที่ระมัดระวังและรอบคอบ และมีประสิทธิผลและความมั่นคงของการดำเนินงานเป็นเป้าหมายระยะยาว เพราะวัฒนธรรมแบบลำดับชั้นหมายความว่าองค์กรจะแสวงหาความมั่นคงและนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมเกี่ยวข้องกับความไม่แน่นอนในระดับที่สูงขึ้น องค์กรใดที่ยึดมั่นในวัฒนธรรมนี้จะไม่เต็มใจที่จะดำเนินการนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมเนื่องจากความแข็งแกร่งและขาดความยืดหยุ่นและนวัตกรรมในโครงสร้างองค์กรแบบลำดับชั้นองค์กรมีวัฒนธรรมแบบนี้คุ้นเคยกับการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีขั้นตอนและไม่เต็มใจเพื่อใช้ความคิดริเริ่มที่จำเป็นในการไล่ตามนวัตกรรม

4. วัฒนธรรมการตลาด (Market culture) หรือวัฒนธรรมทำงานหนักและสนุกสนาน (Work Hard and Play Hard) (Deal and Kennedy, 1982) วัฒนธรรมการตลาดเป็นวัฒนธรรมที่เน้นผลลัพธ์ที่เน้นการแข่งขันโดยมีเป้าหมายในการแสวงหาส่วนแบ่งการตลาดที่สูงและความพึงพอใจของลูกค้าที่เพิ่มขึ้น เชื่อมั่นว่าพนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายด้วยตนเองได้ ความผูกพันของพนักงานอยู่กับความสำเร็จ ชื่อเสียง ผลงาน มีการกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันและให้ความสำคัญตอบแทนเมื่อบรรลุเป้า นอกจากนี้วัฒนธรรมการตลาดมุ่งเน้นการทำงานเพื่อเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า และขยายส่วน

แบ่งการตลาดนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมเป็นหนึ่งในวิธี การที่สำคัญที่สุดโดยที่องค์กรจะได้เปรียบในการแข่งขัน การเป็นผู้นำในด้านราคาและการตลาด

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การที่ผู้วิจัยได้ศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาถึงความหมายของวัฒนธรรมองค์การ ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ และองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้ครอบคลุมกับเนื้อหาที่ต้องการศึกษา รวมถึงนำมาสร้างแนวคำถามแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ เพื่อเป็นแนวทางของความสำเร็จในการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชน โดยแนวคิดและทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าสามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึง สิ่งต่าง ๆ รวมถึงค่านิยม ความเชื่อ ทัศนคติความคาดหวัง ความเข้าใจ กฎระเบียบที่เป็นบรรทัดฐานและข้อตกลงที่มีร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์การ รวมถึงรูปแบบพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอของบุคลากรในองค์การ ที่เกิดการยอมรับร่วมกัน และนำมายึดถือปฏิบัติในองค์การสืบทอดกันมาจนเป็นขนบธรรมเนียมปฏิบัติในองค์การ เป็นอันส่งผลให้วัฒนธรรมของแต่ละองค์การมีความแตกต่างกันออกไป อีกทั้งวัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ เป็นสิ่งกำหนดทิศทางความก้าวหน้า หรือถอยหลังขององค์การ ทำให้แต่ละองค์การตามความเชื่อที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีค่านิยม บรรทัดฐานและมาตรฐานในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การอยู่บนพื้นฐานเดียวกัน และเป็นเครื่องมือทางสังคมที่จะยึดสมาชิกในองค์การเข้าไว้ด้วยกัน วัฒนธรรมองค์การที่ดีควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความแตกต่างทางอำนาจ (Power Distance) แสดงให้เห็นถึงลักษณะการยอมรับ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ
2. ความแตกต่างในด้านความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualism) แสดงให้เห็นถึงสังคมนั้นอยู่คนเดียวหรืออยู่เป็นกลุ่ม
3. ความแตกต่างระหว่างสังคมที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิง (Masculinity /Femininity) แสดงเรื่องเกี่ยวกับการให้ความสำคัญระหว่างชาย-หญิง รวมไปถึงสภาพการแข่งขันในสังคม
4. ความแตกต่างในการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) สังคมที่มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน จะพยายามสร้างกฎระเบียบจำนวนมากเพื่อเป็นกรอบให้กับสมาชิกในองค์การปฏิบัติตาม

5. ความแตกต่างในการกำหนดเป้าหมายระยะสั้น และระยะยาว (Short-Term/Long-Term Orientation) แบ่งสังคมได้เป็น 2 แบบ ได้แก่ สังคมที่กำหนดเป้าหมายระยะสั้นหรือ Short-Term Orientation คือ สังคมที่ให้ความสำคัญกับปัจจุบัน คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของตนเอง ส่วนสังคมที่กำหนดเป้าหมายระยะยาว หรือ Long-Term Orientation คือสังคมที่ให้ความสำคัญกับเรื่องของความประหยัคมีธัยสัถ์ และความมานะพยายาม

6. ความแตกต่างระหว่างสังคมที่มีการผ่อนผัน และสังคมที่มีการหน่วงเหนี่ยว (Indulgent versus Restraint) อธิบายถึงการแสดงออกทางอารมณ์ (เก็บอารมณ์ หรือ แสดงออก)

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกมีค่านิยมที่กลมกลืนกับบุคลากรอื่นๆ เปรียบตนเองให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และเต็มใจที่จะเสียสละร่างกายและแรงใจเพื่อองค์การ สามารถแสดงให้เห็นถึง (Steers, 1977)

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ คือ การรับรู้ถึงแนวทางการทำงานเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ และเป็นไปตามแบบแผนขององค์การมีความภูมิใจในปฏิบัติงานและการที่ได้เป็นพนักงานขององค์การนั้น

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ คือ การแสดงถึงความพยายามที่เต็มใจ เต็มใจที่จะเสียสละร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการปฏิบัติงานที่ดี ใช้ความพยายามเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์การ โดยมุ่งให้งานที่ปฏิบัติบรรลุความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด จะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์การในภาพรวม

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ คือ การที่บุคลากรนึกถึงฐานะของพนักงานที่ตนเองได้รับมาอย่างหนักแน่น แน่วแน่ในการปฏิบัติงานโดยไม่ย้ายหรือเปลี่ยนงาน เป็นการพยายามรักษาบุคลากรขององค์การไว้ ไม่มีความต้องการที่จะลาออก มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

ลักษณะความผูกพันต่อองค์การของความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีต่อองค์การ แสดงออกมาในรูปแบบ ดังนี้ (พัชรินทร์ ศิริเมฆ, 2560)

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานให้แก่องค์การ
3. ความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และพร้อมสนับสนุนกิจการขององค์การ โดยแสดงออกด้วยการทุ่มเทพยายามทำงานให้แก่องค์การอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ ปรารถนาที่จะอยู่ปฏิบัติงานให้แก่องค์การต่อไป และมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การนั้น (ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์, 2562)

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์การ ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การ มีความรู้สึก เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ มีความทุ่มเท มุ่งมั่น และตั้งใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์การ (หนึ่ง กรงทอง เอมอร ตรีกุลสัมพันธ์ และพรทิพย์ ชุ่มเมืองปัก, 2563)

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทศนคติทางบวกของบุคลากรที่มีความเชื่อมั่น ความศรัทธา การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยแสดงออกทางพฤติกรรมที่พร้อมเข้าร่วมกิจกรรม และทุ่มเททำสิ่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ให้ดียิ่งขึ้น เป็นความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (มีทวัน เลิศวุฒิศาสตร์, 2564)

ความผูกพันของบุคลากรของบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมความคิด ความรู้สึก และทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อองค์การในเชิงบวก ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานขององค์การ จนนำไปสู่ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ (ภาคินันท์ สุธังกรกาญจน์, 2565)

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การที่นักวิชาการได้ให้ความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันของบุคลากร หมายถึง ทัศนคติหรือ ความรู้สึกของ พนักงานที่มีต่อองค์การ เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์การ ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การ มีความรู้สึก เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีความยินดีที่จะใช้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างทุ่มเท เต็มที่ และ

เต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์การที่ตนทำงานอยู่ รวมไปถึงงานที่มีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์การ และพร้อมที่จะชักชวนให้ผู้อื่นเข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนาย คาดคะเนอัตราการเข้า – ออกจากงานของสมาชิก ได้ดีกว่าการศึกษาความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ (พัชรินทร์ ศิริเมฆ, 2560)

1. ความผูกพันต่อองค์การ มีลักษณะที่ครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงการที่พนักงานสนองตอบต่อองค์การ โดยมีส่วนร่วมในขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการตอบสนองของพนักงานต่องานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์การมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ แม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆแต่เป็นการพัฒนาอย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์การ

ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การ การเชื่อมโยงนี้สามารถแสดงออกได้ทางพฤติกรรมและความรู้สึก โดยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งที่ดีขององค์การ รวมทั้งลดการควบคุมหรือสิ่งที่จะมากระทบจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์การ เป็นเงื่อนไขสำหรับองค์การทางสังคมที่จะประสบความสำเร็จ นอกจากนี้เขายังกล่าวเพิ่มเติมว่าความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์การมีส่วนสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์การ เพราะผู้บริหารที่อยู่ตรงระดับนี้จะต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาองค์การให้คงอยู่รอด ดังนั้นจึงจำเป็นต้องการบริหารและดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบและการอุทิศตนเพื่อเกื้อกูลให้องค์การอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญดังนี้ (จิรภา อินจันทร์สุข และทองหล่อ วงษ์อินทร์, 2560)

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจางานของสมาชิกขององค์การได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน

2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การนั่นเอง

3. เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การเพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถหาประโยชน์ให้แก่องค์การและบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. เป็นตัวทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การมากจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างสูงในการทำงานให้กับองค์การ

5. ช่วยปลดเปลื้องการควบคุมจากภายนอกเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของตนมากนั่นเอง

6. เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

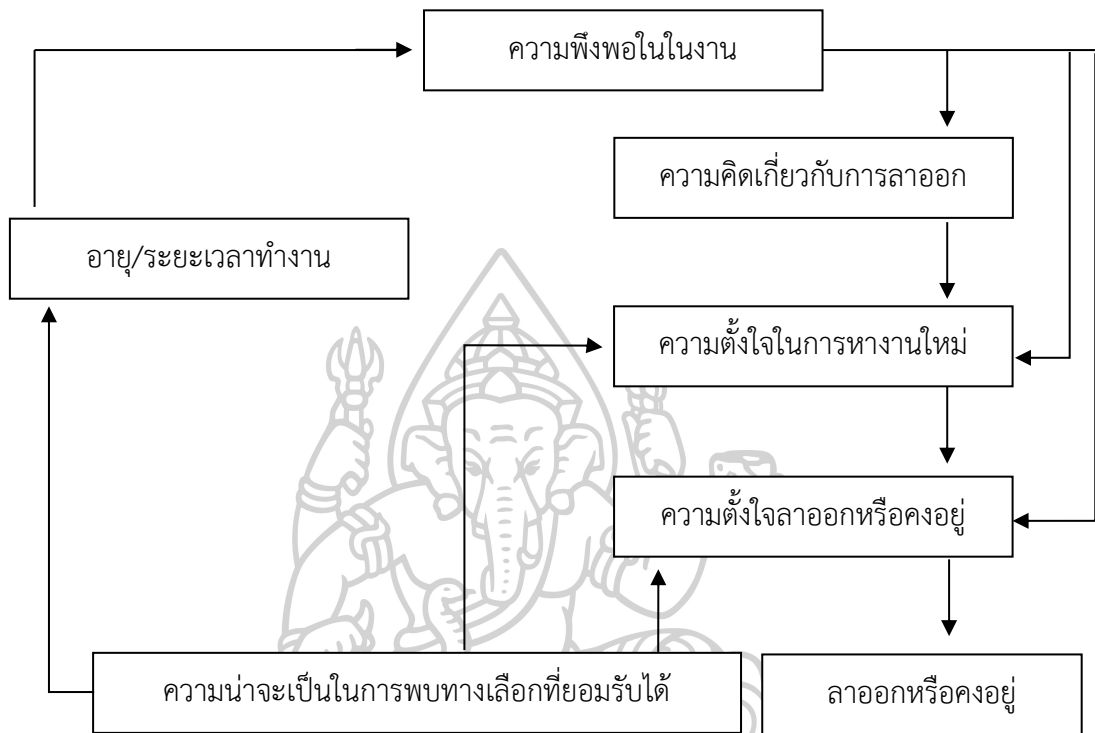
ความผูกพันที่มีต่อองค์การของบุคคลถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะความผูกพันเป็นตัวบ่งชี้ที่เป็นสิ่งแสดงถึงความรักหรือการแสดงออกถึงความภาคภูมิใจ การยึดมั่นและการยอมรับในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์การ อันเป็นผลให้บุคลากรที่มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกตลอดไป (อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562)

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การที่นักวิชาการได้กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ต่อองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ และเป็นจุดเริ่มต้นของการนำองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ อีกทั้งความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การอีกด้วย สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีกว่าสมาชิกที่ไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การนั้นจะมีความปรารถนาดีและมีแรงบันดาลใจที่จะสร้างสรรค์งานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การที่ผู้วิจัยได้ศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์การ และความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ เพื่อให้ครอบคลุมกับเนื้อหาที่ต้องการศึกษา รวมถึงนำมาสร้างแนวคำถามแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ เพื่อเป็นแนวทางของความสำเร็จในการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชน โดยแนวคิดและทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทันคติหรือ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การ เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์การ ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ และมีความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์การที่ตนทำงานอยู่ รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์การ และพร้อมที่จะชักชวนให้ผู้อื่นเข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ ความสัมพันธ์ต่อองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ และเป็นจุดเริ่มต้นของการนำองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ อีกทั้งความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การอีกด้วย สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีกว่าสมาชิกที่ไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การนั้นจะมีความปรารถนาดีและมีแรงบันดาลใจที่จะสร้างสรรค์งานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานที่เกิดจากพนักงานที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน (นภัสนันท์ แจ่มพูน, 2561)

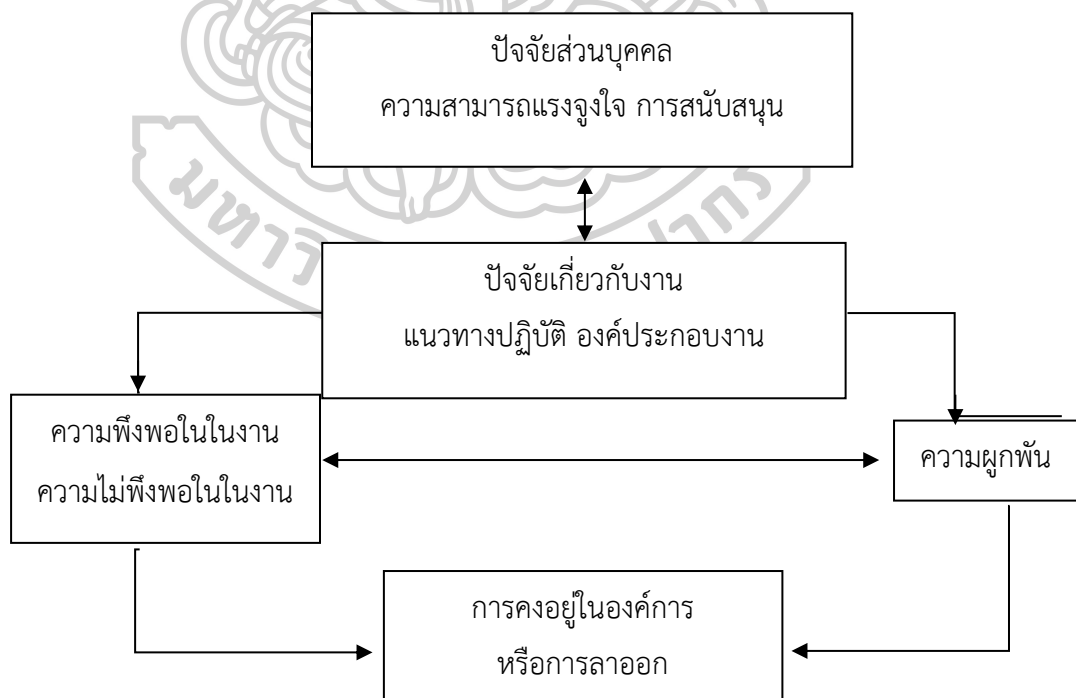


ภาพที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากและการคงอยู่ในองค์การตามแนวคิดของ Mobley, Horner & Hollingworth (1978)

ต่อมาได้มีการวิเคราะห์กระบวนการตัดสินใจลาออกหรือคงอยู่ในองค์การจากอดีตถึงปัจจุบัน จะพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์การเพิ่มขึ้น ก่อนหน้านี้นี้การพัฒนาเรื่องการคงอยู่จะมุ่งเน้นไปที่ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญตัวเดียวที่ทำให้คงอยู่ในองค์การ แต่ภายหลังมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยอื่นเพิ่มเติม พบว่านอกจากความพึงพอใจในงานเป็นสภาพทางอารมณ์เชิงบวกที่ได้รับผลจากการประเมินคุณค่าของงานที่ทำอยู่ ยังมีพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การเป็นระดับความเชื่อมั่นและยอมรับวัตถุประสงค์ขององค์การที่พนักงานปรารถนาจะคงอยู่ในองค์การต่อไป และแรงจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นความปรารถนาภายในบุคคลที่มีผลการกระทำของบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพนักงานในการตัดสินใจลาออกหรือคงอยู่ต่อไปในองค์การ (Mathis, Jackson, Valentine, & Meglich, 2016)

ความปรารถนาในบุคคลที่มีผลต่อการกระทำของเขาเรียกว่า แรงจูงใจ มีความซับซ้อนและเป็นปัจจัยส่วนบุคคลในการทำงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจจะส่งผลกับพนักงานได้ดีกว่า ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันในงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและช่วยลดการลาออกของพนักงานหลายๆ องค์การได้พยายามสร้างแรงจูงใจในรูปของเงินหรือสิ่งของ อย่างไรก็ตามความพยายามแบบนี้อาจประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและความซื่อสัตย์ต่อองค์การ พนักงานหลายคนอาจคงอยู่จากสัญญาใจ นั่นคือ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การและพนักงานเกี่ยวกับสิ่งที่คาดหวัง โดยไม่มีการทำเป็นลายลักษณ์อักษร พวกเขาคาดหวังให้องค์การรักษาสัญญานี้อย่างซื่อสัตย์ โดยจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานแต่ละคน แรงจูงใจสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงานเป็นสภาพทางอารมณ์เชิงบวกที่ได้รับผลจากการประเมินคุณค่าของงานที่ทำอยู่ ความพึงพอใจในงานหมายรวมถึงสัมพันธ์สภาพของพนักงาน ผลตอบแทนและผลประโยชน์ การเห็นคุณค่าการปฏิบัติงาน และการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร (Mathis et al., 2016)

ความผูกพันต่อองค์การเป็นระดับความเชื่อมั่นและยอมรับวัตถุประสงค์ขององค์การที่พนักงานปรารถนายังคงอยู่ในองค์การต่อไป ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยทั้ง 2 นี้ ส่งผลต่อการคงอยู่หรือลาออกของพนักงาน



ภาพที่ 2 ปัจจัยด้านองค์การและงานที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์การ
ตามแนวคิดของ Mathis และ Jackson (2010)

บุคลากรและงานต่างมีความหลากหลาย งานด้านทรัพยากรบุคคลต้องตระหนักถึงปัจจัยแต่ละอย่างที่ทำให้พนักงานคงอยู่หรือลาออกเกี่ยวข้องกันกับงานและเหตุผลส่วนบุคคลที่จะช่วยให้องค์การสามารถรักษาบุคลากรไว้ได้ ทั้งนี้เหตุผลแท้จริงที่ทำให้บุคคลตัดสินใจคงอยู่หรือลาออกมีปัจจัยจำนวนมากที่เข้ามาเกี่ยวข้องและทำให้เกิดการคงอยู่ในองค์การ เป็นปัจจัยด้านองค์การและการจัดการขององค์การ (Mathis & Jackson, 2010: 164-168) รวมไปถึงการบริหารจัดการองค์การภายใต้ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ทำให้สามารถแบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านองค์การและการจัดการ (Organizational and Management factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจส่วนบุคคลที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์การ องค์การที่มีการสร้างเป้าหมายที่ชัดเจนมีผลทำให้รักษาบุคลากรได้ ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อการยอมรับสภาพการทำงานขององค์การจากพนักงานที่นำมามุมมองด้านบวกที่มีต่อองค์การ ได้แก่

1.1 ลักษณะองค์การ เป็นองค์การที่มีความน่าเชื่อถือ ผลประกอบการมีความเติบโต มีชื่อเสียงในทางที่ดีมีความมั่นคง ได้รับความไว้วางใจ มีความภาคภูมิใจเมื่อได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์การ รวมถึงการวางเป้าหมายองค์การที่มีความชัดเจนและสามารถทำให้สำเร็จ

1.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมไปถึงสถานที่ตั้ง ความปลอดภัยในการทำงาน ทรัพยากรต่างๆ ของบริษัทที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการทำงาน

1.3 บทบาทผู้นำขององค์การ ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงกลยุทธ์ที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ หากพนักงานผิดหวังต่อความสามารถหรือไม่ทำตามความมั่นของผู้นำ ย่อมส่งผลต่อการมองหางานใหม่ของพนักงาน

2. การให้รางวัล: ผลตอบแทน ผลประโยชน์ และผลการปฏิบัติงาน (Rewards :Compensation, Benefits and Performance) รางวัลที่รับรู้ได้อย่างชัดเจนจากการทำงานในรูปแบบของเงินเดือน โบนัส สวัสดิการ เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา การให้รางวัล การยกย่องชมเชย ผลตอบแทนผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน และผลตอบแทนในระยะยาว องค์การจะพิจารณาอัตราการตอบแทนเหล่านี้ให้ใกล้เคียงหรือดีกว่าองค์การธุรกิจเดียวกัน ในส่วนพนักงานจะพิจารณาความสอดคล้องระหว่างอัตราตอบแทนที่ได้กับความสามารถประสบการณ์ทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพวกเขา แต่บางองค์การอาจมีการให้รางวัลในรูปแบบโบนัส หรือเงินก้อนจากการดำเนินงาน และรูปแบบการสรรเสริญให้เป็นพนักงานดีเด่น อาจไม่มีเรื่องของตัวเงินเข้ามาเกี่ยวข้องแต่เป็นความรู้สึกภาคภูมิใจ

3. การอบรมและพัฒนาด้านวิชาชีพ (Career Training and Development) เป็นความพยายามขององค์การในการรักษาความรู้ ทักษะ และความสามารถของพนักงาน ช่วยให้พนักงานที่มีความสามารถน้อยได้เกิดความสามารถมากขึ้น หลายองค์การได้อนุญาตให้พนักงานได้มีโอกาสด้านการศึกษาและฝึกอบรมเพิ่มเติม ทำให้อัตราการคงอยู่ของพนักงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากพนักงานได้นำ

ความรู้เพิ่มเติมมาสร้างผลงานให้แก่องค์กร และมีการพัฒนาในวิชาชีพของตนทำให้มีความเจริญเติบโตในอาชีพ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทักษะความรู้เพิ่มเติมทำให้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น เช่น การได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ การให้โอกาสศึกษาต่อ การอบรมการใช้ระบบต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินงาน ระบบการสอนงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เป็นต้น

4. นโยบายและแนวทางปฏิบัติของพนักงาน (Employer Policies and Practices) เป็นปัจจัยตัวสุดท้ายที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรที่ตั้ง อยู่บนพื้นฐานเกี่ยวกับนโยบายขององค์กรที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ในที่นี้คือความเป็นเหตุเป็นผลของนโยบายด้านบริหารบุคลากรแนวทางปฏิบัติที่ยุติธรรม และงานที่มอบหมายทั้งหมดส่งผลกระทบต่อคงอยู่ของพนักงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 นโยบายความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพิจารณาการปรับตำแหน่ง รวมไปถึงการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากร

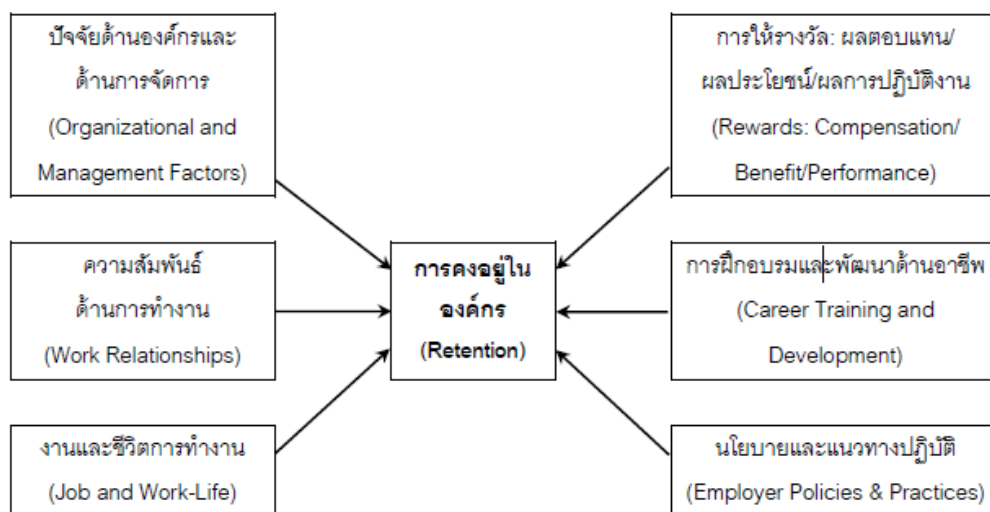
4.2 นโยบายขององค์กร เป็นนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติขององค์กรในการบริหารงานด้านต่างๆ ที่มีความยุติธรรม เสมอภาค มีมาตรฐาน สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง รวมไปถึงนโยบายด้านการสื่อสาร

5. ความสัมพันธ์ด้านการทำงาน (Work Relationships) เป็นการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถสร้างความสัมพันธ์ด้านบวกที่ทำให้พนักงานคงอยู่ในองค์กร โดยผู้บังคับบัญชาต้องไม่เลือกปฏิบัติ มีความยืดหยุ่นอย่างสมดุลระหว่างการงานและชีวิตส่วนตัว สะท้อนการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการพัฒนาด้านอาชีพ นอกจากนี้ยังรวมถึงความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญที่ชี้ให้เห็นว่าองค์กรที่ดี ไม่ใช่แค่สถานที่ทำงานอย่างเดียว แต่ยังมีการคำนึงว่าทำงานกับใคร หากมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงานจะส่งผลให้เกิดการลาออก

6. งานและชีวิตการทำงาน (Job and Work-Life) เป็นปัจจัยด้านการออกแบบแผนงานที่ส่งผลกระทบต่อคงอยู่ขององค์กร ได้แก่

6.1. ลักษณะของงาน ต้องมีความสัมพันธ์ กับความรู้ ทักษะและความสามารถ หากลักษณะงานไม่เหมาะสมอาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงานและประสิทธิภาพการทำงาน และอาจนำมา การตัดสินใจลาออก นอกจากนี้ลักษณะงานต้องเป็นงานที่มีความน่าสนใจ มีความท้าทาย มีความอิสระในการ งานที่ปฏิบัติมีความสำคัญ ขอบเขตความรับผิดชอบของงานมีความชัดเจน

6.2. ตารางเวลาการทำงาน ความสามารถในการบริหารเวลาทำงาน ความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและเวลางาน ความยืดหยุ่นในเวลากการทำงาน ที่ส่งผลกระทบต่อผลของการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์กร



ภาพที่ 3 ปัจจัยด้านองค์กรและการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กร
ตามแนวคิดของ Mathis และ Jackson (2010)

ความหมายของการคงอยู่ในงาน

การที่บุคคลได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรช่วงระยะเวลาหนึ่ง และมีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะคงอยู่ทำงานกับองค์กรแห่งนั้นต่อไปด้วยความเต็มใจ (กิงกาญจน์ มั่งมีศรี, 2559)

การคงอยู่ในงาน หมายถึง การแสดงความพึงพอใจในงานของพนักงาน มีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานภายในองค์กร สามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านภาระงาน ด้านองค์กร และด้านผู้บริหาร (นิศาชล ภูมิพินผล, 2559)

จำแนกความหมายเป็น 2 กลุ่ม (ปณิตา นีรมล และนันทิตา อนันตชัย, 2563)

กลุ่มที่ 1 ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ในมุมมองการแสดงความคิดและความรู้สึก หมายถึง การแสดงความคิด ความรู้สึก และความปรารถนาของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในองค์กรเดิมต่อไปด้วยความสมัครใจโดยไม่มีความคิดที่จะลาออก (นัทที เอี่ยมอ่อน, 2550) ให้ความหมายว่าการคงอยู่ในงานว่า หมายถึง การที่บุคลากรทำงานอยู่ในองค์กรด้วยความเต็มใจ มีความรู้สึกผูกพัน ความมั่นคง และมีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป ส่วน (Mathis & Jackson, 2007) ให้ความหมายว่า การคงอยู่ในงาน คือ การที่บุคคลได้รับสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของตนจากองค์กรและทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรต่อไป นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ให้ความหมายว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงาน เป็นการที่บุคคลทำงานแล้วด้วยเหตุผลใดเหตุหนึ่ง โดยก้าวเข้าสู่อาชีพด้วยความมั่นใจ และปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้นด้วยความสมัครใจ

กลุ่มที่ 2 ความตั้งใจคงอยู่ในงาน คือ การที่บุคลากรยังคงทำงานอยู่กับองค์กรปัจจุบัน มีการวางแผนในอนาคตว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นเป็นเวลานานที่สุด โดยวัดจากระยะเวลาที่เข้ามาทำงาน ตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน (Taunton et al. , 1989) ต่อมาบุญใจ ศรีสถิตย์นรากร (2551) ให้ความหมายว่า การคงอยู่ในงาน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเข้ามาทำงานในองค์กร ในระยะเวลาหนึ่ง และยังทำงานในองค์กรนั้น ๆ จนถึงปัจจุบัน นอกจากนี้ ดุษฎี เอกพจน์ (2551) กล่าวว่า เป็นระยะเวลาทั้งหมดที่บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน รวมทั้งระยะเวลาที่วางแผนจะทำงานอยู่ถึงในอนาคต โดยวัดจำนวนปีที่บุคลากรยังปฏิบัติงานอยู่

โดยสรุปความตั้งใจอยู่ในงาน หมายถึง การแสดงความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่แสดงเจตนาที่จะยังคงทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป ด้วยความตั้งใจ โดยไม่มีความคิดที่จะลาออก

การคงอยู่ในองค์กรหมายถึง การที่องค์กรมีการจัดการดูแลและรักษาพนักงาน ให้พนักงานมีความรู้สึกต้องการและเลือกที่จะอยู่ในองค์กรและปฏิบัติงานของตนที่ทำอยู่ในปัจจุบันอย่างเต็มใจ และสมัครใจ รวมทั้งตัวพนักงานเองยังไม่มี ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานปัจจุบันหรือต้องการโยกย้ายงานในอนาคต (ชญชนก เลิศวิทยาทาน, 2564)

การคงอยู่ในงาน หมายถึง กระบวนการธำรงรักษาบุคลากร ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเข้ามาในองค์กรมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กร มีความสมัครใจที่จะก้าวเข้ามาสู่อาชีพด้วยความมั่นใจ อีกทั้งยังมีความปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนี้ต่อไป โดยที่การคงอยู่ในงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสามารถจัดการให้สามารถขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ได้ (ศิริศักดิ์ จังคศิริ และ กฤษดา เขียววัฒนสุข, 2564)

จากความหมายของการคงอยู่ในงานที่นักวิชาการได้กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการคงอยู่ในงาน คือ การที่บุคลากรมีความต้องการและมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรด้วยความสมัครใจ และต้องการอยู่ในองค์กรให้ยาวนานที่สุด ไม่ต้องการย้ายสถานที่ทำงานในอนาคต บุคลากรที่มีการคงอยู่ในงานจะมีความสุขในการทำงาน มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถของตนเอง มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลให้บุคลากรไม่คิดจะลาออกจากงานที่ตนทำอยู่

ความสำคัญของการคงอยู่ในงาน

ความตั้งใจคงอยู่ในงานมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร บุคลากรที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานจะมีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลให้ผลงานที่ได้มานั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรจะมีความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และแม้ในยามที่องค์กรประสบปัญหาบุคลากรก็จะร่วมมือร่วมใจกันฝ่าฟันปัญหาเพื่อช่วยให้องค์กรผ่านพ้นวิกฤตนี้ไปได้ ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันความจงรักภักดีต่อองค์กรทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปด้วยประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ นอกจากนี้บุคลากรที่มีความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรย่อมพูดถึงองค์กรในแง่ดีมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรทำให้องค์กรมีความน่าเชื่อถือและเจริญเติบโตในที่สุด (จุไรวรรณ บินดุหลิม, 2562)

ความสำคัญของการตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของบุคลากรไว้ดังนี้ (ธัญญาวดี เฟิงตะโก, 2562)

1. ความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของบุคลากรจะสร้างความกระตือรือร้น ความจงรักภักดี ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก เชื่อมโยงกับกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งส่งเสริมความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
2. ทำให้เกิดความจงรักภักดีในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง
3. การเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร ทำให้เกิดสัญลักษณ์ ตราประสิทธิภาพของบุคลากรแก่องค์กร
4. อัตราของความเสียหาย ความสูญเสียลดน้อยลง

ความสำคัญกับการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในงาน หากองค์กรสามารถธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่ในงานได้ย่อมหมายถึง การลดการคัดเลือก สรรหา ฝึกอบรม องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญ ส่งผลให้องค์กรสามารถทำงานได้บรรลุพันธกิจที่ตั้งไว้ และส่งเสริมให้องค์กรนั้นมีภาพลักษณ์ที่ดีเป็นองค์กรที่ดึงดูดใจ (ยุพาภรณ์ ย่อมไธสง, 2562)

จากความสำคัญของการคงอยู่ในงานที่นักวิชาการได้กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการคงอยู่ในงานมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร บุคลากรที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานจะมีความจงรักภักดี มีความสุข มีขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความทุ่มเทที่จะทำเพื่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรมีความมั่นคงและมีโอกาสก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งตัวองค์กรเองควรดูแลเอาใจใส่ ทะนุถนอมบุคลากร ไม่มุ่งแต่ใช้งาน ถ้าทำควบคู่กันไปองค์กรและบุคลากรจะนำผลสำเร็จพาองค์กรบรรลุเป้าหมายได้โดยง่าย

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์การคงอยู่ในงาน

สาเหตุที่บุคคลยังคงอยู่ในองค์การว่า ได้แก่ โอกาสเติบโตในงาน การได้ทำงานที่มีความ ตื่นเต้นท้าทาย การได้มีเพื่อนร่วมงานที่ดี การได้เป็นส่วนหนึ่งของงาน การมีผู้นำที่ดี ทำงานมีความ สนุกสนาน และมีการจ่ายผลตอบแทนอย่างยุติธรรม ส่วนสาเหตุที่ทำให้บุคลลากรลาออกจากองค์การ ได้แก่ การไม่ได้รับการยอมรับในที่ทำงาน การขาดความก้าวหน้าในอาชีพ การขาดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับ หัวหน้า การขาดผู้นำที่ดี ระบบการบังคับบัญชาที่มีหลายชั้น ขาดความนับถือตนเอง และสุดท้ายคือ องค์การอื่นให้ผลตอบแทนมากกว่า (สิรินารถ อุยสกุล, 2558)

การบริหารจัดการเกี่ยวกับการคงอยู่ของบุคลลากรในองค์การ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ (พิมณพัฒน์ แฉล้มเขตต์, 2559)

1. ค่าตอบแทน (Money) ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง และผลประโยชน์
2. การพัฒนาและ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Development and Career Opportunity) ได้แก่ โอกาสในการเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะ และโอกาสในการได้เปลี่ยนงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นภายใน องค์การ
3. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) ได้แก่ นโยบายขององค์การการบริหาร จัดการเกี่ยวกับระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงาน การบริหารการจัดการของ ผู้บริหาร
4. การทำงาน ครอบครัว ความยืดหยุ่นของเวลา (Work, Family & Flextime) ได้แก่ ความ ยืดหยุ่นของเวลาในการทำงาน และความสมดุลของการทำงานและครอบครัว

ตัวแปรที่อาจมีอิทธิพลต่อปัจจัยการคงอยู่ในงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ (สิทธิศักดิ์ ฉันทโร, 2561)

1. อายุ (Age) อายุของบุคคลมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคคลนั้นในการเข้าหรือลาออก จากองค์การ โกวาร์ต ดินด์ ดีอกซีและเบิร์ก (Govaerts, Kyndt, Dochy, & Baert, 2011) พบว่าอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อปัจจัยการคงอยู่ในงานกับบุคคลที่มีความตั้งใจที่อยู่กับองค์การ และมีความสัมพันธ์เชิงลบกับปัจจัยการคงอยู่ในงานกับบุคคลที่มีความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ อีกทั้ง บุคคลที่อายุน้อยกว่ามีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การมากกว่าบุคคลที่มีอายุมาก เนื่องจากบุคคลที่มี อายุมากอาจประสบปัญหาจากองค์การอื่นไม่รับบุคคลที่มีอายุมากเข้าทำงาน

2. เพศ (Gender) ในศตวรรษที่ 21 เพศหญิงมีความต้องการและความคาดหวังในอาชีพที่แตกต่างกัน อาจส่งผลต่อการรักษาบุคคลในองค์กร โค้ดดี และ รอยทอยเน้-จาคอป (Coetzee & Roythorne-Jacobs, 2007) พบว่าเพศหญิงให้ความสำคัญกับโอกาสในการพัฒนางานที่ท้าทายและความเป็นอิสระในงาน นอกจากนี้เพศหญิงที่ได้รับการฝึกฝนอย่างมืออาชีพและมีคุณสมบัติเหมาะสมชอบพัฒนาอาชีพในแบบที่บุคคลนั้นต้องการย้ายไปยังสาขาวิชาเฉพาะอื่นหลังจากที่พัฒนาขึ้นอย่างเต็มที่ในสาขาหนึ่ง นอกจากนี้เพศหญิงที่ทำงานในอาชีพของเพศชายมีแนวโน้มที่จะมีปัญหามากในการย้ายขึ้นลำดับขั้น เป็นผลให้เพศหญิงที่ทำงานในอาชีพของเพศชายมีโอกาสที่จะเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอาชีพได้น้อยลง

3. ความไว้วางใจ (Trust) บุคคลที่มีความไว้วางใจสูงหรือมีความไว้วางใจต่ำทั้งนี้ขึ้นอยู่กับชนิดของความสัมพันธ์ที่พวกเขามีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา Bal, de Lange, Ybema, Jansen, & van der Velde (2011) พบว่าบุคคลที่มีระดับความผูกพันที่ต่ำกว่าในองค์กรรู้สึกว่าคุณค่าที่เขา รู้สึกไม่ยุติธรรม บุคคลจะรู้สึกว่าพวกเขาไม่ได้มีคุณค่าในองค์กร ส่งผลให้บุคคลที่รู้สึกว่าพวกเขาได้รับการทรยศโดยองค์กรมีแนวโน้มที่จะมองหาการจ้างงานทางเลือกอื่น

4. ความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) บุคคลมักเข้าสู่อาชีพใหม่ ๆ ด้วยความคาดหวังสูงและบางครั้งความคาดหวังเหล่านี้อาจบรรลุผลหรืออาจไม่สามารถบรรลุได้ Paul Van Dyk (2011) พบว่าบุคคลอาจประเมินอาชีพใหม่ของพวกเขาเพื่อที่จะปรับการเสียสละที่พวกเขาทำในการออกจากงานเดิมของพวกเขา เป็นผลให้ความสำเร็จในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการโยกย้ายงาน

5. ความคล่องตัวในการทำงาน (Career Mobility) ความคล่องตัวในการทำงานของบุคคลจะมีแรงกระตุ้นจากความพร้อมของทางเลือกของงานในตลาดแรงงาน มาฮาล (Mahal, 2012) พบว่าบุคคลจะรู้สึกถึงทางเลือกใหม่มากขึ้นหากมีการเพิ่มขึ้นของบริษัทใหม่หรือมีทางเลือกใหม่ในตลาดแรงงาน ในทางตรงกันข้ามการที่บุคคลมีโอกาในการทำงานภายในองค์กรเพิ่มขึ้นอาจเพิ่มความตั้งใจของบุคคลที่จะอยู่ในองค์กรปัจจุบัน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจอยู่ในงาน เป็น 4 ปัจจัย ดังนี้ (ปณิตา นิรมล และนันทิธา อนันตชัย, 2563)

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบด้วย อายุงาน ระดับรายได้ การมีภูมิลำเนาที่อยู่ใกล้ที่ทำงานจะทำให้เกิดการสนับสนุนจากครอบครัว การให้กำลังใจจากคนในครอบครัว ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน และการคงอยู่ในงาน (Ellenbecker, 2004)

2. ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย ลักษณะของงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ โครงสร้างของงาน ความจำเจของงาน การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน ความรับผิดชอบ การให้อิสระในการทำงาน ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวความยืดหยุ่นของงาน ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Ellenbecker, 2004)

3. ปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วย ขนาดของกิจการ สถานที่ตั้งที่ทำงาน วัฒนธรรมขององค์การ การยอมรับผลงาน ผลประโยชน์ สวัสดิการ การได้รับความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การฝึกอบรม การศึกษาต่อเนื่อง การได้รับอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ การติดต่อสื่อสาร ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร การจัดการทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Ellenbecker, 2004)

4. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย ความมุ่งมั่นของผู้นำ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แรงจูงใจในการบริหาร รูปแบบความเป็นผู้นำ การรับฟังความคิดเห็น มีความยุติธรรมในการสนับสนุน ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน (McCarthy et al., 2007)

นอกจากนี้ Mathis and Jackson (2006) ว่า การคงอยู่ในงานเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาสามารถบริหารและสามารถขับเคลื่อนเป้าหมายต่างๆได้ โดย Mathis & Jackson ได้เสนอว่าปัจจัยด้านองค์การที่สนับสนุนให้บุคลากรตั้งใจคงอยู่ในงาน มีทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะขององค์การ (Characteristics of the Employer) เป็นปัจจัยที่มีต่อบุคคลในการตัดสินใจที่จะอยู่หรือไป การที่องค์การมีวัฒนธรรม และค่านิยมองค์การในทางที่ดี มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และมีความมั่นคงในงานจะทำให้อัตราการลาออกลดลง โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1.1 วัฒนธรรมและค่านิยมองค์การ (Organizational Culture and Value) เป็นแบบแผนความเชื่อ และค่านิยมที่บุคลากรในองค์การทุกคนมีความเข้าใจและยึดถือปฏิบัติในการปฏิบัติงานรวมกันเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ถ้าองค์การใดทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรด้วยกัน และมีวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เมื่อบุคลากรมีความไว้วางใจ และมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ

เพื่อนร่วมงาน และมีความเป็นธรรมในองค์การ บุคลากรจะเกิดความรู้สึกห่วงหาญแค้นองค์การและจะคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ

1.2 การบริหารจัดการขององค์การ (Management and Retention) การคงอยู่ในองค์การของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการขององค์การ องค์การที่มีบรรยากาศสบายมีโอกาสในการแข่งขัน มีความเจริญก้าวหน้า องค์การใดที่มีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายชัดเจนสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การจะช่วยให้บุคลากรบรรลุผลสำเร็จ และมีความก้าวหน้าในอาชีพจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่างค์การนั้นเป็นองค์การที่น่าอยู่ ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน

1.3 ความมั่นคงในงาน (Job Security) จากที่ผ่านมาหลายคนมองว่าความมั่นคงในงานลดลง เนื่องจากการปรับโครงสร้างขององค์การ มีผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์การ และการคงอยู่ในงานของบุคลากร ถ้าองค์การมีความมั่นคงในงานสูง จะทำให้มีอัตราการคงอยู่ในงานสูง

2. ด้านลักษณะงานและการทำงาน (Job Design and Work) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์การของบุคลากร โดยมีองค์ประกอบดังนี้

2.1 การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน (Job/ Person Match) โดยการให้คนได้ทำงานที่ตรงตามความรู้ ความสามารถ และทักษะของพวกเขา และบุคลากรส่วนใหญ่ต้องการทำงานในองค์การที่มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่เพียงพอ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงการมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุจากการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

2.2 ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน (Time Flexibility) ความยืดหยุ่นของเวลาทำงานจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความยืดหยุ่นของงานจะ ช่วยลดความกดดันจากการมีภาระงานเพิ่มขึ้น องค์การควรให้บุคลากรยืดหยุ่นตารางเวลาทำงานได้ ให้โอกาสเลือกและเปลี่ยนแปลงตารางงานได้ การทำงานร่วมกัน และการกำหนดช่วงเกษียณอายุ จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน

2.3 ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว (Work / Life Balancing) ความยืดหยุ่นในงานที่ทำให้บุคลากรความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว ได้แก่ ความยืดหยุ่นของเวลาการทำงาน การลดจำนวนชั่วโมงทำงาน ติดต่อบริการทางไกล ความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน

รวมถึงสวัสดิการอื่นๆ ที่องค์การจัดสรรให้ เช่น มีสถานที่ดูแลเด็กหรือผู้สูงอายุ จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานและคงอยู่ในงาน

3. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Career Opportunities) องค์การใดมีการพัฒนาในอาชีพ จะทำให้บุคลากรคงอยู่ในงาน และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน อันนั้นถือว่าเป็นการสนับสนุนที่เหนือกว่าค่าตอบแทน และมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีองค์ประกอบดังนี้

3.1 การพัฒนาทางอาชีพ (Training/ Development and Mentoring) การสนับสนุนการพัฒนาทางอาชีพให้แก่บุคลากร องค์การสามารถพัฒนาได้หลายแนวทาง เช่น ให้ออกาสทางการศึกษาและได้รับการฝึกอบรม ให้ออกาสบุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้รับจากการอบรมมาใช้ในการทำงาน รวมถึงการจัดให้มีการปฐมนิเทศสำหรับบุคลากรใหม่ เพื่อให้บุคลากรใหม่ปรับตัวเข้ากับงานและองค์การ รวมทั้งองค์การควรจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำและสอนงานให้กับบุคลากร ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้พบปะเครือข่ายวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกองค์การ จะทำให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น

3.2 การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (Career planning/ Advancement) องค์การจะเพิ่มการคงอยู่ของบุคลากรเมื่อมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากร ได้ทราบแนวทางความเจริญก้าวหน้าอย่างเป็นทางการ เช่น โปรแกรมพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพ คอยให้คำปรึกษาและสอนงานให้กับบุคลากรแต่ละตำแหน่งที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า เป็นการสนับสนุนความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากร บุคลากรจะยินดีทุ่มเทให้กับงาน ส่งผลให้ลดอัตราการลาออกจากการงานทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การสูงขึ้น

4. ด้านการให้รางวัล (Reward) เป็นรางวัลที่ได้รับจากการทำงาน เป็นการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อเป็นสิ่งจูงใจ ส่วนผลประโยชน์เป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับการคงอยู่ในองค์การ ประกอบด้วย

4.1 ประโยชน์ตอบแทนตามความสามารถ ประสิทธิภาพ และผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นรูปธรรมโดยเฉพาะค่าตอบแทนที่ได้ต้องเพียงพอกับใช้จ่ายในปัจจุบัน และสามารถแข่งขันกับองค์การอื่นได้ ผลประโยชน์และสิทธิพิเศษต่าง ๆ ที่องค์การต้องจัดสรรให้กับบุคลากรได้แก่ การช่วยเหลือด้านการประกันสุขภาพ ผลตอบแทนหลังจากเกษียณ การศึกษา และผลประโยชน์อื่นๆ ที่จัดให้ เช่น การมีสถานที่พักผ่อนหรือการจัดให้มีตู้เบิกเงินอัตโนมัติในห้องพักจะมีผลให้บุคลากรคงอยู่ในองค์การได้นานขึ้น

4.2 ผลงาน และค่าตอบแทน (Performance and Compensation) บุคลากรต้องการรางวัลที่แตกต่างจากคนอื่นตามผลงาน ถ้าบุคลากรที่มีผลงานต่ำจะได้รับค่าตอบแทนซ้ำ จะทำให้รู้สึกว่าจะไม่ได้รับความยุติธรรมอาจทำให้มองหางานอื่นที่ให้ผลตอบแทนตามการรับรู้ผลงานที่แตกต่างกัน ระบบการบริหารผลงานในองค์กรจะต้องเชื่อมโยงกับการได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น รูปแบบการจูงใจบุคลากรให้คงอยู่ในงาน คือ การจ่ายเงินโบนัส เพื่อเป็นรางวัลพิเศษที่ได้รับตามผลงาน

4.3 การได้รับการยอมรับ (Recognition) การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ประกอบด้วย รางวัลที่จับต้องได้ และรางวัลที่จับต้องไม่ได้ สำหรับรางวัลที่จับต้องได้นั้นอาจอยู่ในรูปแบบของบุคลากรดีเด่นประจำเดือน หรือรางวัลพิเศษอื่นๆ ส่วนรางวัลที่จับต้องไม่ได้เป็นการรับรู้ทางด้านจิตใจ เป็นการที่ผู้บริหารให้การยอมรับความพยายามและ ผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมเป็นรางวัลที่ไม่ใช่เงิน

5. ด้านสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร (Employee Relationship) สัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน และองค์กรใดที่ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการปฏิบัติ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความยืดหยุ่นในงาน และมีความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นผลทำให้การคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในทางบวกจะ ช่วยให้บุคลากรคงอยู่ในงาน

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์การคงอยู่ในงานจะส่งผลโดยตรงกับการคงอยู่ในงาน เป็นการรับรู้ของบุคคล อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา บุคลากรที่เข้ามาในองค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ในองค์กรได้นานที่สุด มีปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา จะเห็นได้ว่า กล่าวมานั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Mathis and Jackson (2006) ที่ได้กล่าวว่า การคงอยู่ในงานเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาสามารถบริหารและสามารถขับเคลื่อนเป้าหมายต่างๆได้ โดย Mathis & Jackson ได้เสนอว่าปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรตั้งใจคงอยู่ในงาน มีทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้ 1) คุณลักษณะขององค์กร 2) ลักษณะงานและการปฏิบัติงาน 3) โอกาสการก้าวหน้าในอาชีพ 4) การให้รางวัล 5) สัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กร ผู้วิจัยเห็นว่า ปัจจัยด้านบุคคล ที่ได้จากการทบทวน

วรรณกรรม และปัจจัยด้านองค์การตามแนวคิดของ Mathis and Jackson (2006) เป็นปัจจัยที่มีความสอดคล้องกับ บริบทของโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ให้ความสำคัญกับความตั้งใจคงอยู่ในงานต่อไป

การวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน เป็นการประเมินระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร พบว่า การวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานมี 2 รูปแบบ ดังต่อไปนี้ (ณัฐพิชญ์ ศุภกานต์ศิริ, 2564)

1. แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานที่เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับระยะเวลา และอัตราการลาออกของบุคลากร จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้วัดความตั้งใจคงอยู่ในงานเกี่ยวกับระยะเวลา และอัตราการลาออก ได้แก่ Price & Mueller (1981) ที่ได้วัดความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยวัดจากระยะเวลาที่วางแผนจะทำงานอยู่ในองค์การต่อไป และ พิมณพัฒน์ แฉล้มเขตต์ (2559) ได้ให้แนวคิดการวัดการคงอยู่ในองค์การ โดยใช้ข้อคำถามเกี่ยวกับระยะเวลาที่อยู่กับองค์การตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน หรือระยะเวลาที่อยู่ในอาชีพนี้ตั้งแต่เริ่มต้น จนถึงปัจจุบัน และจากแบบสอบถามวัดระดับความมั่นใจในการเปลี่ยนงานโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและกำหนดคะแนนในแต่ละระดับ จากระดับน้อยสุด - มากที่สุด คือ คะแนน 1 หมายถึงไม่แน่ใจอย่างยิ่งในการเปลี่ยนงาน ถึงระดับ 6 หมายถึง มีความแน่ใจอย่างยิ่งในการจะเปลี่ยนงาน เช่นเดียวกับ Dunkin, Juhl, & Stratton (1996) ที่ได้กล่าวว่าในการศึกษาเกี่ยวกับการคงอยู่ของบุคลากรควรวัดโดยวิธีทางอ้อม คือ วัดจากระยะเวลาตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน และระยะเวลาที่วางแผนว่าจะทำงานต่อไปในองค์การ นอกจากนี้ Taun, Krampitz, & Woods (1989) ได้เสนอแนวคิดการวัดการคงอยู่ในองค์การว่า หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน โดยวัด จากจำนวนวันในการทำงานระหว่างช่วงที่ศึกษา ทารด้วยจำนวนวันทั้งหมดในช่วงที่ศึกษา คูณด้วย 100 ส่วน Mathis & Jackson (2004) ได้เสนอแนวคิดการวัดการคงอยู่ในองค์การโดยวิธีการวัดอัตราการลาออก โดยใช้สูตรการคำนวณของ U.S. Department of Labor คือ จำนวนบุคลากรที่ลาออกในระหว่างเดือนหารด้วยจำนวนบุคลากรทั้งหมดตอนกลางเดือน คูณด้วย 100

2. แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานที่เป็นแบบการวัดระดับความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และการลาออก จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้วัด

ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรโดยวัดจากความรู้สึกของบุคคลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานและการลาออก ได้แก่ Cowin & Hengstberger (2005) ได้วัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลโดยสร้างแบบสอบถามที่ชื่อว่า The Nurse Retention Index (NRI) เพื่อวัดความคิดและความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการวางแผนว่าจะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไปโดยไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงาน โดยใช้มาตรวัด Rating Scale 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ ประกอบด้วย 1.เป็นความตั้งใจของท่านที่ยังคงทำงานนี้ต่อไปในอนาคต 2.ท่านต้องการจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ 3.ท่านมีความคาดหวังว่าจะทำงานนี้ต่อไปในที่ทำงานเดิม 4.แผนการของช่วงชีวิตที่เหลือคือการทำงานที่องค์กรนี้ต่อไปตราบเท่าที่ท่านทำได้ 5.ท่านเลือกอาชีพนี้เพราะเป็นความต้องการของตนเอง 6.ท่านคิดว่าหากท่านไปทำงานที่องค์กรอื่น ท่านคงไม่ทุ่มเทการทำงาน 7.แม้ว่า องค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่าน ท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก 8.ท่านไม่ได้รู้สึกว่าการทำงานที่องค์กรแห่งนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง 9. ท่านมีความสุขสบายที่ได้ทำงานในองค์กรปัจจุบัน 10.ท่านมีความรู้สึกยินดีอย่างยิ่ง ที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้ 11.ท่านกำลังมองหาอาชีพอื่น เมื่อออกจากการทำงานในองค์กรนี้ 12.ท่านมีแผนการจะลาออกจากองค์กรในเร็วนี้ 13. ท่านกำลังอยู่ระหว่างการดำเนินเรื่องเพื่อขอลาออกหรือโยกย้าย 14.หากมีทางเลือกท่านจะประกอบอาชีพอื่นที่ไม่ใช่อาชีพในปัจจุบัน 15. เพราะท่านไม่มีทางเลือกท่าน จึงทำงานในองค์กรนี้ต่อไป และ 16.เมื่อท่านใช้ทุนให้กับมหาวิทยาลัยหมดแล้ว ท่านจะมองหางานใหม่ และอีกท่านหนึ่ง คือ McCloskey (1990) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผน และการคาดคะเนที่จะทำงานอยู่ในองค์กรในปัจจุบันต่อไป แม้ว่าสถานการณ์จะไม่เป็นไปตามความคาดหวัง โดยใช้มาตรวัดประมาณค่าลิเคิร์ท 5 ระดับ มีความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ .90

จากแนวคิดการวัดการคงอยู่ในองค์กรและการคงอยู่ในงานนั้น ส่วนใหญ่มักจะเป็นคำถามเกี่ยวกับระยะเวลา และ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการคงอยู่ในองค์กร สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Cowin & Hengstberger (2005) มาปรับใช้เพื่อวัดความคิด และความรู้สึกของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 เกี่ยวกับการวางแผนว่าจะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป เนื่องจากมีการใช้กันอย่างแพร่หลาย และมีความหมายครอบคลุมด้านความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยใช้มาตรวัด Rating Scale 5 ระดับ จากระดับน้อยที่สุด – มากที่สุด คือ คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งในการคงอยู่ในงาน ถึงคะแนน 5 หมายถึง มีความเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการคงอยู่ในงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานที่ผู้วิจัยได้ศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาถึงความหมายของการคงอยู่ในงาน ความสำคัญของการคงอยู่ในงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์การคงอยู่ในงาน เพื่อให้ครอบคลุมกับเนื้อหาที่ต้องการศึกษา รวมถึงนำมาสร้างแนวคำถามแบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน เพื่อเป็นแนวทางของความสำเร็จในการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชน โดยแนวคิดและทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าสามารถสรุปได้ว่า การคงอยู่ในงาน คือ การที่บุคลากรมีความต้องการและมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การด้วยความสมัครใจ และต้องการอยู่ในองค์การให้ยาวนานที่สุด ไม่ต้องการย้ายสถานที่ทำงานในอนาคต บุคลากรที่มีการคงอยู่ในงานจะมีความสุขในการทำงาน มีความมุ่งมั่น พุ่มเพิ่ในการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถของตนเอง มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ส่งผลให้บุคลากรไม่คิดจะลาออกจากงานที่ตนทำอยู่ การคงอยู่ในงานมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์การ บุคลากรที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานจะมีความจงรักภักดี มีความสุข มีขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความทุ่มเทที่จะทำเพื่อองค์การ ส่งผลให้องค์การมีความมั่นคงและมีโอกาสก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งตัวองค์การเองควรดูแลเอาใจใส่ ทะนุถนอมบุคลากร ไม่มุ่งแต่ใช้งาน ถ้าทำควบคู่กันไปองค์การและบุคลากรจะนำผลสำเร็จขององค์การบรรลุเป้าหมายได้โดยง่าย โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์การคงอยู่ในงาน มี 5 ประการ ประกอบด้วย

1. ด้านคุณลักษณะขององค์การ (Characteristics of the employer) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคลในการตัดสินใจที่จะอยู่ หรือจะไปจากองค์การ
2. ด้านลักษณะงานและการทำงาน (Job design and work) ลักษณะงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรจะทำให้รู้สึกอยากทำงาน โดยงานที่แต่ละบุคลากรปฏิบัติอยู่ จะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของการออกแบบงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันออกไป
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Career opportunities) การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงานที่ ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน เช่น เลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน หรือได้รับการพัฒนาทักษะความรู้โดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้จะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต
4. ด้านรายได้และค่าตอบแทน คือ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่บุคลากร อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

5. ด้านสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์การ (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) การที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี หรือการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

การสังเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

การสังเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์การ ผู้วิจัยดำเนินการโดยสังเคราะห์จากเอกสาร และงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ โดยรายละเอียดตามตารางที่ 2.1



ตารางที่ 1 ตารางสังเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

รายการแยกย่อย		เอกสารและงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ						
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	องค์การและการจัดการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Paul Van Dyk (2011)
	ลักษณะองค์การ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Mathis และ Jackson (2010)
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Osborn (2004)
	บทบาทผู้นำองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Dibble (1999)
	รายรับ ผลประโยชน์ รางวัล และการยอมรับ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	(1989)
	การให้รางวัล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Taunton, Krampitz & Wood ชัย (2563)
	การฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ปิติตา นิ่มมล และนันทิตา อนันต สิทธิศักดิ์ ฉันทพร (2561)
	นโยบายองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	พจนพจน์ แซ่มะเทศ (2559)
	การฝึกอบรมและพัฒนาตัววิชาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	สุรารอด อวยสกุล (2558)
	นโยบายความก้าวหน้าด้านหน้าที่การงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	นโยบายองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	นโยบายองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	ลักษณะงาน/ความสัมพันธ์กับความรู้อาจสามารถ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	ตารางเวลาทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

2.5 บริบทของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐมมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และพันธกิจ ดังนี้

วิสัยทัศน์ : นครแห่งการเรียนรู้ คู่คุณธรรม นำสู่อาชีพ ใช้วิถีชีวิตพอเพียง

เป้าประสงค์

1. ประชากรทุกคน ได้รับสิทธิและโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้ที่หลากหลาย อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และพัฒนาสู่อาชีพมีงานทำพัฒนาสู่อาชีพ
2. หน่วยงานทางการศึกษาจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานสอดคล้องกับการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21
3. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ
4. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และมีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณภาพชีวิต จิตสำนึกรักสิ่งแวดล้อมและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชากรทุกคนมีสิทธิและโอกาสเสมอกันทางการศึกษา โดยได้รับการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่หลากหลายอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21
3. ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

โรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด นครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม อำเภอกำแพงแสน และอำเภอดอนตูม มีโรงเรียนอยู่ในสังกัด จำนวน 16 โรงเรียน ครูจำนวน 567 คน มีการจัดการเรียนการสอน โดยเปิดสอนตั้งแต่ระดับก่อน ประถมศึกษา (เตรียมอนุบาล และอนุบาล) ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา (มัธยมศึกษา ตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย) โรงเรียนในสังกัดทั้ง 16 โรงเรียน ได้แก่ (ที่มา: สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ข้อมูล ณ วันที่ 10 สิงหาคม 2563)

อำเภอเมืองนครปฐม

1. โรงเรียนการดีวิทยา
2. โรงเรียนบอสโกพิทักษ์
3. โรงเรียนบำรุงวิทยา
4. โรงเรียนสว่างวิทยา
5. โรงเรียนสารสาสน์วิเทศนครปฐม
6. โรงเรียนหอเอกราชวิทยา
7. โรงเรียนอนุบาลจันทร์สว่างกุล
8. โรงเรียนอนุบาลไพทวิทยา (มูลนิธิชัยพัฒนา)
9. โรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ
10. โรงเรียนอนุบาลสุธีธร
11. โรงเรียนอนุบาลเสริมปัญญา
12. โรงเรียนอำนวยการวิทย์นครปฐม

อำเภอกำแพงแสน

1. โรงเรียนอนุบาลชโลธร
2. โรงเรียนอนุบาลณัฐกฤตา (แพรววิทยา)

อำเภอดอนตูม

1. โรงเรียนราษฎร์บำรุงวิทยา
2. โรงเรียนสหบำรุงวิทยา

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐมโดยผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในช่วงเวลา 5 ปี เพื่อให้งานวิจัยมีความเป็นปัจจุบันมากที่สุด โดยมีสาระโดยสรุป ดังนี้

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า อัตราการมีความตั้งใจคงอยู่ในงานเกี่ยวข้องกับการทุ่มเทตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่สูงสุด รองลงมาคือ ข้อที่มีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นการเลือกอาชีพเพราะความต้องการของตนเอง การที่มีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรปัจจุบัน การที่ไม่ได้รู้สึกว่าการทำงานคือการผูกมัดตนเอง การที่มีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ การที่ไม่มีแผนการจะลาออกจกองค์กรในเร็วนี้ การมีความคาดหวังว่าจะทำงานนี้ต่อไปในที่ทำงานเดิม แผนการของช่วงชีวิตที่เหลือคือการทำงานที่องค์กรนี้ต่อไปตราบเท่าที่ท่านทำได้ และแม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าก็ไม่คิดที่จะลาออก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานปานกลาง คือ การที่ไม่ได้กำลังมองหาอาชีพเพื่อต้องการจะเปลี่ยนงาน โดยพบว่าความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง (จุไรวรรณ บินดุเหล็ม, 2562)

ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ โดยภาพรวมกับรายด้านอยู่ในระดับมาก ค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุดคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร รองลงมาคือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และน้อยที่สุดคือความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร และผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน (ณิชานันท์ ศิริกุลสถิตย์, 2562)

ปัจจัยที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ มีระดับการคงอยู่ในงานระดับมาก 2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ ที่มีตำแหน่งงาน และระดับรายได้แตกต่างกัน มีการคงอยู่ในงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นบุคลากรที่มีอายุงานต่างกันมีการคงอยู่ในงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และ 3. ผลการทำนายการคงอยู่ในงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ พบว่า อำนาจในการทำนาย ร้อยละ 79.60 ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ($\beta = 0.763$) เป็นตัวทำนายการคงอยู่ในงานอันดับแรก รองลงมาอายุ

งาน ($\beta = 0.112$) และภูมิลาเนาหนองจอก ($\beta = 0.081$) ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่ไม่ผ่านการคัดเข้าสู่สมการ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน และระดับรายได้ (ปณิตา นิรมล และนันธิดา อนันตชัย, 2563)

การวิเคราะห์ข้อมูลความตั้งใจลาออกและคงอยู่ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทผลิตสินค้าเกี่ยวกับบิสกิตและหมากฝรั่งแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานไม่มีความตั้งใจที่จะลาออกจากบริษัทร้อยละ 87.15 สำหรับคำถามวิจัยที่ 2 ข้อมูลอะไรที่มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตสินค้าเกี่ยวกับบิสกิตและหมากฝรั่งแห่งหนึ่ง พบว่า คะแนนประเมินผลการทำงาน ความหลากหลายของงาน และความอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจลาออกและคงอยู่ของพนักงาน และข้อมูลที่มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจลาออกและการคงอยู่ของพนักงานประกอบด้วย คะแนนประเมินผลการทำงาน ความหลากหลายของงาน และความอิสระในการทำงานคะแนนประเมินผลการทำงานเป็นข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กับพนักงานทุกกลุ่มมากที่สุด แบบจำลองจึงนำข้อมูลนี้มาสร้างเป็นโหนดราก ข้อมูลด้านความหลากหลายของงาน และความอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับกลุ่มรองลงมา ตามลำดับ จึงถูกนำมาสร้างเป็นโหนดใบถัดจากข้อมูลคะแนนประเมินผลการทำงาน และการสร้างแบบจำลองในการทำนายความตั้งใจลาออกและคงอยู่ของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า แบบจำลองที่สร้างขึ้นสามารถทำนายความตั้งใจลาออกและการคงอยู่ของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่า Accuracy ของแบบจำลองเท่ากับร้อยละ 90.74 ที่ระดับช่วงของความเชื่อมั่นร้อยละ 9 (พงศกรณ เหลืองประเสริฐ, 2563)

โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีอิทธิพลรวมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีอิทธิพลทางตรงทิศทางลบต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกผ่านการฝังตรึงในงานต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในส่วนของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว มีอิทธิพลโดยรวมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.91 มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.47 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการฝังตรึงในงานในทิศทางลบต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.91 ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการฝังตรึงในงานมีความสำคัญในการทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงาน ผลจากการวิจัยนี้สามารถนำไปวาง

แผนการออกแบบโครงการหรือกิจกรรม เพื่อเพิ่มการรับรู้การฝังตรึงในงาน ทั้งในมิติองค์การและมิติชุมชนจะสามารถสร้างบรรยากาศในการท างานที่เอื้อต่อการที่พนักงานจะตัดสินใจคงอยู่ในงานได้ (ณัฐพิชญาย์ ศุภกานต์ศิริ, 2564)

อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า 1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานมากมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานน้อย ส่วนด้านเพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันพบว่ามีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน 2. ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์การ 4 ปัจจัย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการคำนึงถึงพนักงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.223 รองลงมา ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการคำนึงถึงพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.210, 0.160 และ 0.116 ตามลำดับ (พีระ แก้วสะอาด, 2564)

ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1.ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีมีการกำหนดนโยบายโครงสร้างและแนวทางการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน ประกอบกับครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรักความสามัคคี ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีระบบการบริหารผลตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรครูมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้สถานศึกษายังมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภูมิลำเนาเดิม ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของทางการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้กลยุทธ์การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน (ลูกน้ำ เจนหัตพล, 2564)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.623 - 0.736 และปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานกับการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลกสูงที่สุด คือ ความผูกพันในโรงเรียน และต่ำที่สุด คือ สวัสดิการพิเศษ และผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ตัว ได้แก่ ความผูกพันในโรงเรียน ค่าตอบแทน สวัสดิการพิเศษ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.816 มีอำนาจพยากรณ์ (R^2) ได้ร้อยละ 66.70 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ 0.464 (สถิตพร เขาวนชัย, 2564)

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า (อภิสิทธิ์ เครือสา, 2564)

1. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานีโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับความเข้มข้นลดจกมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

2. แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ประกอบด้วย 11 วิธีการ ดังนี้ 1. การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนการปฏิบัติงานจากฝ่ายบริหารที่ชัดเจน และมีการกำกับติดตามอย่างมีประสิทธิภาพ 2. การใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมภายในองค์การ และการเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนและลงมือปฏิบัติของฝ่ายบริหาร 3. การสนับสนุน ยกย่องชมเชย และให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมแก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างมี

ประสิทธิภาพ 4. การสร้างกิจกรรมหรือพื้นที่ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสเรียนรู้และ ซึมซับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 5. การสร้างความตระหนักและคุณค่าให้กับบุคลากรในฐานะ ที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร และการทำงานเพื่อส่วนรวม 6. การจัดสรรบุคคลให้ เหมาะสมกับงานตามความสามารถ ประสบการณ์ทักษะและความสามารถพิเศษของบุคลากรแต่ละ บุคคล และเพียงพอกับลักษณะและปริมาณของงานในส่วนต่าง ๆ 7. การกำกับติดตามผ่านสาย งานอย่างเป็นระบบเพื่อให้รับทราบและติดตามผลการดำเนินงานของงานต่าง ๆ ในองค์กร 8. ควร ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันภายในองค์กร และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรใน องค์กร 9. เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสทำความรู้จัก หรือสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่าง กันผ่านกิจกรรมต่าง ๆ 10. การสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 11. การสร้าง เครือข่ายกับชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหน่วยงานภายนอก เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ ที่อาศัยอยู่ในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า (วิโรชญา ทองโชติ, 2565)

ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีรายละเอียดดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของ ข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจคง อยู่ในงาน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของ ข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจคง อยู่ในงาน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของ ข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจคง อยู่ในงาน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์การที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน

สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลได้แก่ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม มีกระบวนการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

3.1.1. ประชากร

ครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ปีการศึกษา 2563 เฉพาะอำเภอเมืองนครปฐม อำเภอกำแพงแสน และอำเภอดอนตูม มีจำนวนทั้งสิ้น 567 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม, 2563) โดยแบ่งออกเป็น 16 โรงเรียน

3.1.2. กลุ่มตัวอย่าง

ครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ปีการศึกษา 2563 โดยคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, Taro 1973 อ้างถึงใน อานนท์ รุจิวรรัตน์, 2559) พร้อมกับกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน $\pm 5\%$ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนสมาชิกของประชากร
	e	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (0.05)

ดังนั้นสามารถคำนวณหาขนาดตัวอย่าง ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\
 &= \frac{567}{1+567(0.05)^2} \\
 &= 567 \div (1 + (567 \times 0.05^2)) \\
 &= 234.54
 \end{aligned}$$

เพื่อความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูลและประมวลผลข้อมูล ดังนั้นผู้วิจัยกำหนดให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 250 คน

3.1.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยคัดเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงไปยังบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิด้วยการคำนวณตามสูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม/ชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม/ชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1

ที่	หน่วยงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
1	โรงเรียน A	10	4	5
2	โรงเรียน B	62	27	30
3	โรงเรียน C	19	8	14
4	โรงเรียน D	29	13	15

ที่	หน่วยงาน	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างที่ คำนวณได้	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างที่ตอบ แบบสอบถาม
5	โรงเรียน E	11	5	8
6	โรงเรียน F	52	23	39
7	โรงเรียน G	86	37	37
8	โรงเรียน H	17	8	12
9	โรงเรียน I	11	5	8
10	โรงเรียน J	6	3	3
11	โรงเรียน K	19	8	10
12	โรงเรียน L	97	43	44
13	โรงเรียน M	7	3	3
14	โรงเรียน N	97	43	43
15	โรงเรียน O	22	10	13
16	โรงเรียน P	22	10	10
	รวม	567	250	294

จากตารางที่ 2 จากการสำรวจมีผู้ตอบแบบสอบถามกลับเกินจำนวนที่คำนวณได้คือ 294 คน ผู้วิจัยจึงนำมาใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีจัดส่งแบบสอบถามในรูปแบบของโปรแกรมประยุกต์ของกูเกิล ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว หรือสร้างแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) ไปยังหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างโดยไม่มีการระบุชื่อ-นามสกุลเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบอย่างสมัครใจและไม่ให้เกิดความลำเอียงในการเลือกกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มควบคุม (Selection Bias)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วยแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้างานวิจัย หนังสือ เอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

โดยแบบสอบถามสร้างขึ้นตามมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ กำหนดให้เลือกตอบได้เพียงข้อเดียวในแต่ละคำถาม โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับของแบบสอบถามเป็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 5 คะแนน และ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 1 คะแนน ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน ใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ ประยุกต์มาจาก Mathis and Jackson (2004) โดยแบ่งการวัดได้ดังนี้

ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร	จำนวน 1 ข้อ
ปัจจัยด้านลักษณะงานและการทำงาน	จำนวน 1 ข้อ
ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	จำนวน 2 ข้อ
ปัจจัยด้านรายได้และค่าตอบแทน	จำนวน 1 ข้อ
ปัจจัยด้านสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร	จำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรในการปฏิบัติงาน ใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร มีข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ประยุกต์มาจาก Litwin and Stringer (1968) โดยแบ่งการวัดได้ดังนี้

บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ	จำนวน 1 ข้อ
บรรยากาศแบบสิทธิสนม	จำนวน 2 ข้อ
บรรยากาศแบบมุ่งผลงาน	จำนวน 1 ข้อ
บรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน	จำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรขณะปฏิบัติงาน ใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร มีข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ประยุกต์มาจาก Geert Hofstede (1991) โดยแบ่งการวัดได้ดังนี้

ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ	จำนวน 1 ข้อ
การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	จำนวน 1 ข้อ
ความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม	จำนวน 1 ข้อ
ความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง	จำนวน 1 ข้อ
การมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว และระยะสั้น	จำนวน 1 ข้อ
การแสดงออกทางอารมณ์	จำนวน 1 ข้อ

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรขณะปฏิบัติงาน ใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร มีข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ประยุกต์มาจาก Steers and Porter (1983) โดยแบ่งการวัดได้ดังนี้

ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	จำนวน 2 ข้อ
ความตั้งใจทำงาน	จำนวน 2 ข้อ
ความปรารถนาอยู่ในองค์กร	จำนวน 2 ข้อ

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผลโดยใช้สูตรการหาความกว้างอันตรภาคชั้น เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ข้างต้นนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดเกณฑ์การแปลผลของค่าเฉลี่ยคะแนนในระดับต่างๆ โดยได้เกณฑ์วัด ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความเห็น
4.21 – 5.00	ความคิดเห็นในระดับสูงมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความคิดเห็นในระดับมาก
2.10 – 3.40	มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
1.80 – 2.60	มีความคิดเห็นในระดับต่ำ
1.00 – 1.80	มีความคิดเห็นในระดับต่ำที่สุด

3.3 การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง ดังนี้

3.3.1 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาเรียบเรียงให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ไปเรียนปรึกษาอาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความ เนื้อหาของงานวิจัย คุณภาพของเครื่องมือของแบบสอบถาม ให้มีความถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยและผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว จากนั้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัสกร สิมะขจรบุญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒิชัย อารักษ์โพขณงค์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรินทร์ เทวตา พิจารณาถึงความสอดคล้อง ความครอบคลุมของข้อความกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และความเหมาะสมทางด้านภาษาของข้อความ โดยการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- +1 คะแนน แน่ใจว่าคำถามวัดได้เที่ยงตรงตามวัตถุประสงค์
- 0 คะแนน ไม่แน่ใจว่าคำถามวัดได้เที่ยงตรงตามวัตถุประสงค์
- 1 คะแนน แน่ใจว่าคำถามวัดได้ไม่เที่ยงตรงตามวัตถุประสงค์

หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Congruence)

โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้อง โดยกำหนด IOC มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.50

R หมายถึง ค่าคะแนนรายข้อตามดุลยพินิจของผู้ตรวจสอบหรือผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผลที่ได้จากการคำนวณพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ที่ 0.9 แสดงว่าข้อคำถามมีคุณภาพและตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย สามารถนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาใช้ในงานวิจัยได้ เกณฑ์ค่า IOC ที่คำนวณได้นั้นต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (Gremier & Brown, 1996)

3.3.2 การตรวจสอบความเที่ยงหรือความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ผู้วิจัยวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญข้างต้นแล้วไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ (ครูโรงเรียนสารสาสน์วิเทศธนบุรี จังหวัดกรุงเทพมหานคร) จำนวน 30 ชุด แล้วนำผลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของข้อมูลแบบสอบถามโดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ($\alpha=0.05$) และกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.5 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ผลที่ได้จากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า ค่า Cronbach Alpha เท่ากับ 0.973 ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ควรได้นั้นต้องมีค่าสูงกว่า 0.7 (Davis, 1996) แบบสอบถามจึงจะสามารถนำไปใช้ได้

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญแล้ว มาสร้างเป็นแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms ส่งให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยเก็บข้อมูลช่วงเดือนมกราคม พ.ศ. 2565 จนได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์แบบและสามารถนำไปวิเคราะห์ได้จำนวน 294 ชุด

3.4.2 นำผลการตอบแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล

3.4.3 รวบรวมผลการตอบแบบสอบถามเพื่อประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) และโปรแกรมสำเร็จรูป Smart PLS

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS เพื่อหาความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดและนำเสนอในรูปแบบตาราง

3.5.2 การทดสอบค่าที (t-test) ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม เพื่อใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการคงอยู่ในงาน โดยจำแนกตามเพศ

3.5.3 ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้สำหรับการวิเคราะห์เพื่อทดสอบหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปเพื่อใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการคงอยู่ในงาน โดยจำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือน ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน วิธีการเดินทางมาทำงาน ภูมิลำเนา และภาระครอบครัว ตามลำดับ

3.5.4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) และวิเคราะห์หองค์ประกอบ โดยเทคนิควิเคราะห์ปัจจัยหมุนแกนปัจจัยด้วยวิธีแวนแม็กซ์ โดยมีความหมายของสัญลักษณ์ ดังนี้

X	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
T	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบที
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ
Sig	หมายถึง	ระดับมีความนัยสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
LSD	หมายถึง	ค่าสถิติสำหรับการทดสอบความแตกต่างด้วยการจับคู่
พหุคูณ		

การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระดับความสัมพันธ์ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ

โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2545) ดังนี้

± 0.81 ถึง ± 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

± 0.61 ถึง ± 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

± 0.41 ถึง ± 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

± 0.21 ถึง ± 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

± 0.00 ถึง ± 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

เครื่องหมาย + หรือ - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะแสดงถึงทิศทางของความสัมพันธ์ดังนี้

r มีความหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าสูงตามไปด้วย)

r มีความหมาย - หมายถึง การมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

3.5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลในการหาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ที่ได้กำหนดด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) ใช้พยากรณ์ตัวแปรตามหนึ่งตัว มีอิทธิพลจากตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปรขึ้นไป เพื่อพิสูจน์ว่าตัวแปรใดมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม (ประสพชัย พสุนนท์, 2555)

ความหมายของผลลัพธ์ที่ได้จากโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่องานวิจัย ดังนี้

r หมายถึง ค่าที่แสดงถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมด เรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) หากค่าที่ได้มีค่าเข้าใกล้ 1 มาก แสดงถึงว่า มีความสัมพันธ์สูงมาก น่าจะใช้เป็นตัวแปรอิสระทั้งหมด พยากรณ์ตัวแปรตามที่ดี

R^2 หมายถึง ค่าที่แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมด ที่มีต่อตัวแปรตาม

Adjusted R^2 หมายถึง ค่า R^2 ที่ปรับแก้แล้ว

Std. Error of the Estimate หมายถึง ค่าที่แสดงระดับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมด มาพยากรณ์ตัวแปรตาม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ในอำเภอเมืองนครปฐม อำเภอดอนตูม และอำเภอกำแพงแสน จำนวน 294 คน ผู้วิจัยนำข้อมูลไปวิเคราะห์และนำผลที่ได้มาบรรยายโดยใช้ตารางประกอบตามลำดับ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคล ลักษณะงาน บรรยากาศขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม สามารถอธิบายรายละเอียดได้เป็น 2 ตอนดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมตอบแบบสอบถาม ด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือน ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน วิธีการเดินทางมาทำงาน ภูมิลำเนา และภาระครอบครัว โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ในส่วนข้อมูลทั่วไปด้วยค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency)

4.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงานจากแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดหมวดหมู่ตามประเภทการวัดตัวแปร และดำเนินการวิเคราะห์ โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

4.1.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยใช้ค่า t-test, F-test ในรูปแบบของการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และใช้วิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD (Least Significant Different) เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่

4.1.4 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบสมมุติฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

n	=	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
\bar{X}	=	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean)
S.D.	=	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	=	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
df	=	องศาอิสระ (Degree of Freedom)
MS	=	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (Mean Square)
P-values, Sig.	=	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
t	=	ค่าสถิติทดสอบซึ่งมีการแจกแจงแบบ t (t-values)
LSD	=	ค่าสถิติสำหรับการทดสอบความแตกต่างด้วยการจับคู่พหุคูณ

4.1 สถิติเชิงพรรณนา

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 250 คน โดยจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา आयुงาน ระดับเงินเดือน ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน วิธีการเดินทางมาทำงาน ภูมิลำเนา และภาวะครอบครัว ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 3 จำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปจากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

n = 294

ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าตอบแบบสอบถาม		ความถี่ (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	30	10.2
	หญิง	264	89.8
อายุ	20 – 30 ปี	99	33.7
	31 – 40 ปี	57	19.4
	41 – 50 ปี	81	27.6
	51 – 60 ปี	57	19.4
สถานภาพ	โสด	168	57.1
	สมรส	117	39.8
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	9	3.1
ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	9	3.1
	อนุปริญญาตรี/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	3	1.0
	ปริญญาตรี	264	89.8
	ปริญญาโท	18	6.1
อายุงาน	5 – 7 ปี	96	32.7
	8 – 10 ปี	45	15.3
	11 – 14 ปี	15	5.1
	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	120	40.8
	Missing	18	6.1
ระดับเงินเดือน	น้อยกว่า 10,000 บาท	12	4.1
	10,001 – 15,000 บาท	54	18.4
	15,001 – 20,000 บาท	153	52.0
	20,001 – 25,000 บาท	63	21.4
	มากกว่า 25,001 บาท ขึ้นไป	12	4.1

ตารางที่ 3 จำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปจากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
(ต่อ)

n = 294

ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน	0 – 5 กิโลเมตร	120	40.8
	6 – 10 กิโลเมตร	72	24.5
	11 – 15 กิโลเมตร	27	9.2
	16 – 20 กิโลเมตร	30	10.2
	21 – 25 กิโลเมตร	24	8.2
	อื่น ๆ	21	7.1
วิธีการเดินทางมาทำงาน	เดิน	24	8.2
	จักรยาน	6	2.0
	มอเตอร์ไซค์	84	28.6
	รถยนต์ส่วนตัว	171	58.2
	รถโดยสารประจำทาง	9	3.1
ภูมิลำเนา	จังหวัดนครปฐม	216	73.5
	ต่างจังหวัด	78	26.5
ภาวะครอบครัว	มีภาวะ	210	71.4
	ไม่มีภาวะ	84	28.6

จากตารางที่ 3 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 89.8 ส่วนเพศชายมีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2

ด้านอายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มากที่สุด จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 รองลงมาคือช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 ช่วงอายุ 31 - 40 ปี และช่วง 51 – 60 ปี นั้นมีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4

ด้านสถานภาพโดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 และสถานภาพที่น้อยที่สุดคือหม้าย/หย่า จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1

ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 89.8 รองลงมาคือระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 และระดับการศึกษาที่น้อยที่สุดคือระดับการศึกษานุปริญญาตรี/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

ด้านอายุงาน ส่วนใหญ่มีอายุงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมาคือช่วงอายุงาน 5 – 7 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 ช่วงอายุงาน 8 – 10 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 ไม่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 และช่วงอายุงานที่น้อยที่สุดคือ ช่วง 11 – 14 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1

ด้านเงินเดือน ส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมาคือ 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 ช่วงเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 และช่วงเงินเดือนที่น้อยที่สุดคือน้อยกว่า 10,000 บาท และ มากกว่า 25,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

ด้านระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน ส่วนใหญ่ระยะทาง 0 - 5 กิโลเมตร จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมาคือระยะทาง 6 – 10 กิโลเมตร จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 ระยะทาง 16 – 20 กิโลเมตร จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 ระยะทาง 11 – 15 กิโลเมตร จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 ระยะทาง 21 – 25 กิโลเมตร จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 และน้อยที่สุดคือ อื่นๆ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1

ด้านวิธีการเดินทางมาทำงาน ส่วนใหญ่เดินทางด้วยรถยนต์ส่วนตัว จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2 รองลงมาคือ รถมอเตอร์ไซด์ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 เดิน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 รถโดยสารประจำทาง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 และวิธีการเดินทางที่น้อยที่สุดคือรถจักรยาน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0

ด้านภูมิลำเนา ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดนครปฐม จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 73.6 และน้อยที่สุดคือ ต่างจังหวัด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5

ด้านภาวะครอบครัว ส่วนใหญ่มีภาวะครอบครัว จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 71.4 และน้อยที่สุดคือไม่มีภาวะ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงานจากแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการหาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 294 คน เพื่อหาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ได้ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความตั้งใจคงอยู่ในงาน

n = 294

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในโรงเรียนนี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้	4.49	.83	มากที่สุด
2. ท่านมีความคาดหวังว่าจะทำงานนี้ต่อไปในที่ทำงานเดิม	4.49	.76	มากที่สุด
3. ท่านเลือกอาชีพนี้เพราะเป็นความต้องการของตนเอง	4.56	.67	มากที่สุด
4. ท่านคิดว่าท่านจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานหรือเงินเดือนจากที่ทำงานเดิม	3.88	1.01	มาก
5. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในโรงเรียนนี้	4.52	.73	มากที่สุด
6. ท่านไม่ได้รู้สึกว่าการทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง	4.31	.90	มากที่สุด
7. แม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่าน ท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก	4.07	.97	มาก
รวม	4.33	.66	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่ามีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาในส่วนของข้อคำถามระดับความคิดเห็นของตัวแปร พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 4.07 – 4.56 โดยข้อคำถาม “ท่านเลือกอาชีพนี้เพราะเป็นความต้องการของตนเอง” มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด ในขณะที่ข้อคำถาม “แม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่าน ท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก” มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบรรยากาศองค์การ

n = 294

บรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ทำตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	4.26	.77	มากที่สุด
2. ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่สนิทสนมเป็นกันเองและรู้จักกันดี	4.43	.73	มากที่สุด
3. โรงเรียนของท่านทำงานร่วมกันในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นมิตร	4.49	.72	มากที่สุด
4. โรงเรียนให้ความสำคัญกับการปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.34	.74	มากที่สุด
5. โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการที่ดีเพื่อให้บุคลากรได้ทำงานอย่างสบายใจ	4.08	.92	มาก
6. ผู้บังคับบัญชามีการไต่ถามทุกข์สุขของท่านอยู่เสมอ	4.19	.93	มาก
รวม	4.30	.70	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ พบว่ามีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อพิจารณาในส่วนของข้อคำถามระดับความคิดเห็นของตัวแปร พบว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 4.08 – 4.49 โดยข้อคำถาม “โรงเรียนของท่านทำงานร่วมกันในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นมิตร” มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด ในขณะที่ข้อคำถาม “โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการที่ดีเพื่อให้บุคลากรได้ทำงานอย่างสบายใจ” มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวัฒนธรรมองค์การ

n = 294

วัฒนธรรมองค์การ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ในโรงเรียนให้ความร่วมมือเหมือนอยู่ในครอบครัวเดียวกัน	4.36	.81	มากที่สุด
2. มีการเน้นการทำงานเป็นทีม ให้ครูมีส่วนร่วมให้การแสดงความคิดเห็น	4.42	.77	มากที่สุด
3. สิ่งทึพसानโรงเรียนให้มีความเหนียวแน่นเกิดจากกฎระเบียบนโยบาย	4.15	.79	มาก
4. โรงเรียนมีวัฒนธรรมที่มุ่งผลลัพธ์ ทำให้ครูเน้นการแข่งขันและแสวงหาความสำเร็จ	3.80	1.00	มาก
5. ความสำเร็จของโรงเรียน เกิดจากผลงานที่ล้ำเลิศมีเอกลักษณ์ หรือการเป็นผู้คิดค้นผลงานใหม่ๆ	4.10	.84	มาก
6. โรงเรียนส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.36	.80	มากที่สุด
รวม	4.20	.69	มาก

จากตารางที่ 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ พบว่ามีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาในส่วนของข้อความระดับความคิดเห็นของตัวแปร พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 3.80 – 4.42 โดยข้อความ “มีการเน้นการทำงานเป็นทีม ให้ครูมีส่วนร่วมให้การแสดงความคิดเห็น” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ในขณะที่ข้อความ “โรงเรียนมีวัฒนธรรมที่มุ่งผลลัพธ์ ทำให้ครูเน้นการแข่งขันและแสวงหาความสำเร็จ” มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กร

n = 294

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านรู้สึกว่าการเรียนแห่งนี้อบอุ่นเหมือนบ้านหลังที่สอง	4.40	.84	มากที่สุด
2. ท่านยังคงทำงานที่โรงเรียนนี้ด้วยความมุ่งมั่น เต็มใจ	4.55	.75	มากที่สุด
3. ท่านรู้สึกว่าการเรียนมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม	4.06	.89	มาก
4. ท่านเต็มใจทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลา	4.41	.81	มากที่สุด
5. การบริหารงานของโรงเรียนมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	4.29	.80	มากที่สุด
6. ความสำเร็จในชีวิตท่านขณะนี้มีส่วนมาจากการทำงานในโรงเรียนนี้	4.35	.84	มากที่สุด
รวม	4.34	.74	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 เมื่อพิจารณาในส่วนของข้อความระดับความคิดเห็นของตัวแปร พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 4.06 – 4.55 โดยข้อความ “ท่านยังคงทำงานที่โรงเรียนนี้ด้วยความมุ่งมั่น เต็มใจ” มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดในขณะที่ข้อความ “ท่านรู้สึกว่าการเรียนมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม” มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

1.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความแตกต่างของความตั้งใจอยู่ในงาน จำแนกตามเพศ ด้วยค่าสถิติ t-test

n = 294

หัวข้อ	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านความตั้งใจอยู่ในงาน	4.06	.88	4.36	.62	-2.42	.016

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความตั้งใจอยู่ในงาน จำแนกตามเพศ พบว่า ความตั้งใจอยู่ในงานไม่ขึ้นอยู่กับเพศของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 กล่าวคือ บุคลากรชายและบุคลากรหญิงมีความตั้งใจอยู่ในงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความแตกต่างของความตั้งใจอยู่ในงาน จำแนกตามภูมิลำเนา ด้วยค่าสถิติ t-test

n = 294

หัวข้อ	ภูมิลำเนา				t	Sig.
	ในจังหวัดนครปฐม		ต่างจังหวัด			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านความตั้งใจอยู่ในงาน	4.31	.69	4.40	.56	-1.21	.228

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความตั้งใจอยู่ในงาน จำแนกตามภูมิลำเนา พบว่า ความตั้งใจอยู่ในงานไม่ขึ้นอยู่กับภูมิลำเนาของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ บุคลากรที่อยู่ในจังหวัดนครปฐมและบุคลากรที่อยู่ต่างจังหวัดนครปฐม มีความตั้งใจอยู่ในงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบความแตกต่างของความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำแนกตามภาวะครอบครัว ด้วยค่าสถิติ t-test

n = 294

หัวข้อ	ภาวะครอบครัว				t	Sig.
	มี		ไม่มี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านความตั้งใจคงอยู่ในงาน	4.40	.62	4.15	.72	2.86	.000

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำแนกตามภาวะครอบครัว พบว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานขึ้นอยู่กับภาวะครอบครัวของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 บุคลากรที่มีภาวะครอบครัวและบุคลากรที่ไม่มีภาวะครอบครัว มีความตั้งใจคงอยู่ในงานที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ภาวะครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ตารางที่ 11 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำแนกตามอายุ

n = 294

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	ss	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	7.77	3	2.59	6.28	.000
ภายในกลุ่ม	119.53	290	.41		
รวม	127.30	293			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยของความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความตั้งใจคงอยู่ในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ อายุมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความตั้งใจอยู่ในงานจำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD ดังนี้

ตัวแปร	อายุ	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย			
			20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี
ความตั้งใจอยู่ในงาน	20 - 30 ปี	4.11	-	.31*	.30*	.40*
	31 - 40 ปี	4.42		-	.01	.09
	41 - 50 ปี	4.41			-	.10
	51 - 60 ปี	4.51				-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความตั้งใจอยู่ในงาน จำแนกตามอายุโดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีความตั้งใจอยู่ในงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุ 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี และ 51 - 60 ปี เท่ากับ .31 .30 และ .40 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความตั้งใจอยู่ในงาน จำแนกตามสถานภาพ

n = 294

ความตั้งใจอยู่ในงาน	ss	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.24	2.00	2.62	6.24	.000
ภายในกลุ่ม	122.06	291.00	.42		
รวม	127.30	293.00			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยของความตั้งใจอยู่ในงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความตั้งใจอยู่ในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ สถานภาพมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงาน จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความตั้งใจอยู่ในงานจำแนกตามสถานภาพ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD ดังนี้

ตัวแปร	สถานภาพ	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย		
			โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
ความตั้งใจอยู่ในงาน	โสด	4.24	-	.24*	.23
	สมรส	4.49		-	.48
	หม้าย/หย่า ร้าง/แยกกัน อยู่	4.00			-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความตั้งใจอยู่ในงาน จำแนกตามสถานภาพโดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีความตั้งใจอยู่ในงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส เท่ากับ .24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความตั้งใจอยู่ในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

n = 294

ความตั้งใจอยู่ในงาน	ss	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.33	3.00	2.11	5.06	.000
ภายในกลุ่ม	120.97	290.00	.42		
รวม	127.30	293.00			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยของความตั้งใจอยู่ในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความตั้งใจอยู่ในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงาน จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความตั้งใจอยู่ในงานจำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD ดังนี้

ตัวแปร	ระดับการศึกษา	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย			
			ม.6/ปวช.	อนุปริญญาตรี/ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ความตั้งใจอยู่ในงาน	ม.6/ปวช.	3.52	-	.90*	.83*	.71*
	อนุปริญญาตรี/ปวส.	4.43		-	.06	.019
	ปริญญาตรี	4.36			-	.012
	ปริญญาโท	4.24				-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความตั้งใจอยู่ในงาน จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีความตั้งใจอยู่ในงานแตกต่างจาก บุคลากรที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญาตรี/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ปริญญาตรี และปริญญาโท เท่ากับ .90 .83 และ .71 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความตั้งใจอยู่ในงาน จำแนกตามอายุงาน

n = 294

ความตั้งใจอยู่ในงาน	ss	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.17	3.00	2.06	5.14	.000
ภายในกลุ่ม	108.75	272.00	.40		
รวม	114.92	275.00			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยของความตั้งใจอยู่ในงาน จำแนกตามอายุงาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน มีความตั้งใจอยู่ในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ อายุงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงาน จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความตั้งใจอยู่ในงานจำแนกตามอายุงาน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD ดังนี้

ตัวแปร	อายุงาน	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย			
			5 - 7 ปี	8 - 10 ปี	11 - 14 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป
ความตั้งใจอยู่ในงาน	5 - 7 ปี	4.17	-	.25*	.54*	.26*
	8 - 10 ปี	4.43		-	.28	.01
	11 - 14 ปี	4.71			-	.27
	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	4.44				-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความตั้งใจอยู่ในงาน จำแนกตามอายุงานโดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรที่มีอายุงาน 5 - 7 ปี มีความตั้งใจอยู่ในงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุงาน 8 - 10 ปี 11 - 14 ปี และ มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป เท่ากับ .25 .54 และ .26 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความตั้งใจอยู่ในงาน จำแนกตามเงินเดือน

n = 294

ความตั้งใจอยู่ในงาน	ss	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.06	4.00	0.77	1.78	0.133
ภายในกลุ่ม	124.23	289.00	0.43		
รวม	127.30	293.00			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยของความตั้งใจอยู่ในงาน จำแนกตามเงินเดือน พบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความตั้งใจอยู่ในงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ เงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงาน

ตารางที่ 20 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความตั้งใจอยู่ในงาน
จำแนกตามระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน

n = 294

ความตั้งใจอยู่ในงาน	ss	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.89	5.00	0.98	2.30	0.045
ภายในกลุ่ม	122.40	288.00	0.43		
รวม	127.30	293.00			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยของความตั้งใจอยู่ในงาน จำแนกตามระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงานต่างกัน มีความตั้งใจอยู่ในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงาน จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความตั้งใจอยู่ในงานจำแนกตามระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD ดังนี้

ตัวแปร	ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย					
			0 – 5 ก.ม.	6 – 10 ก.ม.	11 – 15 ก.ม.	16 – 20 ก.ม.	21 – 25 ก.ม.	มากกว่า 25 ก.ม.
ความตั้งใจอยู่ในงาน	0 – 5 ก.ม.	4.35	-	.04	.08	.38*	.07	.09
	6 – 10 ก.ม.	4.40		-	.12	.42*	.02	.05
	11 – 15 ก.ม.	4.27			-	.29	.15	.17
	16 – 20 ก.ม.	3.97				-	.45	.47
	21 – 25 ก.ม.	4.43					-	.02
	มากกว่า 25 ก.ม.	4.45						-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความตั้งใจอยู่ในงาน จำแนกตามระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงานโดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรที่มีระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน 0 – 5 กิโลเมตร มีความตั้งใจอยู่ในงานแตกต่างจาก บุคลากรที่มีระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน 16 – 20 กิโลเมตร เท่ากับ .38 และ บุคลากรที่มีระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน 6 – 10 กิโลเมตร มีความตั้งใจอยู่ในงานแตกต่างจาก บุคลากรที่มีระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน 16 – 20 กิโลเมตร เท่ากับ .42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 22 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความตั้งใจอยู่ในงาน จำแนกตามวิธีการเดินทางมาทำงาน

n = 294

ความตั้งใจอยู่ในงาน	ss	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	13.76	4.00	3.44	8.76	0.000
ภายในกลุ่ม	113.54	289.00	0.39		
รวม	127.30	293.00			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยของความตั้งใจอยู่ในงาน จำแนกตามวิธีการเดินทางมาทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีวิธีการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความตั้งใจอยู่ในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ วิธีการเดินทางมาทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงาน จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความตั้งใจคงอยู่ในงานจำแนกตามวิธีการเดินทางมาทำงาน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD ดังนี้

ตัวแปร	วิธีการเดินทางมาทำงาน	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย				
			เดิน	จักรยาน	มอเตอร์ไซด์	รถยนต์ส่วนตัว	รถโดยสารประจำทาง
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	เดิน	4.32	-	.25	.04	.06	1.17*
	จักรยาน	4.07		-	.29	.31	.92*
	มอเตอร์ไซด์	4.36			-	.02	1.21
	รถยนต์ส่วนตัว	4.39				-	1.24*
	รถโดยสารประจำทาง	3.14					-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำแนกตามวิธีการเดินทางมาทำงานโดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรที่เดินมาทำงาน มีความตั้งใจคงอยู่ในงานแตกต่างจาก บุคลากรที่ใช้รถโดยสารประจำทางมาทำงาน เท่ากับ 1.17 บุคลากรที่ใช้จักรยานมาทำงาน มีความตั้งใจคงอยู่ในงานแตกต่างจาก บุคลากรที่ใช้รถโดยสารประจำทางมาทำงาน เท่ากับ .92 และบุคลากรที่ใช้รถยนต์ส่วนตัว มีความตั้งใจคงอยู่ในงานแตกต่างจากบุคลากรที่ใช้รถโดยสารประจำทางมาทำงาน เท่ากับ 1.24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.4 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

SEX	=	เพศ
AGE	=	อายุ
STA	=	สถานภาพ
EDU	=	ระดับการศึกษา
EPR	=	อายุงาน
SLR	=	ระดับเงินเดือน
DIS	=	ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน
TRA	=	วิธีการเดินทางมาทำงาน
DMCL	=	ภูมิลำเนา
FBD	=	ภาวะครอบครัว

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความตั้งใจคงอยู่

ปัจจัยส่วนบุคคล		SEX	AGE	STA	EDU	EPR	SLR	DIS	TRA	DMCL	FBD
ความตั้งใจคงอยู่	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	0.140*	0.225**	0.115*	0.148*	0.176**	0.146*	-0.029	-0.054	0.064	-0.176**
	ค่า P-value	0.016	<0.001	0.050	0.011	0.003	0.012	0.623	0.359	0.273	0.002
	ระดับความสัมพันธ์	ต่ำมาก	ต่ำ	ต่ำมาก	ต่ำมาก	ต่ำมาก	ต่ำมาก	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีสัมพันธ์	ไม่มีสัมพันธ์	ไม่มีสัมพันธ์

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 24 พบว่าเพศกับความตั้งใจคงอยู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=0.140$) มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ ต่ำมาก

อายุกับความตั้งใจคงอยู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=0.225$) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ ต่ำ

สถานภาพกับความตั้งใจคงอยู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=0.115$) มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ ต่ำมาก

ระดับการศึกษากับความตั้งใจคงอยู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=0.148$) มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

อายุงานกับความตั้งใจคงอยู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=0.176$) มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

ระดับเงินเดือนกับความตั้งใจคงอยู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=0.146$) มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

ระยะทางจากที่พักถึงทำงาน วิธีการเดินทางมาทำงาน และภูมิถิ่นกับกับความตั้งใจคงอยู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r= -0.029 -0.054$ และ 0.064 ตามลำดับ) ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ภาระครอบครัวกับความตั้งใจคงอยู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=-0.176$) มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่

	บรรยากาศต่อองค์การ	
ความตั้งใจคงอยู่	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	0.821**
	ค่า P-value	< 0.001
	ระดับความสัมพันธ์	สูงมาก

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 25 พบว่าบรรยากาศต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ($r=0.821$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก กล่าวคือ หากบุคลากรอยู่ในองค์การบรรยากาศต่อองค์การดีขึ้น ก็จะส่งผลให้มีความตั้งใจคงอยู่ในองค์การยาวนานขึ้น

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่

		วัฒนธรรมต่อองค์การ
ความตั้งใจคงอยู่	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	0.742**
	ค่า P-value	< 0.001
	ระดับความสัมพันธ์	สูงมาก

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 26 พบว่าวัฒนธรรมต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ($r=0.742$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ สูงมาก กล่าวคือ หากบุคลากรครูอยู่ในองค์การที่มีวัฒนธรรมต่อองค์การดีขึ้น ก็จะส่งผลให้มีความตั้งใจคงอยู่ในองค์การยาวนานขึ้น

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่

		ความผูกพันต่อองค์การ
ความตั้งใจคงอยู่	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	0.837**
	ค่า P-value	< 0.001
	ระดับความสัมพันธ์	สูงมาก

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 27 พบว่าความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ($r=0.837$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ สูงมาก กล่าวคือ หากบุคลากรครูมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ก็จะส่งผลให้มีความตั้งใจคงอยู่ในองค์การยาวนานขึ้น

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบสมมุติฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม

การวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยแต่ละด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
2. ปัจจัยบรรยากาศขององค์การ
3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ
4. ปัจจัยความผูกพันองค์การ

ได้กำหนดด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) พยากรณ์ ตัวแปรตามหนึ่งตัว มีอิทธิพลจากตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปรขึ้นไป เพื่อพิสูจน์ว่าตัวแปรใดมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม (ประสพชัย พสุนนท์, 2555)

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

SEX	=	เพศ
AGE	=	อายุ
STA	=	สถานภาพ
EDU	=	ระดับการศึกษา
EPR	=	อายุงาน
SLR	=	ระดับเงินเดือน
DIS	=	ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน
TRA	=	วิธีการเดินทางมาทำงาน
DMCL	=	ภูมิลำเนา
FBD	=	ภาวะครอบครัว
B1	=	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ทำตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด
B2	=	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่สนิทสนมเป็นกันเองและรู้จักกันดี
B3	=	โรงเรียนของท่านทำงานร่วมกันในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นมิตร
B4	=	โรงเรียนให้ความสำคัญกับการปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงาน

- B5 = โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการที่ดีเพื่อให้บุคลากรได้ทำงานอย่างสบายใจ
- B6 = ผู้บังคับบัญชามีการไต่ถามทุกข์สุขของท่านอยู่เสมอ
- C1 = ในโรงเรียนให้ความร่วมมือเหมือนอยู่ในครอบครัวเดียวกัน
- C2 = มีการเน้นการทำงานเป็นทีม ให้ครูมีส่วนร่วมให้การแสดงความคิดเห็น
- C3 = สิ่งที่พัฒนาโรงเรียนให้มีความเหนียวแน่นเกิดจากกฎระเบียบนโยบาย
- C4 = โรงเรียนมีวัฒนธรรมที่มุ่งผลลัพธ์ ทำให้ครูเน้นการแข่งขันและแสวงหาความสำเร็จ
- C5 = ความสำเร็จของโรงเรียน เกิดจากผลงานที่ล้ำเลิศมีเอกลักษณ์ หรือการเป็นผู้คิดค้นผลงานใหม่ๆ
- C6 = โรงเรียนส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- D1 = ท่านรู้สึกที่โรงเรียนแห่งนี้อบอุ่นเหมือนบ้านหลังที่สอง
- D2 = ท่านยังคงทำงานที่โรงเรียนนี้ด้วยความมุ่งมั่น เต็มใจ
- D3 = ท่านรู้สึกที่โรงเรียนมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม
- D4 = ท่านเต็มใจทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทนล่วงหน้า
- D5 = การบริหารงานของโรงเรียนมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- D6 = ความสำเร็จในชีวิตท่านขณะนี้มีส่วนมาจากการทำงานในโรงเรียนนี้

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยความผูกพันองค์การ ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.917 ^a	.840	.822	.273	1.930
a. Predictors: (Constant) SEX, AEG, STA, EDU, SLR, DIS, TRA, DMCL, FBD, B1, B2, B3, B4, B5, B6, C1, C2, C3, C4, C5, C6, D1, D2, D3, D4, D5, D6					
b. Dependent Variable: Sum Attention					

จากตารางที่ 28 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยความผูกพันองค์การ มีค่า R เท่ากับ .917 หมายถึง ปัจจัยต่างๆ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และค่า R-Square เท่ากับ .840 หมายถึง ปัจจัยต่างๆ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ร้อยละ 84.0 และ ค่า Adjusted R Square เท่ากับ .822 หมายถึง ปัจจัยข้างต้นสามารถพยากรณ์ถึงความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้ร้อยละ 82.2 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนที่ ± 0.273 และค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.930 หมายถึง ตัวแปรอิสระที่นำมาทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน และมีค่ามาตรฐานการทำนายมีความน่าเชื่อถือ

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) ของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยความผูกพันองค์การ ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐมปัจจัยด้านความรับผิดชอบและบทบาทในงานที่ชัดเจน และปัจจัยด้านมาตรการองค์การ

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.647	0.273		2.372	0.018
	SEX	0.138	0.073	0.064	1.896	0.059
	AGE	0.020	0.038	0.035	0.535	0.593
	STA	-0.133	0.036	-0.116	-3.653	0.000
	EDU	0.006	0.051	0.004	0.124	0.902
	EPR	0.017	0.029	0.036	0.593	0.554
	SLR	0.077	0.032	0.100	2.433	0.016
	DIS	0.046	0.014	0.114	3.314	0.001
	TRA	-0.050	0.025	-0.067	-2.028	0.044
	DMCL	-0.043	0.044	-0.029	-0.973	0.331
	FBD	0.056	0.046	0.038	1.202	0.230
	B1	-0.044	0.038	-0.053	-1.139	0.256
	B2	-0.130	0.053	-0.144	-2.469	0.014
	B3	0.437	0.059	0.484	7.453	0.000
	B4	0.108	0.062	0.125	1.760	0.080
	B5	-0.038	0.041	-0.055	-0.936	0.350
	B6	0.199	0.043	0.293	4.678	0.000
	C1	-0.050	0.059	-0.063	-0.839	0.402
	C2	-0.229	0.057	-0.273	-4.036	0.000
	C3	0.077	0.045	0.094	1.734	0.084
	C4	0.014	0.024	0.021	0.557	0.578

C5	-0.182	0.038	-0.238	-4.770	0.000
C6	0.143	0.048	0.179	2.984	0.003
D1	0.148	0.052	0.195	2.842	0.005
D2	-0.002	0.070	-0.002	-0.031	0.976
D3	0.122	0.042	0.168	2.902	0.004
D4	0.070	0.052	0.088	1.346	0.180
D5	0.084	0.060	0.105	1.393	0.165
D6	0.036	0.058	0.045	0.613	0.540

a. Dependent Variable: Sum Attention

จากตารางที่ 29 พบว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน มีดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือ ด้านเงินเดือน ($\beta=0.077$) ด้านระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน ($\beta=0.046$) ด้านวิธีการเดินทาง ($\beta=-0.050$) และด้านสถานภาพ ($\beta=-0.133$) ตามลำดับ

ปัจจัยบรรยากาศองค์การ มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือ โรงเรียนของท่านทำงานร่วมกันในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน อย่างเป็นมิตร ($\beta=0.437$) และ ผู้บังคับบัญชามีการไต่ถามทุกข์สุขของท่านอยู่เสมอ ($\beta=0.199$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่สนิทสนมเป็นกันเองและรู้จักกันดี ($\beta=-0.130$)

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือ โรงเรียนส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\beta=0.143$) ความสำเร็จของโรงเรียน เกิดจากผลงานที่ล้ำเลิศมีเอกลักษณ์ หรือการเป็นผู้คิดค้นผลงานใหม่ๆ ($\beta=-0.182$) และมีการเน้นการทำงานเป็นทีม ให้ครูมีส่วนร่วมให้การแสดงความคิดเห็น ($\beta=0.-229$) ตามลำดับ

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือ ท่านรู้สึกที่โรงเรียนแห่งนี้อบอุ่นเหมือนบ้านหลังที่สอง ($\beta=0.148$) และท่านรู้สึกที่โรงเรียนมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจตามที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ($\beta=0.122$)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 30 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

	ข้อสมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1	ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภทสามัญศึกษา ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม	มีเพียงเงินเดือน ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน วิธีการเดินทางและสถานภาพที่สนับสนุน
สมมติฐานที่ 2	บรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภทสามัญศึกษา ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม	สนับสนุน
สมมติฐานที่ 3	วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภทสามัญศึกษา ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม	สนับสนุน
สมมติฐานที่ 4	ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภทสามัญศึกษา ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม	สนับสนุน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชน ในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม” เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantity Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม อำเภอกำแพงแสน และอำเภอดอนตูม ปีการศึกษา 2563 จำนวน 294 คน และนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS และวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างด้วยเส้นทางกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (Partial Least Square SEM; PLS-SEM) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป Smart PLS ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ ประกอบด้วย

1.1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

1.1.1 ผลการวิเคราะห์ทางประชากรศาสตร์

1.1.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง

ตอนที่ 2 อภิปรายผล

2.1 ข้อเสนอแนะ

2.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์

1.1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

1.1.1 ผลการวิเคราะห์ทางประชากรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 89.8 มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.7 มีสถานสภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 57.1 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 89.8 มีอายุงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40.8 ได้รับเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.0 ระยะทางจากที่พัก ถึงที่ทำงาน ส่วนใหญ่ระยะทาง 0 - 5 กิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ 40.8 ส่วนใหญ่เดินทางด้วยรถยนต์ส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 58.2 มีภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดนครปฐม คิดเป็นร้อยละ 73.6 และมีภาระครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 71.4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานพบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาในส่วนของข้อคำถามระดับความคิดเห็นของตัวแปร พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 4.07 – 4.56 โดยข้อคำถาม “ท่านเลือกอาชีพนี้เพราะเป็นความต้องการของตนเอง” มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด ในขณะที่ข้อคำถาม “แม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่าน ท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก” มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรพบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อพิจารณาในส่วนของข้อคำถามระดับความคิดเห็นของตัวแปร พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 4.08 – 4.49 โดยข้อคำถาม “โรงเรียนของท่านทำงานร่วมกันในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นมิตร” มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด ในขณะที่ ข้อคำถาม “โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการที่ดีเพื่อให้บุคลากรได้ทำงานอย่างสบายใจ” มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การพบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาในส่วนของข้อคำถามระดับความคิดเห็นของตัวแปร พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 3.80 – 4.42 โดยข้อคำถาม “มีการเน้นการทำงานเป็นทีม ให้ครูมีส่วนร่วมให้การแสดงความคิดเห็น” มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด ในขณะที่ข้อคำถาม “โรงเรียนมีวัฒนธรรมที่มุ่งผลลัพธ์ ทำให้ครูเน้นการแข่งขันและแสวงหาความสำเร็จ” มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 เมื่อพิจารณาในส่วนของข้อคำถามระดับความคิดเห็นของตัวแปร พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 4.06 – 4.55 โดยข้อคำถาม “ท่านยังคงทำงานที่โรงเรียนนี้ด้วยความมุ่งมั่น เต็มใจ” มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด ในขณะที่ข้อคำถาม “ท่านรู้สึกว่าการเรียน มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจตามที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม” มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

1.1.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลกับความตั้งใจคงอยู่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีความสัมพันธ์สูงสุด คืออยู่ในระดับ ต่ำ กับความตั้งใจคงอยู่ ($r=0.140$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านอายุงาน ภาระครอบครัว ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน เพศ และสถานภาพ ($r=0.176$ 0.176 0.148 0.146 0.140 0.115 ตามลำดับ) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก และ

ระยะทางจากที่พักถึงทำงาน วิธีการเดินทางมาทำงาน และภูมิลำเนากับความตั้งใจคงอยู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = -0.029 - 0.054$ และ 0.064 ตามลำดับ) ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านบรรยากาศต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.821$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับ สูงมาก กล่าวคือ หากองค์การบรรยากาศต่อองค์การดีขึ้น ก็ส่งผลให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในองค์การยาวนานขึ้น

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านวัฒนธรรมต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.742$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับ สูงมาก กล่าวคือ หากบุคลากรครุอยู่ในองค์การที่มีวัฒนธรรมต่อองค์การดีขึ้น ก็ส่งผลให้มีความตั้งใจคงอยู่ในองค์การยาวนานขึ้น

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.837$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับ สูงมาก กล่าวคือ หากบุคลากรครุมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ก็ส่งผลให้มีความตั้งใจคงอยู่ในองค์การยาวนานขึ้น

ปัจจัยส่วนบุคคล มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือ ด้านเงินเดือน ($\beta = 0.077$) ด้านระยะทางจากที่พักถึงทำงาน ($\beta = 0.046$) ด้านวิธีการเดินทาง ($\beta = -0.050$) และด้านสภาพ ($\beta = -0.133$) ตามลำดับ

ปัจจัยบรรยากาศองค์การ มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือ โรงเรียนของท่านทำงานร่วมกันในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน อย่างเป็นมิตร ($\beta = 0.437$) และ ผู้บังคับบัญชามีการไต่ถามทุกข์สุขของท่านอยู่เสมอ ($\beta = 0.199$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่สนิทสนมเป็นกันเองและรู้จักกันดี ($\beta = -0.130$)

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือ โรงเรียนส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\beta = 0.143$) ความสำเร็จของโรงเรียน เกิดจากผลงานที่ล้ำเลิศมีเอกลักษณ์ หรือการเป็นผู้คิดค้นผลงานใหม่ๆ ($\beta = -0.182$) และมีการเน้นการทำงานเป็นทีม ให้ครูมีส่วนร่วม ใ้การแสดงความคิดเห็น ($\beta = 0.229$) ตามลำดับ

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือ ท่านรู้สึกที่โรงเรียนแห่งนี้อบอุ่นเหมือนบ้านหลังที่สอง ($\beta = 0.148$) และท่านรู้สึกที่โรงเรียนมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจตามหน้าที่ความรับผิดชอบ อย่างเหมาะสม ($\beta = 0.122$)

ตอนที่ 2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชน ในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม พบว่า ในภาพรวม ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความผูกพัน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้านวัฒนธรรม และปัจจัยส่วนบุคคล เมื่อพิจารณา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนรายด้าน พบว่า

1. ปัจจัยด้านความผูกพัน มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชน คือ ท่านรู้สึกว่าการเรียนแห่งนี้อบอุ่นเหมือนบ้านหลังที่สอง การที่ครูรู้สึกถึงความอบอุ่น การผูกพันกับโรงเรียนแล้วนั้น ความผูกพันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกไม่อยากจะลาออกจากโรงเรียนที่ตนเองทำ สอดคล้องกับแนวคิดของจิราภา อินจันทร์สุข และทองหล่อ วงษ์อินทร (2560) ความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การ ซึ่งการเชื่อมโยงนี้สามารถแสดงออกได้ทางพฤติกรรมและความรู้สึก โดยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งที่ดีขององค์การ รวมทั้งลดการควบคุมหรือสิ่งที่จะมากระทบจากภายนอกอีกด้วย อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร (2562) พบว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์การของบุคคลถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะความผูกพันเป็นที่สิ่งทีแสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์การ อันเป็นผลให้บุคลากรที่มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกตลอดไป

2. ปัจจัยด้านบรรยากาศ มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชน คือ ด้านโรงเรียนของท่านทำงานร่วมกันในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นมิตร การทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นสังคมที่ผู้ปฏิบัติงานล้วนอย่างเจอเพื่อนร่วมงานประเภทนี้ เพราะปัจจุบันการช่วยเหลือเกื้อกูลกันนั้นหาได้ยาก เพราะคนเรามักแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน สอดคล้องกับแนวคิดของกัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2558) การเป็นผู้ร่วมงานที่ดีมีความเป็นมิตร การชื่นชมซึ่งกันและกัน การเป็นกลุ่มสังคมที่ไม่เป็นทางการการช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน องค์ประกอบด้านนี้มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาการมองมนุษย์เป็นอย่างมากความอบอุ่น และการสนับสนุนเป็นปัจจัยของความพึงพอใจในงาน กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2558) ความอบอุ่น และการสนับสนุนบุคคลในองค์การเกี่ยวกับการเป็นผู้ร่วมงานที่ดีมีความเป็นมิตร การชื่นชมซึ่งกันและกัน การเป็นกลุ่มสังคมที่ไม่เป็นทางการการช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน องค์ประกอบด้านนี้มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาการมองมนุษย์เป็นอย่างมากความอบอุ่น และการสนับสนุนเป็นปัจจัยของความพึงพอใจในงาน

3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรม มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชน คือ โรงเรียนส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน จะเป็นองค์กรที่ผู้ปฏิบัติงานรักใคร่ซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับแนวคิดของวสุนธรา รตโนภาส และคณะ (2558) วัฒนธรรมองค์การช่วยส่งเสริมความผูกพันของสมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกร่วมภายใต้ปรัชญาและค่านิยมที่ทุกคนยอมรับ และพยายามปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด ศุภาพิชญ์ อินแดง (2565) วัฒนธรรมชนเผ่าหรือวัฒนธรรมมุ่งความสัมพันธ์ หมายถึงวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น การดูแลเอาใจใส่ การอยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืนเป็นสมมติฐานพื้นฐาน เน้นความเป็นกันเองบรรยากาศการทำงานและบทบาทของผู้นำในฐานะพี่เลี้ยง ในวัฒนธรรมลักษณะนี้สมาชิกไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้จัดการกับพนักงานสามารถสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา แบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน และตระหนักถึงการถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร

4. ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา आयงาน ระดับเงินเดือน ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน วิธีการเดินทางมาทำงาน ภูมิลำเนา และ ภาวะครอบครัว พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนที่ดีที่สุดคือ ด้านเงินเดือน ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชน ครูมีภาระค่าใช้จ่ายที่ต้อรับผิดชอบแตกต่างกัน ภาระค่าใช้จ่ายเหล่านี้แทบจะเป็นสาเหตุหลักในการที่ครูจะตัดสินใจคงอยู่ในงานต่อไปหรือไม่ ค่าตอบแทนจากการทำงานจึงปัจจัยสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของ Mathis และ Jackson (2010) การให้รางวัล: ผลตอบแทน ผลประโยชน์ และผลการปฏิบัติงาน (Rewards :Compensation, Benefits and Performance) รางวัลที่รับรู้ได้อย่างชัดเจนจากการทำงานในรูปของเงินเดือน โบนัส สวัสดิการ เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา การให้รางวัล การยกย่องชมเชย ผลประโยชน์ ผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน และผลตอบแทนในระยะยาว องค์กรจะพิจารณาอัตราการตอบแทนเหล่านี้ให้ใกล้เคียงหรือดีกว่าองค์การธุรกิจเดียวกัน ในส่วนพนักงานจะพิจารณาความสอดคล้องระหว่างอัตราตอบแทนที่ได้กับความสามารถ ประสบการณ์ทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพวกเขา รองลงมาคือ ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน สถานที่ตั้ง ถือเป็นสิ่งที่น่าสนใจควรคำนึงถึงเป็นอย่างยิ่ง เพราะตรวจสอบระยะทางที่ใช้ในการเดินทาง ไป-กลับ จากที่พักไปทำงาน เพราะถ้าโรงเรียนหรือที่ทำงานอยู่ห่างไกลจากที่พักมาก มักมีปัญหามาตามคือการเข้าทำงานสายบ่อยครั้ง ซึ่งเป็นสิ่งไม่ดี ผู้บังคับบัญชาอาจตำหนิได้ รวมทั้งต้องเสียค่าใช้จ่ายไปกับการเดินทางมากอาจไม่เพียงพอกับรายได้ ดังนั้นควรเลือกที่ทำงานที่ใกล้ที่พักมากกว่า บางครั้งถ้าไม่สามารถ

เลือกได้ ก็ควรหาเช่าบ้านพักใกล้ๆ แต่ก็ควรคำนวณค่าใช้จ่ายด้วยว่าจะคุ้มกว่าหรือไม่ ระยะทางจึงเป็นอีกหนึ่งสิ่งที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชน เพราะการเริ่มต้นการทำงานส่วนใหญ่มักหาที่ทำงานใกล้ที่พักที่ตนเองอาศัยอยู่ ส่วนใหญ่มักคำนวณระยะทาง และไม่อยากทำงานที่ไกลจากบ้านมากนัก สถานที่ตั้งที่ทำงานจึงเป็นตัววัดระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน สอดคล้องกับแนวคิด Mathis และ Jackson (2010) ปัจจัยด้านองค์การและการจัดการ (Organizational and Management factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจส่วนบุคคลที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์การ องค์การที่มีการสร้างเป้าหมายที่ชัดเจนมีผลทำให้รักษาบุคลากรได้ ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อการยอมรับสภาพการทำงานขององค์การจากพนักงานที่นำมาในมุมมองด้านบวกที่มีต่อองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมไปถึงสถานที่ตั้ง ความปลอดภัยในการทำงาน ทรัพยากรต่างๆ ของบริษัทที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการทำงาน ต่อมาวิธีการเดินทางมาทำงาน เรื่องของการเดินทาง ปัญหาอุบัติเหตุ เดินทางไกล ค่าเดินทางสูง จะค่อยๆ บั่นทอนจิตใจที่อยากไปทำงานของเราลงเรื่อย ๆ จึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงกับการตัดสินใจคงอยู่ในงาน หากเรื่องการเดินทาง แล้วทำให้เข้าทำงานสายบ่อยครั้ง หรือการเดินทางมีค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น ก็จะบั่นทอนจิตใจลงเรื่อย ๆ ทำให้เราอยากย้ายหรือตัดสินใจลาออกในที่สุด ปณิศา นิรมล และนันทิดา อนันตชัย (2563) ปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วย ขนาดของกิจการ สถานที่ตั้งที่ทำงาน วัฒนธรรมขององค์การ การยอมรับผลงาน ผลประโยชน์ สวัสดิการ การได้รับความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การฝึกอบรม การศึกษาต่อเนื่อง การได้รับอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อน ร่วมงาน การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ การติดต่อสื่อสาร ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร การจัดการทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน และสุดท้ายสถานภาพ เป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน เนื่องจาก หากเรามีสถานภาพโสด อยู่ตัวคนเดียวเรื่องการเดินทาง หรือค่าใช้จ่าย อาจปัจจัยที่เราสามารถควบคุมได้ และเมื่อมีสถานภาพสมรส อาจจะมีภาระที่ตามมาหนักขึ้น คำนี้ถึงการทำงานมากขึ้นไปด้วย Mathis and Jackson (2006) ด้านคุณลักษณะขององค์การ (Characteristics of the employer) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในการตัดสินใจที่จะอยู่หรือจะไปจากองค์การ

2.1 ข้อเสนอแนะ (Suggestion)

จากการศึกษาครั้งนี้ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ผู้บริหารองค์การสามารถนำข้อค้นพบจากผลการวิจัยมาวางแผนในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นในองค์การ ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาต่อองค์การโดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างเป็นเป้าหมายการดำเนินการขององค์การร่วมกันสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้งานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้เนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศแรงกายแรงใจเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด

2. ด้านบรรยากาศต่อองค์การ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศขององค์การที่ดี การทำงานที่มีลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน การให้ความอิสระในการทำงาน กฎระเบียบ ข้อบังคับ ลักษณะขององค์การควรมีแรงจูงใจในการทำงาน การให้รางวัลเมื่อมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานดี

3. ด้านวัฒนธรรมต่อองค์การ ผู้บริหารควรใส่ใจองค์การให้มีวัฒนธรรมที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ผู้ปฏิบัติงานรักใคร่ซึ่งกันและกัน สร้างค่านิยมขององค์การให้มีความน่าเชื่อถือ ทำให้องค์การดูดีทั้งภายในและภายนอก คนในองค์การไม่อยากลาออก คนภายนอกองค์การอยากร่วมงานด้วย

4. ด้านบุคคล การเพิ่มค่าตอบแทน เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา การให้รางวัล การยกย่องชมเชย ผู้บริหารควรเพิ่มสิ่งเหล่านี้ เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้ดี และทำคุณประโยชน์ให้กับองค์การ

2.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาค้นคว้างานวิจัยเชิงปริมาณผู้ที่สนใจทำวิจัยในหัวข้อนี้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยในเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ในเชิงลึกเพื่อสามารถนำไปแก้ปัญหาการลาออกจากรางานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการจัดโครงการเพื่อส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันบุคลากรรวมทั้งการอำนวยการรักษาบุคลากร

รายการอ้างอิง

- Hofstede, G., Hofstede, G. H. H., & M.-H. (1991). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*: McGraw-Hill.
- Likert, R., & Likert, J. G. (1976). *New Ways of Managing Conflict*: McGraw-Hill.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. (2007). *Human Resource Management*: Cengage Learning.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2003). *Human Resource Management*: Thomson/Southwestern.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2016). *Human Resource Management*: Cengage Learning.
- Petvirojchai, S. (2021). วัฒนธรรมองค์กร คืออะไร ? 6 ปัจจัยที่ช่วยให้วัฒนธรรมองค์กรแข็งแกร่ง. Retrieved from <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/what-is-organizational-culture-210604/>
- Piroj, K. (2017). มิติทางวัฒนธรรมของHofstede (Hofstede's Cultural Dimensions). Retrieved from <https://greedisgoods.com/มิติทางวัฒนธรรมของ-hofstede/>
- Steers, R. M. (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*: Goodyear Publishing Company.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*: McGraw-Hill.
- YAMANE, T. (1973). *Statistics. An introductory analysis. Third edition*: Harper & Row.
- เดชา ศิริพิบูลย์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี,
- กฤษดา แสงวดี. (2551). การศึกษาอุปทานกำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข, 2(1), 40-46.
- กัณฑ์ภูภักดิ์ สุภะกุลสวัสดิ์. (2564). วัฒนธรรมองค์การกับความเปลี่ยนแปลงในยุค New Normal. *Journal of Modern Learning Development*, 5, 388-401. Retrieved from <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/250025>

- กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล. (2558). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภค ในประเทศไทย. (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ. Retrieved from <http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/5295>
- กึ่งกาญจน์ มั่งมีศรี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการตีความตัวตนและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อควาตั้งใจคงอยู่ในงานของวิศวกรที่ปฏิบัติงานในองค์การของรัฐแห่งหนึ่งโดยมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- จิรภา อินจันทร์สุข และทองหล่อ วงษ์อินทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(1), 22-32. Retrieved from <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JournalGradVRU/article/view/81943/65153>.
- จุไรวรรณ บินดุเหล็ก. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา. Retrieved from <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/12328>
- ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8. (สาขาการบริหารการศึกษา วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร,
- ชนัดพร เทียมหาญ. (2562). บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. (รายงานการค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ชลาธร แสงถนอม. (2563). การจัดการความรู้และบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). (สาขาการจัดการ สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ณัฐพิชฌาย์ ศุภกานต์สิริ. (2564). โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (สาขาการจิตวิทยาประยุกต์ ปริญญาโทศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรี

นครินทร์วิวัฒน์.

- ณิชาพันธ์ ศิริกุลสถิตย์. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทักษ์น้อย เพชรเกษี. (2558). การพัฒนารูปแบบการดำรงรักษาเพื่อลดการลาออกของบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดกำแพงเพชร. วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ สำนักวิชาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 8(1), 1-13. Retrieved from https://so04.tci-thaijo.org/index.php/social_crru/article/view/80552
- ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. (รายงานการค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธนัทพงษ์ วังทะพันธ์. (2564). บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธนาทิพย์ บุญเจริญผล. (2565). อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตโดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถและสัมพันธภาพเป็นตัวแปรส่งผ่าน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง. (สาขาการจัดการ วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิวัฒน์.
- ธัญชนก เลิศวิทยาทาน. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19. (สาขาการจัดการ สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิวัฒน์.
- ธัญญาวดี เฟื่องตะโก. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, Retrieved from <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2846/1/60602321.pdf>
- นภัสนันท์ แจ่มพุ่ม. (2561). การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานศูนย์การค้าสำหรับคู่มือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการสร้างความรู้ด้วยตนเอง. (สาขาจิตวิทยาประยุกต์ วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิวัฒน์. Retrieved from <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/213>
- นวรรตน์ เพชรพรหม. (2562). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. (รายงานการค้นคว้าอิสระปริญญา

- บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
 นัทที เอี่ยมอ่อน. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การและการรับรู้
 เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
 ยันฮี. (สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต).
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี. Retrieved from [https://dric.nrct.go.th/
 index.php?/Search/SearchDetail/215671](https://dric.nrct.go.th/index.php?/Search/SearchDetail/215671)
- นิตา แก้วสว่าง. (2562). ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา. วารสารการบริหารและนวัตกรรม
 การศึกษา, 2(1), 53-70. Retrieved from [https://so01.tci-thaijo.
 org/index.php/emi/article/view/150249](https://so01.tci-thaijo.org/index.php/emi/article/view/150249)
- นิธิทัศน์ แจ่มไพบูลย์. (2560). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร
 เทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา. (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยานิพนธ์
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์, Retrieved from
<http://thesis.rru.ac.th/frontend/view/714> (Th. 320.84 น614ว)
- นิตาชล ภูมิพื้นผล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์
 แมชีเนอรี จำกัด. (สาขาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ
 มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, Retrieved from
<http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/3047>
- ปณิตา นิรมล และนันธิดา อนันตชัย. (2563). ปัจจัยที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของบุคลากร
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 46(2), 190-239.
 Retrieved from <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/socku>
- ปิยนันท์ ศิริโสภณ. (2565). วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราช
 ภัฏรำไพพรรณี, Retrieved from [https://etheses.rbru.ac.th/showthesis.
 php?theid=432&group=20](https://etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=432&group=20)
- พงศกรณ์ เหลืองประเสริฐ. (2563). การวิเคราะห์ข้อมูลความตั้งใจลาออกและคงอยู่ของพนักงาน:
 กรณีศึกษา บริษัทผลิตสินค้าเกี่ยวกับปศุสัตว์และหมากฝรั่งแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศา
 ศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, Retrieved from
<https://repository.nida.ac.th/handle/662723737/5649>
- พลิชฐ์ ศรีสุจริต. (2558). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและประสิทธิภาพในการทำงาน
 กรณีศึกษา สำนักป้องกันปราบปรามและควบคุมไฟฟ้า (กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์

- พีช) (สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การค้นคว้าอิสระหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ. Retrieved from <https://search-library.spu.ac.th/cgi-bin/koha/opac-ISBDdetail.pl?biblionumber=185312> (IS MS HRM | พ213ศ 2558)
- พัชชานันท์ โภชฌงค์. (2562). บรรยากาตองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 3. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, Retrieved from <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2724/1/59252319.pdf>
- พัชรินทร์ ศิริเมฆ. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. (สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, พิมพ์พิมพ์ แฉล้มเขตต์. (2559). ปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี. (วิชาเอกการจัดการทั่วไป การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, Retrieved from <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/2891>
- พีระ แก้วสะอาด. (2564). อิทธิพลของบรรยากาตองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่. (สาขาการจัดการ สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, Retrieved from <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1595/1/g621130270.pdf>
- ภาคินันท์ สุธังกรกาญจน์. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยสู่แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันอย่างยั่งยืน. Retrieved from กลุ่มนโยบายและแผน กองแผนงาน กรมอนามัย: https://planning.anamai.moph.go.th/th/cms-of-133/download?id=92565&mid=10910&mkey=m_document&lang=th&did=29031
- มัทวัน เลิศวุฒิมวงศา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. (สาขาวิชาการจัดการ สารนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, Retrieved from <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1534/1/g621130095.pdf>
- ยุพาภรณ์ ย่อมไธสง. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, Retrieved from <https://scholar.utcc.ac.th/handle/6626976254/4276>
- ลูกน้ำ เจนหัตถพล. (2564). ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัด

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (สาขาการบริหารการศึกษา วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, Retrieved from <https://etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=420&group=20>
- วสุนธรา รตโนภาส และคณะ. (2558). ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับระดับความสุขของบุคลากรในสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. Retrieved from มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร: https://huso.kpru.ac.th/HappyWorkPlace/contents/Files/research_Tak.pdf
- วัลลภ บุตรเกต. (2562). วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, Retrieved from <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2646/1/58252348.pdf>
- วิโรชนา ทองโชติ. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, Retrieved from <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4947/1/TP%20BM.110%202565.pdf>
- วิทยากร ท่อแก้ว. (2565). การสร้างวัฒนธรรมองค์กร. Retrieved from <https://www.stou.ac.th/SchoolsWeb/commarts/UploadedFilek>
- ศิริศักดิ์ จังคศิริ และ กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2564). บุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วไประดับมาตรฐานแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข. (วารสารศิลปการจัดการ), 5(1), 192-205. Retrieved from <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jam/article/download/246977/167824/882438>.
- ศุภาพิชญ์ อินแดง. (2565). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, Retrieved from <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4740>
- สถาพร พงศตมิกุล. (2560). การบริหารการศึกษากับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์, 28(2), 36-49. Retrieved from <http://dspace.lib.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/3451>
- สถิรพร เชาวน์ชัย. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 15(1), 158-168.

Retrieved from <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/GraduatePSRU/article/download/236729/166197/866963>

สิทธิศักดิ์ ฉันทโร. (2561). ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์การของอุทหาารเรือพระจุลจอมเกล้า. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, Retrieved from <https://repository.nida.ac.th/handle/662723737/4497#>

สิริขวัญ หงษ์สุวรรณกุล. (2562). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. (สาขาการจัดการ สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, Retrieved from <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/715/1/g601130405.pdf>

สิรินารถ อุษสกุล. (2558). เจตคติที่มีต่องานขายประกัน ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานขายประกันทางโทรศัพท์ กรณีศึกษา บริษัทโบรคเกอร์ภัยรถยนต์แห่งหนึ่ง. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, Retrieved from https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:91613

หนึ่ง กรงทอง เอมอร ตระกูลสัมพันธ์ และพรทิพย์ ชุ่มเมืองปัก. (2563). ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร ในภาคอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์ และชิ้นส่วน. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต, 16(1), 97-112. Retrieved from <http://www.graduate.dusit.ac.th/journal/index.php/sdujournal/article/view/856>.

อทิพัทธ์ โชติหิรัญจีระกุล. (2563). บรรยากาศขององค์การกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, Retrieved from https://mis.krirk.ac.th/librarytext/mpa/2563/F_Atiphat_Chotehirunjeerakul.pdf

อนงค์ศิริ โรจนโสดม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 17(76), 56-66. Retrieved from <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/view/159507>

อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 4(1), 32-46. Retrieved from <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSJA/article/view/246209>

อภิวัฒน์ จันตะนี และประพันธ์ แสงทองดี. (2565). วัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัล. วารสาร มจร ภาษา และวัฒนธรรม, 2(1), 52-62. Retrieved from <https://so08.tcithaijo.org/index.php/JMLC/article/download/374/302>.

อภิสิทธิ์ เครือสา. (2564). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี. (ภาควิชาการบริหารการศึกษา การค้นคว้าอิสระหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, Retrieved from <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/3874>





ภาคผนวก



ที่ อว 8618.1/ 0136

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
เลขที่ 1 หมู่ที่ 3 ตำบลสามพระยา
อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 76120

26 มกราคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล
เรียน สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครปฐม

ด้วยนางสาวภัณฑิลา ธนกิจวัช รหัสนักศึกษา 621220010 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภทสามัญศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ” มีความประสงค์ขอข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลทะเบียนคุมการแต่งตั้งและทะเบียนคุมการถอดถอน พ.ศ. 2562-2563 ของสถานศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง อำเภอกำแพงแสน และอำเภอดอนตูม โดยรายละเอียดของข้อมูลจำแนกเป็นรายโรงเรียน และรายปี ตามลำดับ
2. ข้อมูลเกณฑ์การกำหนดขนาดโรงเรียนของสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครปฐม
3. ข้อมูลนักเรียน สถานศึกษาเอกชน แยกระดับการศึกษาปีการศึกษา 2563
4. ข้อมูลการแบ่งประเภทสถานศึกษาเอกชน และสถานศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง อำเภอกำแพงแสน และอำเภอดอนตูม จัดอยู่ในสถานศึกษาประเภทใด จำแนกเป็นรายโรงเรียน

ในการนี้ คณะวิทยาการจัดการ จึงขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากท่าน และขออนุญาตให้นางสาวภัณฑิลา ธนกิจวัช หมายเลขโทรศัพท์ 092-860-4659 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ทั้งนี้ คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอบพระคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประสพชัย พสุนน์)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

โทร. 032-594-031

โทรสาร. 032-594-023



ที่ อว 8606 (พบ) / พิเศษ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
เลขที่ 1 หมู่ 3 ตำบล สามพระยา
อำเภอ ชะอำ จังหวัด เพชรบุรี 76120

5 มกราคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางสาวภัณฑิลา ธนกิจธวัช รหัสประจำตัว 621220010 นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูโรงเรียน เอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 เพื่อประกอบการ ดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความ อนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา สำหรับกำหนดวัน เวลา สถานที่ใน การเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลและรายละเอียดเพิ่มเติมต่าง ๆ บัณฑิตวิทยาลัย ขออนุญาตให้ นางสาวภัณฑิลา ธนกิจธวัช หมายเลขโทรศัพท์ 092 860 4659 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจួយ)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
เพชรบุรี โทร.032 594 107

สิ่งที่ส่งมาด้วย

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชน
 ในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1
 ขอให้หน่วยงานของท่านได้แจ้งบุคลากร ซึ่งอยู่ในการกำกับดูแล ในโรงเรียนของท่าน โดยสามารถตอบ
 แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย ทาง QR Code ปรากฏตามข้างล่างนี้ ภายในวันที่ 30 มกราคม 2565



โรงเรียนสารสาสน์วิเทศนครปฐม

<https://forms.gle/Cypc5ziuSGjdinmA7>



โรงเรียนอนุบาลชโลธร

<https://forms.gle/aPv1xpFxufi4DumMA>



โรงเรียนหอเอกวิทยา

<https://forms.gle/TxoepYQ8oppjxXta9>



โรงเรียนอนุบาลนฐกฤดา (แพรววิทยา)

<https://forms.gle/C6Ff76GVFqw2SVwo7>



โรงเรียนอนุบาลจันทรสว่างกุล

<https://forms.gle/sZqfJsCwZdCLZVvb7>



โรงเรียนอนุบาลไมตรีวิทยา (มูลนิธิชัยพัฒนา)

<https://forms.gle/qamTybA6ZD9Wjc8p9>

สิ่งที่ส่งมาด้วย

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชน
 ในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1
 ขอให้หน่วยงานของท่านได้แจ้งบุคลากร ซึ่งอยู่ในการกำกับดูแล ในโรงเรียนของท่าน โดยสามารถตอบ
 แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย ทาง QR Code ปรากฏตามข้างล่างนี้ ภายในวันที่ 30 มกราคม 2565



โรงเรียนการดีวิทยา

<https://forms.gle/YfCoa2E1pfwky6hD9>


โรงเรียนราชภัฏรำบรูงวิทยา

<https://forms.gle/A7hbcLRDNwPrTUJz5>


โรงเรียนบอสโกพิทักษ์

<https://forms.gle/QohZ4AUhj7RcQMK46>


โรงเรียนสว่างวิทยา

<https://forms.gle/8i82AtGo7pTw8aCe6>


โรงเรียนบำรุงวิทยา

<https://forms.gle/H5iorQ3HdE1KAZXD9>


โรงเรียนสทบำรุงวิทยา

<https://forms.gle/yA3n8WgZRAAbf9F9A>

สิ่งที่ส่งมาด้วย

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชน
ในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1
ขอให้หน่วยงานของท่านได้แจ้งบุคลากร ซึ่งอยู่ในการกำกับดูแล ในโรงเรียนของท่าน โดยสามารถตอบ
แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย ทาง QR Code ปรากฏตามข้างล่างนี้ ภายในวันที่ 30 มกราคม 2565



โรงเรียนอนุบาลเพ็ญศิริ

<https://forms.gle/7sQJwbkVk9mzfEed6>

โรงเรียนอนุบาลเสริมปัญญา

<https://forms.gle/ZC6EdLpsWGR4R2ox9>

โรงเรียนอนุบาลสุธีธร

<https://forms.gle/miUJvHDrJvxy8G77A>

โรงเรียนอำนวยการวิทย์นครปฐม

<https://forms.gle/APWivXd53wexuFjf8>



ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย คำตอบของท่านจะถูกนำเก็บเป็นความลับและข้อมูลเหล่านี้ไม่มีผลใดๆต่อหน่วยงานและตัวท่าน ขอให้ทุกท่านตอบข้อมูลตามความคิดเห็นอย่างอิสระและเป็นความจริงมากที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

- เพศ** ชาย หญิง
- อายุ** 20 – 30 ปี 31 – 40 ปี
 41 – 50 ปี 51 – 60 ปี
- สถานภาพ** โสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
- ระดับการศึกษา** ต่ำกว่า ม.6 ม.6/ปวช.
 อนุปริญญาตรี/ปวส. ปริญญาตรี
 ปริญญาโท อื่น ๆ ระบุ
- อายุงาน** 5 – 7 ปี 8 – 10 ปี
 11 – 14 ปี มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป
- ระดับเงินเดือน** น้อยกว่า 10,000 บาท 10,001 – 15,000 บาท
 15,001 – 20,000 บาท 20,001 – 25,000 บาท
 มากกว่า 25,001 บาท ขึ้นไป

- ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน 0 – 5 กิโลเมตร 6 – 10 กิโลเมตร
- 11 – 15 กิโลเมตร 16 – 20 กิโลเมตร
- 21 – 25 กิโลเมตร อื่น ๆ ระบุ

- วิธีการเดินทางมาทำงาน เดิน จักรยาน

- มอเตอร์ไซค์ รถยนต์ส่วนตัว

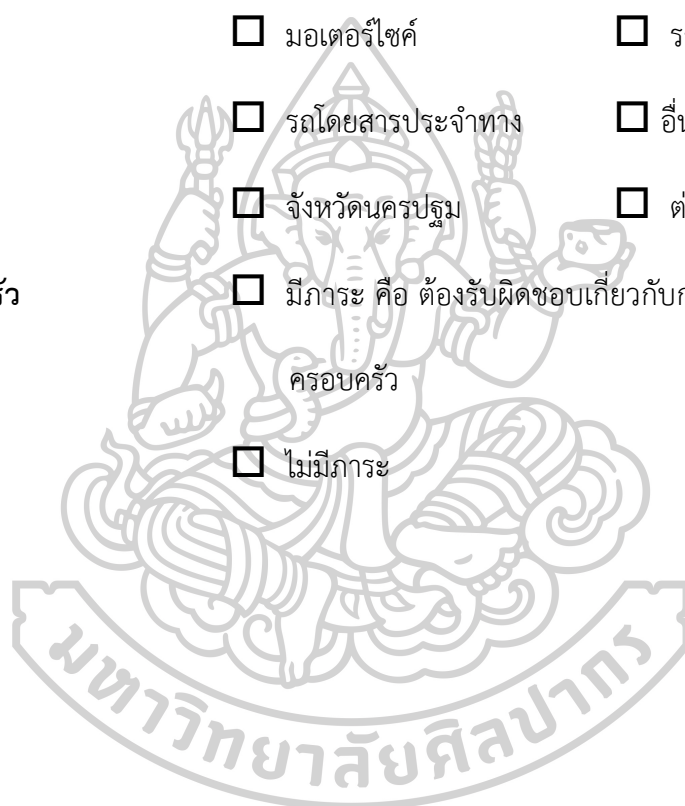
- รถโดยสารประจำทาง อื่น ๆ ระบุ

- ภูมิลำเนา จังหวัดนครปฐม ต่างจังหวัด ระบุ

- ภาวะครอบครัว มีภาวะ คือ ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการใช้เวลาดูแลบุคคลใน

ครอบครัว

- ไม่มีภาวะ



ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 คำตอบให้ครบทุกข้อว่าข้อความมีความสอดคล้อง หรือถูกต้องเพียงใด ข้อระดับความคิดเห็นแบ่งเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating scale) ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	5	คะแนน
เห็นด้วย	หมายถึง	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	1	คะแนน

ข้อ 1	วัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.1	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในโรงเรียนนี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้					
1.2	ท่านมีความคาดหวังว่าจะทำงานนี้ต่อไปในที่ทำงานเดิม					
1.3	ท่านเลือกอาชีพนี้เพราะเป็นความต้องการของตนเอง					
1.4	ท่านคิดว่าท่านจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานหรือเงินเดือนจากที่ทำงานเดิม					
1.5	ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในโรงเรียนนี้					
1.6	ท่านไม่ได้รู้สึกว่าการทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง					
1.7	แม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่าน ท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก					

ข้อ 2	ด้านบรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2.1	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ทำตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด					
2.2	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่สนิทสนมเป็นกันเองและรู้จักกันดี					
2.3	โรงเรียนของท่านทำงานร่วมกันในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นมิตร					
2.4	โรงเรียนให้ความสำคัญกับการปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงาน					
2.5	โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการที่ดีเพื่อให้บุคลากรได้ทำงานอย่างสบายใจ					
2.6	ผู้บังคับบัญชามีการเฝ้าถามทุกข์สุขของท่านอยู่เสมอ					
ข้อ 3	ด้านวัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3.1	ในโรงเรียนให้ความร่วมมือเหมือนอยู่ในครอบครัวเดียวกัน					
3.2	มีการเน้นการทำงานเป็นทีม ให้ครูมีส่วนร่วมให้การแสดงความคิดเห็น					
3.3	สิ่งทีพसानโรงเรียนให้มีความเหนียวแน่นเกิดจากกฎระเบียบนโยบาย					
3.4	โรงเรียนมีวัฒนธรรมที่มุ่งผลลัพธ์ ทำให้ครูเน้นการแข่งขันและแสวงหาความสำเร็จ					
3.5	ความสำเร็จของโรงเรียน เกิดจากผลงานที่ล้ำเลิศ มีเอกลักษณ์ หรือการเป็นผู้คิดค้นผลงานใหม่ๆ					
3.6	โรงเรียนส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					

ข้อ 4	ด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4.1	ท่านรู้สึกว่าการเรียนที่โรงเรียนแห่งนี้อบอุ่นเหมือนบ้านหลังที่สอง					
4.2	ท่านยังคงทำงานที่โรงเรียนนี้ด้วยความมุ่งมั่น เต็มใจ					
4.3	ท่านรู้สึกว่าการเรียนมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม					
4.4	ท่านเต็มใจทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลา					
4.5	การบริหารงานของโรงเรียนมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน					
4.6	ความสำเร็จในชีวิตท่านขณะนี้มีส่วนมาจากการทำงานในโรงเรียนนี้					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

นางสาวภัณฑิลา ธนกิจธวัช

นักศึกษาปริญญาโท ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

(แบบสอบถามนี้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของสิทธิศักดิ์ ฉันทโร และจุไรวรรณ บินดูเหล็ก)



ภาคผนวก ข

วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าการตรวจสอบความเที่ยงหรือความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

ค่า Cronbach Alpha เท่ากับ 0.973 ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ควรได้นั้นต้องมีค่าสูงกว่า 0.7 (Davis, 1996) แบบสอบถามจึงจะสามารถนำไปใช้ได้

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.973	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	102.847	245.045	0.678	0.973
a2	102.847	244.471	0.765	0.972
a3	102.776	250.823	0.562	0.974
a4	103.459	242.236	0.633	0.974
a5	102.816	243.202	0.853	0.972
a6	103.031	243.265	0.684	0.973
a7	103.265	241.690	0.681	0.973
b1	103.082	245.236	0.717	0.973
b2	102.908	245.265	0.763	0.972
b3	102.847	244.000	0.834	0.972
b4	103.000	242.437	0.876	0.972
b5	103.255	239.023	0.818	0.972
b6	103.143	238.137	0.840	0.972
c1	102.980	240.696	0.868	0.972
c2	102.918	242.410	0.845	0.972
c3	103.184	242.751	0.809	0.972
c4	103.541	247.990	0.452	0.975
c5	103.235	243.498	0.726	0.973
c6	102.980	242.785	0.795	0.972
d1	102.939	240.037	0.861	0.972
d2	102.786	243.404	0.829	0.972

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
d3	103.276	238.910	0.854	0.972
d4	102.929	242.524	0.798	0.972
d5	103.051	241.543	0.850	0.972
d6	102.990	240.399	0.855	0.972



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวภัณฑิลา ธนกิจวัช
วัน เดือน ปี เกิด	27 มิถุนายน 2539
สถานที่เกิด	จังหวัดนครปฐม
วุฒิการศึกษา	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศิลปศาสตรบัณฑิต (การท่องเที่ยว)
ที่อยู่ปัจจุบัน	67 หมู่1 ตำบลสระกะเทียม อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

