



ปัจจัยความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในการทำงานของครูหอพัก ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5

อรุณวรรณ พิมพ์สาร,* และพิทยา แสงสว่าง**

มหาวิทยาลัยนเรศวร

ได้รับบทความ: 31 มีนาคม 2568 ปรับปรุงแก้ไข: 6 พฤษภาคม 2568 ตอรับการตีพิมพ์: 22 พฤษภาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาตัวแปรความผูกพันต่อองค์การของครูหอพักในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5 2. เพื่อศึกษาตัวแปรความคงอยู่ในการทำงานของครูหอพักในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5 และ 3. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในการทำงานของครูหอพักในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5 โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูหอพักในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5 จำนวน 159 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ความผูกพันต่อองค์การของครูหอพักในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก 2. ความคงอยู่ในการทำงานของครูหอพักในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และ 3. ความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ด้านความตั้งใจอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ส่งผลต่อความคงอยู่ในการทำงานของครูหอพักในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 สามารถเขียนสมการในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = 1.254 + 0.351 * (X_2) + 0.257 * (X_3)$$

เขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z = 0.456 * (X_2) + 0.284 * (X_3)$$

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์การ, การคงอยู่, ครูหอพัก, โรงเรียนราชประชานุเคราะห์

* นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

** อาจารย์ ดร., หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร



Organizational Commitment Affecting on Retention of Dormitory Teachers in Rajaprachanugroh School Under The Office of Special Education Administration, Group 5

Arunwan Pimsarn,* and Phitthaya Saengsawang**

Naresuan University

Received: March 31, 2025 Revised: May 6, 2025 Accepted: May 22, 2025

Abstract

The purposes of this study were: 1. to examine the levels and characteristics of organizational commitment among dormitory teachers in Rajaprachanugroh school, office of special education administration, group 5; 2. to explore the factors influencing job retention of dormitory teachers in the school; and 3. to analyze the predictive variables of organizational commitment that significantly affect job retention of dormitory teachers at the school. The data were collected using a questionnaire from a sample group consisting of 159 dormitory teachers in Rajapranugroh Schools under the Office of Special Education Administration, Group 5. The statistics used for data analysis included percentage, frequency, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results revealed that: 1. overall organizational commitment among the dormitory teachers was at a high level; 2. job retention was at the highest level; and 3. the organizational commitment, specifically the affective commitment and normative commitment dimensions, had a statistically significant effect on the job retention of the teachers, at the .05 level. The raw score prediction equation for dormitory teacher retention can be written as follows:

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = 1.254 + 0.351 * (X_2) + 0.257 * (X_3)$$

The prediction equation in standardized score form can be written as follows:

$$Z = 0.456 * (X_2) + 0.284 * (X_3).$$

Keywords: Commitment, Retention, Dormitory Teachers, Rajaprachanugroh School

* Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Naresuan University

** Lecturer, Dr., Master's Program in Educational Administration, Faculty of Education, Naresuan University



บทนำ

สถานศึกษาเป็นองค์การสำคัญต่อการสร้างสรรค์ความเป็นมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาให้บังเกิดขึ้น โดยความร่วมมือร่วมใจจากทรัพยากรบุคคลในทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งคุณภาพของสถานศึกษานั้นต้องเกิดจากฝีมือของบุคลากรของสถานศึกษา โดยบุคลากรภายนอกให้การสนับสนุน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงของครูหรือมีอัตราการย้ายออกของครูเกิดขึ้นบ่อยนั้น ทำให้โรงเรียนเสียค่าใช้จ่ายและโอกาสในหลาย ๆ ด้าน เช่น ต้นทุนในการจ่ายอัตราเงินจ้างสำหรับครูใหม่ พัฒนาครูบรรจุใหม่ ต้นทุนที่ใช้ในการอบรม ความรู้ความสามารถความชำนาญที่สะสมขาดหายไปกับครูเก่า และโรงเรียนยังมีความเสี่ยงในการศึกษาพฤติกรรม ความรู้ความสามารถของครูใหม่ที่มีต่อนักเรียน ทำให้นักเรียนขาดความต่อเนื่องในส่วนการเรียน ทุกสิ่งที่กล่าวมานั้นมาจากครูที่ลาออกทั้งสิ้น อีกหนึ่งปัญหามาจากรัฐบาลไม่มีแบบแผนแนวทางในการเรียกบรรจุที่ไม่แน่นอน และยังไม่สามารถบริหารจัดการงานด้านบุคลากรล่วงหน้าได้ (นิดา แก้วสว่าง, 2562)

ครูหอพัก มีหน้าที่ความรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการดูแลปกครองนักเรียนประจำหอพักให้ปฏิบัติตามระเบียบโรงเรียนประจำว่าด้วยการอยู่ประจำของนักเรียน พ.ศ. 2558 ส่งเสริมการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ประสานความร่วมมือกับครูผู้สอน ครูที่ปรึกษา ผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน และสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ปัจจุบันครูที่รับผิดชอบหอพักนอนของโรงเรียนในเบื้องต้น พบว่า มีปัญหาหลากหลายประการ ได้แก่ ขาดการวางแผนในการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานนักเรียนประจำพักนอนเป็นรายบุคคล ขาดการคัดแยกกลุ่มนักเรียนประจำพักนอนอย่างชัดเจน ขาดการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรหลังจากให้คำปรึกษา การจัดกิจกรรมรณรงค์ป้องกันให้ความช่วยเหลือและให้ความรู้ นักเรียนประจำหอพักนอนไม่ต่อเนื่องสม่ำเสมอ ขาดการติดตามผลและรายงานผลการส่งต่อนักเรียนประจำพักนอนไปยังผู้เชี่ยวชาญภายนอกอย่างต่อเนื่อง ปัญหาที่เกิดขึ้นจะส่งผลกระทบต่อตัวนักเรียน ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญในการดำเนินงานบริหารหอพักนอนดูแลนักเรียนมาใช้ในการแก้ปัญหาพฤติกรรมต่าง ๆ ของนักเรียน กล่าวคือ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีนโยบายให้โรงเรียนใช้การบริหารจัดการบริหารหอพักนอนร่วมกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน มีการส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณภาพด้านร่างกายและจิตใจ เพราะปัญหาพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นส่งผลกระทบต่อสังคมมากมายและที่สำคัญต้องการส่งเสริมให้นักเรียนที่มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนต่อครู ผู้ปกครอง และให้ความสำคัญกับการศึกษา (ประธาน ขันทะยศ, สิทธิชัย มูลเขียน และ ชีระภัทร ประสมสุข, 2566)

นอกจากนี้ครูหอพักผู้ดูแลนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์นั้นกำลังอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านของการเข้ามาบรรจุเป็นครูหอพักผู้ดูแลนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์เป็นครูที่จบการศึกษาใหม่ และเพิ่งเข้ามาทำหน้าที่ครูหอพักผู้ดูแลนักเรียน ทำให้ครูหอพักขาดประสบการณ์ในการรับผิดชอบหน้าที่ครูหอพัก ขาดความเข้าใจในหน้าที่การเป็นครูหอพัก ขาดจิตวิทยาในการอยู่ร่วมกันกับเด็กในช่วงวัยต่าง ๆ ขาดการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมให้เข้ากับเด็ก รวมถึงยังขาดความเข้าใจถึงพื้นหลัง หรือภูมิหลังของนักเรียนรายบุคคล ทำให้การทำหน้าที่ครูหอพักผู้ดูแลนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ขาดประสิทธิภาพ และมีข้อผิดพลาดอยู่เสมอ นอกจากนี้ด้วยช่วงเวลา

ที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ทัศนคติและความคาดหวังจากการทำงานเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรของครูที่ชี้ให้เห็นว่าครูหอพักอาจมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนั้นนอกจากจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูให้สูงขึ้นแล้ว ทั้งในระดับตัวบุคคลและองค์กร เมื่อครูมีความผูกพัน ครูจะสละเวลา พลังกำลังที่มี เกิดเป็นความซื่อสัตย์ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และคงอยู่ในงานต่อไปอย่างยาวนานได้ (Sheldon, 1971) การบริหารจัดการของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์มีข้อจำกัดในหลากหลายประเด็น ได้แก่ ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เวลาในการทำงานภาระงานของบุคลากรทางการศึกษาน้อยกว่าอาชีพอื่น ๆ และอาจมีผลให้บุคลากรทางการศึกษาขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจนนำไปสู่การลาออก และเปลี่ยนงาน ดังนั้น การเสริมสร้างให้ครูผู้ดูแลหอพักได้รับความพึงพอใจในการทำงานอย่างเหมาะสม จึงเป็นสิ่งที่สำคัญซึ่งจะมีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร (Steers & Mowday, 1981) ดังนั้น การคงอยู่ในงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องสามารถบริหารจัดการได้ และสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ครูหอพักเกิดการคงอยู่ในงาน โดยมีปัจจัยด้านองค์การเป็นสิ่งสนับสนุนให้บุคลากรตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้ (ปณิศา นิรมล และ นันธิดา อนันตชัย, 2563)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในงานของครูหอพักในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5 เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปเป็นแนวการพัฒนาความคงอยู่ในงานของครูผู้ดูแลหอพักในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5 ให้ครูดำรงอยู่กับโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของครูหอพักในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5
2. เพื่อศึกษาตัวแปรความคงอยู่ในงานของครูหอพักในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5
3. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในงานของครูหอพักในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Allen & Meyer (1990) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1. ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันต่อบริษัท โดยที่พนักงานรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในบริษัท รู้สึกยึดมั่นกับบริษัทเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับบริษัท และการเข้าไปมีส่วนร่วมกับบริษัท 2. ความผูกพันด้านความตั้งใจอยู่ หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับบริษัทของบุคคลแต่ละคน เป็นการรับรู้ของบุคคลถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าเขาต้องออกจากบริษัท ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะอยู่



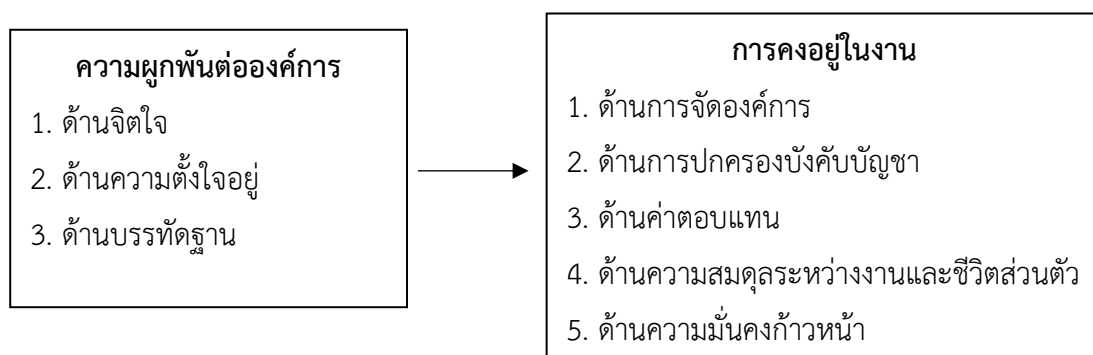
กับบริษัทต่อไป และ 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง จิตสำนึกในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกของบริษัท รู้สึกว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกของบริษัทแล้ว ต้องมีความผูกพัน และความจงรักภักดีต่อบริษัท ซึ่งเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และสมควรทำถือเป็นพันธะผูกพันที่ต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในบริษัท

แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กร

Mathis & Jackson (2010) กล่าวว่า การคงอยู่ในองค์กรประกอบด้วย 5 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1. ปัจจัยด้านองค์การ (Organizational Components) หมายถึง สิ่งที่เป็นส่วนประกอบขององค์การทั้งในส่วนของนโยบาย และการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคลากรที่จะอยู่หรือไปจากองค์การองค์การใดที่มีวัฒนธรรม และค่านิยมที่มีลักษณะเฉพาะและมีจุดเด่นชัดเจน มีบรรยากาศที่ดีจะทำให้อัตราการคงอยู่ของบุคลากรเพิ่มขึ้น 2. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (Organizational Career Opportunities) องค์การที่มีการพัฒนาทางอาชีพ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าจะมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรพอ ๆ กับเรื่อง ความสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัว โดยเฉพาะผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ซึ่งเป็นผู้ที่ต้องการการสนับสนุน และโอกาสในการพัฒนาทักษะในการทำงาน มักจะใช้สิ่งนี้เป็นเหตุผลในการพิจารณาถึงการคงอยู่ในองค์กร 3. ปัจจัยด้านการให้รางวัลและการคงอยู่ (Reward and Retention) รางวัลที่จับต้องได้ที่บุคคลได้รับสำหรับการทำงาน จะอยู่ในรูปของค่าตอบแทน สิ่งชักจูงใจและผลประโยชน์ปัจจัยที่สำคัญสำหรับการคงอยู่ในองค์กร ได้แก่ การแข่งขัน จากผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารหลายคนเชื่อว่า เงินเป็นปัจจัยพื้นฐานของการคงอยู่ในองค์กร บุคลากรหลายคน ต้องลาออกเพื่อไปทำงานใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ค่าตอบแทนและผลประโยชน์จึงเป็นเรื่องของการแข่งขัน องค์กรจะต้องทำให้บุคลากรแต่ละคนคงอยู่ในองค์กรด้วยความรู้สึกเชื่อมั่นในเรื่องของความสามารถประสบการณ์ และผลการปฏิบัติงานของตนเอง 4. ปัจจัยด้านการออกแบบงานและการทำงาน (Job Design and Work) ปัจจัยด้านการออกแบบของงานและการทำงาน มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร เพราะแต่ละคนต้องใช้เวลา ส่วนใหญ่กับการทำงาน ทุกคนต้องการทำงานในที่ที่มีอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เพียงพอทันสมัยและ การมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ทั้งปัจจัยทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อม ทั้งหมดล้วนแต่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรทั้งนั้น และ 5. สัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร (Employee Relationships) และการบริหารจัดการเกี่ยวกับความแตกต่างในปัจจัยพื้นฐานของบุคลากรแต่ละคน ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส และสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพ ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บริหารที่มีความยุติธรรม และไม่เข้มงวด เปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่นในงานได้ และมีความสมดุล ของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้ข้อมูลป้อนกลับ ให้การยอมรับบุคลากรและผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้ การสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาในงานสำหรับบุคลากรจะทำให้เกิดผลทางบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากร ในองค์กรได้ สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในบริษัทรู้สึกยึดมั่นกับบริษัท เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับบริษัท มีการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับบริษัทของบุคคลแต่ละคน เป็นการรับรู้ของบุคคลถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าเขาต้องออกจากบริษัท ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะอยู่กับบริษัท ต่อไป จะส่งผลให้บุคคลเกิดการคงอยู่ในงานต่อไปอย่างยาวนาน

กรอบแนวคิด

การศึกษครั้งนี้ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยเลือกใช้ตัวแปร ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านความตั้งใจอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และจากการสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบของความคงอยู่ในการทำงาน ผู้วิจัยเลือกใช้ตัวแปรทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดองค์การด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงก้าวหน้า สามารถสร้างเป็นกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5 จำนวน 263 คน (สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูหอพักในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5 จำนวน 159 คน จากกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้แก่ 1. เลือกสุ่มแบบเจาะจงเป็นโรงเรียนราชประชานุเคราะห์สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5 จำนวน 3 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 23 จังหวัดพิษณุโลก โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 55 จังหวัดตาก และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 57 จังหวัดเพชรบูรณ์ 2. สุ่มตัวอย่างแบบโควตา ตามสัดส่วนของประชากรครูแต่ละโรงเรียน และ 3. ใช้การสุ่มตามสะดวก (Convenient Random Sampling Method)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเป็นชนิดที่มีโครงสร้าง (Structured Questionnaires) ซึ่งประกอบไปด้วย คำถามปลายปิด และคำถามปลายเปิด แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง และอายุงาน จำนวน 4 ข้อ โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกคำตอบเพียง 1 คำตอบ (Multiple Choices) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านจิตใจ 2. ด้านการคงอยู่ และ 3. ด้านบรรทัดฐาน มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

(Rating Scales) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามระดับความเห็น มีเกณฑ์ 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการคงอยู่ในงาน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการจัดองค์การ 2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา 3. ด้านค่าตอบแทน 4. ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และ 5. ด้านความมั่นคงก้าวหน้า มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามระดับความเห็น มีเกณฑ์ 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของครูหอพัก มีลักษณะคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Questionnaires)

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ประกอบด้วย 2 วิธี ได้แก่ 1. การทดสอบค่าความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งจัดทำร่างเป็นแบบสอบถามแล้วนำไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาให้ความเห็นชอบและให้ข้อเสนอแนะ โดยค่าความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) มีค่าเท่ากับ 0.97 และ 2. การตรวจสอบเครื่องมือผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคำถามของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปแจกกลุ่มตัวอย่าง คือ การตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ผู้วิจัยได้ทำการทดลองโดยนำแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน ซึ่งกลุ่มทดลองจะต้องมีคุณสมบัติของประชากรอย่างครบถ้วน เมื่อได้รับคำตอบแล้วจะนำคำตอบไปคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวมีค่าเท่ากับ 0.98 จึงถือว่าแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ได้ (ทรงศักดิ์ ภู่อ่อน, 2551)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวความคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัยครั้งนี้อย่างเป็นกระบวนการ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามชนิดอิเล็กทรอนิกส์ หรือที่เรียกว่า Google Form ให้สมบูรณ์ และแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มครูหอพักในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5

3.2 รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามให้ครบถ้วนโดยคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง คือ 159 ชุด โดยใช้เวลารวม 15 วัน

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อนำคะแนนของกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูหอพักในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5 ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ระดับความต้องการคงอยู่ในงานของครูหอพักในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5 ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 สถิติเชิงอนุมาน ผู้วิจัยศึกษาอำนาจพยากรณ์ของความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในงานของครูหอพักในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในการทำงานของครูหอพักในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5 สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การของครูหอพักในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของครูหอพักในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5 โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านจิตใจ	4.23	0.773	มากที่สุด	1
2. ด้านความตั้งใจอยู่	4.10	0.861	มาก	3
3. ด้านบรรทัดฐาน	4.12	0.844	มาก	2
รวม	4.15	0.826	มาก	-

จากตาราง 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูหอพักในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, SD. = 0.826) และเมื่อพิจารณาเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามลำดับ คือ ด้านจิตใจ ($\bar{x} = 4.23$, SD. = 0.773) รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{x} = 4.12$, SD. = 0.844) และด้านความตั้งใจอยู่ ($\bar{x} = 4.10$, SD. = 0.861) ตามลำดับ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 ตัวแปรความคงอยู่ในการทำงานของครูหอพักในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคงอยู่ในการทำงานของครูหอพักในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5 โดยภาพรวม

ความคงอยู่ในการทำงานของครูหอพัก	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการจัดองค์การ	4.30	0.798	มากที่สุด	3
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.39	0.733	มากที่สุด	1
3. ด้านค่าตอบแทน	4.12	0.886	มาก	4
4. ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	3.96	0.890	มาก	5
5. ด้านความมั่นคงก้าวหน้า	4.38	0.720	มากที่สุด	2
รวม	4.23	0.805	มากที่สุด	-

จากตาราง 2 พบว่า ความคงอยู่ในการทำงานของครูหอพักในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.23$, $SD. = 0.805$) และเมื่อพิจารณารายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามลำดับ คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.39$, $S.D. = 0.733$) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้า ($\bar{x} = 4.38$, $S.D. = 0.720$) ด้านการจัดองค์การ ($\bar{x} = 4.30$, $S.D. = 0.798$) ด้านค่าตอบแทน ($\bar{x} = 4.12$, $S.D. = 0.886$) และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{x} = 3.96$, $SD. = 0.890$) ตามลำดับ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 3 ตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในการทำงานของครูหอพักในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5

ตาราง 3 ค่าอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อความคงอยู่ของครูหอพักในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5

ตัวแปร	b	S.E.	β	t	Sig	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	1.391	.183		7.601*	.000		
ด้านความตั้งใจอยู่ (X_2)	.407	.060	.529	6.737*	.000	.376	2.657
ด้านบรรทัดฐาน (X_3)	.283	.071	.313	3.985*	.000	.376	2.657
R = .799 R Square = .638 Adjusted R Square = .634 Standard Error = .36739							

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 3 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.376 และ VIF มีค่าระหว่าง 2.657 ค่าทั้งสองอยู่ในเกณฑ์ที่ถือว่าตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กันน้อย จึงถือว่าตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ในครั้งนี้ไม่มีปัญหา ตัวแปรต้นสัมพันธ์กันมาก (Multicollinearity) ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณที่กำหนดให้ค่า Tolerance ต้องมากกว่า 0.10 และค่า VIF ต้องน้อยกว่า 10

และจากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณหาอิทธิพล โดยใช้วิธี Stepwise พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความตั้งใจอยู่ (X_2) และด้านบรรทัดฐาน (X_3) ส่งผลต่อความคงอยู่ในการทำงานของครูหอพักในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยร่วมกันพยากรณ์ความคงอยู่ในการทำงานของครูหอพักได้ร้อยละ 63.4 โดยเรียงลำดับค่าอิทธิพลจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านความตั้งใจอยู่ (X_2) และด้านบรรทัดฐาน (X_3) ซึ่งสามารถเขียนสมการในรูปคะแนนดิบทำนายความคงอยู่ในการทำงานของครูหอพักในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5 ดังนี้

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = 1.391 + 0.407 * (X_2) + 0.283 * (X_3)$$

เขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z = 0.529 * (X_2) + 0.313 * (X_3)$$

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในการทำงานของครูหอพักในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5 สามารถอภิปรายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ได้ดังต่อไปนี้

จากวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูหอพักในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าครูหอพัก มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้ จะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีเมื่อทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้และเห็นว่าตนเองมีความจงรักภักดีต่อโรงเรียนแห่งนี้ หากได้รับการดูแลจะทำให้เกิดความรู้สึกต้องการคงอยู่กับโรงเรียนแห่งนี้ต่อไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตนสินี รื่นนุสาน (2560) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประจำอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีความจงรักภักดีและผูกพันต่อโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยุพาภรณ์ สีวิเกะ (2566) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ลูกน้ำ เจนหัตพล (2564) เรื่อง ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ตลอดจนสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิสิทธิ์ เครือสา (2564) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก



จากวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ความคงอยู่ในการทำงานของครูหอพักในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนของครูมีการดำเนินการตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ การบังคับบัญชาให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาการทำงานจนสำเร็จ ครูได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ครูสามารถลาป่วย ลาภัก ได้ตามความเหมาะสม และโรงเรียนของครูสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สติพร เขาวนชัย (2564) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ความคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลกสูงที่สุด และสอดคล้องกับ วารุณี มลิณทปัญญา (2561) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความคงอยู่ในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ความคงอยู่ในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิราพร โสตะแก้ว (2565) เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการคงอยู่ในงานอาชีพของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภัณฑิลา ธนกิจวัช (2565) เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม พบว่า ความคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

จากวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความตั้งใจอยู่และด้านบรรทัดฐาน ส่งผลต่อความคงอยู่ในการทำงานของครูหอพักในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยร่วมกันพยากรณ์ความคงอยู่ในการทำงานของครูหอพักได้ร้อยละ 63.4 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าหากสถานศึกษาสามารถทำให้ครูหอพักรู้สึกว่ามีคุณค่าเมื่อปฏิบัติงานที่สถานศึกษาแห่งนี้แล้วได้รับความมั่นคงในการทำงาน มีโอกาสได้รับความก้าวหน้า และได้รับอิสระในการทำงาน และได้รับความเข้าใจจากเพื่อนร่วมงานหรือสถานศึกษา จึงจะทำให้เกิดความต้องการคงอยู่ในการทำงานมากขึ้น โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภัณฑิลา ธนกิจวัช (2565) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม พบว่า ครูที่อยู่ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมต่อองค์กรที่ดีส่งผลให้มีความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรนานขึ้น ด้านความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจคงอยู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ($r = 0.837$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ จุไรวรรณ บินดุเหลี่ยม (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า อัตราการมีความคงอยู่ในการทำงานเกี่ยวข้องกับการทุ่มเทตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่สูงที่สุด รองลงมาคือ ข้อที่มีระดับความคงอยู่ในการทำงานเป็นการเลือกอาชีพ เพราะความต้องการของตนเอง การที่มีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรปัจจุบัน การที่ไม่ได้รู้สึกรู้สีกว่าการทำงาน คือ การผูกมัดตนเอง การที่มีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ การที่ไม่มีแผนการจะลาออกจากองค์กรในเร็วนี้ การมีความคาดหวังว่าจะทำงานนี้ต่อไปในที่ทำงานเดิม แผนการของช่วงชีวิตที่เหลือ คือ การทำงานที่องค์กรนี้ต่อไปตราบเท่าที่ท่านทำได้ และแม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าก็ไม่คิดที่จะลาออก

ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความตั้งใจอยู่ในงานปานกลาง คือ การที่ไม่ได้กำลังมองหาอาชีพเพื่อต้องการจะเปลี่ยนงาน โดยพบว่า ความคงอยู่ในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง อีกทั้งยังสอดคล้องกับ สกิปพร เซวน์ชัย (2564) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในการทำงานกับความคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพิษณุโลกสูงที่สุด คือ ความผูกพันในโรงเรียน และต่ำที่สุด คือ สวัสดิการพิเศษ และผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ตัว ได้แก่ ความผูกพันในโรงเรียน ค่าตอบแทน สวัสดิการพิเศษ และภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อความคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพิษณุโลก ได้ร้อยละ 66.70

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย



ภาพ 2 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับขอบเขตงาน โดยการแบ่งหน้าที่เฉพาะครูผู้ดูแลหอพัก และครูผู้สอนอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อเป็นการลดภาระงานของครูในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา พิเศษ กลุ่ม 5 ลง
2. สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการปรับลดระยะเวลาการปฏิบัติงานครูหอพักให้สั้นลง และสลับกันดูแลนักเรียนประจำหอพัก เพื่อลดความตึงเครียดของครูหอพักลง
3. สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างค่านิยมให้ทุกคนเห็นอกเห็นใจกัน เพื่อทำให้นักเรียนสามารถช่วยแบ่งเบาภาระ และลดปัญหาของการอยู่ร่วมกันลง
4. สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการปลูกฝังจิตสำนึก ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของครูหอพักให้กับครูหอพัก เพื่อให้ครูหอพักปฏิบัติงานด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูมากขึ้น



5. สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักเรียน ครูหอพัก และผู้ปกครอง เพื่อให้ทุกฝ่ายเกิดปฏิสัมพันธ์กันในทิศทางที่ดีขึ้น และมีส่วนร่วมกันในการดูแลนักเรียน และสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยควรศึกษาถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครู และผู้บริหารสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

2. ผู้วิจัยควรศึกษาถึงประสิทธิภาพในการลดความขัดแย้งของนักเรียน โดยอาจทำการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้นักเรียนในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5 เกิดความสามัคคีกันมากยิ่งขึ้น



เอกสารอ้างอิง

- จิราพร โสตะแก้ว. (2565). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพของข้าราชการครูสังกัด กรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จุไรวรรณ บินดุเล็ม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2551). การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย. ประสานการพิมพ์.
- นิดา แก้วสว่าง. (2562). ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา, 2(1), 53 - 70. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/emi/article/view/150249/144544>
- ปณิดา นิรมล และ นันธิดา อนันตชัย. (2563). ปัจจัยที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 46(2), 190 - 239. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/socku/article/view/243594/168639>
- ประธาน ชันทะยศ, สิทธิชัย มูลเขียน และ ชีระภัทร ประสมสุข. (2566). การบริหารงานดูแลหอพักนอน ของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 5(4), 897 - 908. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jemri/article/view/262121/177135>
- กัญทิลา ธนกิจวัช. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชน ในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร]. DSpace at Silpakorn University. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/4503/1/621220010.pdf>
- ยุพาภรณ์ สีวิกะ. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- รัตน์สินี รื่นนุสาน. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. คลังปัญญาจุฬา. <https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=2383&context=chulaetd>



ลูกน้ำ เจนหัตพล. (2564). *ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. RBRU e-Theses.

<https://etheses.rbru.ac.th/pdf-uploads/allfile-420-file01-2022-05-09-15-36-44.pdf>

วารุณี มิลินทปัญญา. (2561). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความคงอยู่ในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย. *Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University*, 12(28), 244 – 255. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/trujournal/article/view/124151>

สธิพร เขาวนชัย. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพิษณุโลก. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 15(1), 158 - 168. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/GraduatePSRU/article/download/236729/166197/866963>

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2566). *ข้อมูลบุคลากร*.

http://www.specialset.bopp.go.th/set_index/index.php

อภิสิทธิ์ เครือสา. (2564). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร]. DSpace at Silpakorn University. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3874/1/620620051.pdf>

Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1 - 18. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 - 610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>

Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management: An Asia Edition*. Cengage Learning Asia.

Mowday, R.T. (1981). Viewing Turnover from The Perspective of Those Who Remain: The Relationship of Job Attitudes to Attributions of The Causes of Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 66(1), 120 - 123. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.66.1.120>



Sheldon M. E. (1971). Investments and Involvement as Mechanism Producing Commitment to The Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143 - 150.

<https://doi.org/10.2307/2391824>

Steer, R. & Mowday, T. (1981). Viewing Turnover from The Perspective of Those Who Remain: The Relationship of Job Attitudes to Attributions of The Causes of Turnover.

Journal of Applied Psychology, 66(1), 120 – 123. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.66.1.120>