

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี
ผู้วิจัย นางจิรพรรณ วงศ์ไพรินทร์ สาขาวิชา การบริหารการศึกษา พ.ศ. 2564 อาจารย์ที่ปรึกษา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ เสนะนันท์

บทคัดย่อ

โรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีประสบปัญหาในเรื่องการลาออกของครูเพื่อไปสอบบรรจุรับราชการหรือประกอบอาชีพอื่น ทำให้โรงเรียนต้องสรรหาและพัฒนาครูที่รับเข้าใหม่อยู่เป็นประจำทุกปี ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน 2) ระดับการคงอยู่ในงาน และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครู กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเป็นครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี จำนวน 294 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เส้นทางการอิทธิพล ผลการวิจัยพบว่า

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

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

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

จากข้อค้นพบของการวิจัย โรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีควรสร้างเสริมความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อโรงเรียน ก็จะช่วยให้ครูมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านภาระงานที่โรงเรียนมอบให้กับครูตรงกับความรู้ความสามารถ หรือความสนใจของครูผ่านผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารและยึดผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญ

คำสำคัญ : การคงอยู่ในงาน, ปัจจัยที่ส่งผล, สังกัดสังฆมณฑลราชบุรี

Thesis Title: Factors Affecting the Persistence of Private School Teachers under the Diocese of Ratchaburi **Researcher:** Mrs. Jirapan Wongpairin **Major:** Educational Administration **Year:** 2021 **Advisor:** Asst. Prof. Dr. Apichat Lenanant

Abstract

Schools under the Diocese of Ratchaburi encountered problems with the resignation of teachers to go to the civil service examinations or other occupations. The school has to recruit and develop new teachers every year. The researcher is therefore interested in studying factors influencing the persistence of the work of private school teachers. The purposes of this research were to study 1) level of factors affecting work retention, 2) level of work retention, and 3) factors affecting teacher work retention. The samples were 294 private school teachers under the Diocese of Ratchaburi. The research instrument was a questionnaire with an IOC value between 0.67 - 1.00 and the confidence value of the questionnaire = 0.95. The statistics used for analyzing data were mean, standard deviation, and Path Analysis. The research results were found that:

1. The level of factors affecting work retention was at a high level with the descending average as follows: organizational commitment (X3) (\bar{X} = 4.45), followed by work motivation (X2) (\bar{X} = 4.17), and job satisfaction (X1) (\bar{X} = 4.10).

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

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

Keyword : work retention, factors affecting, Diocese of Ratchaburi