

*ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย

ณัฐภูมิ เลิศวิทยาวิวัฒน์^{1*} สัมฤทธิ์ แสงทอง² ไพรัช มณีโชติ³

¹นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

²อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

³อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

*Corresponding author e-mail: natthaphoom211@gmail.com Tel. 092-2829583

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครู 2) ระดับการคงอยู่ของครู และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครู ในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย จำนวน 294 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จากการเปรียบเทียบสัดส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.905 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจ 2. ระดับการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านงาน ด้านผู้บริหาร ด้านบุคลากร และด้านองค์กร 3. ปัจจัยทำนายการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย มีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 81.10 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.432 + 0.282X_4 + 0.282X_2 + 0.222X_1 + 0.115X_3$$

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล; การคงอยู่; คณะชาเลเซียน

* Received: 2025-05-10, Revised: 2025-07-17, Accepted: 2025-08-04

Factors Affecting Teacher Retention in Private Schools under the Salesian Commission of Thailand

Natthaphoom Lertwitthayawiwat^{1*} Samrit Sangthong² Phairath Maneechote³

¹Master of Education in Educational Administration, Phetchaburi Rajabhat University

²Lecturer of Faculty of Education, Phetchaburi Rajabhat University

³Lecturer of Faculty of Education, Phetchaburi Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: natthaphoom211@gmail.com Tel. 092-2829583

ABSTRACT

The objective of research article is 1) the level of factors affecting teacher retention, 2) the level of teacher retention, and 3) the factors affecting teacher retention in private schools under the Salesian Commission of Thailand. The sample group used in this research consisted of 294 teachers in private schools under the Salesian Commission of Thailand, selected using multistage random sampling based on proportional comparison. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with a reliability of the entire questionnaire of 0.905. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The research findings revealed that: 1. The levels of all factors affecting teacher retention in private schools under the Salesian Commission of Thailand were high. The mean scores, ranked from highest to lowest, were: organizational commitment, job satisfaction, organizational culture, and motivation. 2. The level of teacher retention in private schools under the Salesian Commission of Thailand was high in all aspects. The mean scores, ranked from highest to lowest, were: job aspect, administrator aspect, personnel aspect, and organizational aspect. 3. The predictive factors teacher retention in private schools under the Salesian Commission of Thailand had a predictive efficiency of 81.10%. The prediction equation in raw score form can be written as follows:
$$\hat{Y} = 0.432 + 0.282X_4 + 0.282X_2 + 0.222X_1 + 0.115X_3$$

Keywords: Factors affecting; Retention; Salesian

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ได้กล่าวถึงการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนไว้ว่า ให้สถานศึกษาเอกชนเป็นนิติบุคคล มีคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้มีอิสระในการบริหารและการจัดการศึกษาในทุกๆระดับและทุกประเภท ทั้งนี้จะมีการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ ซึ่งสถานศึกษาเอกชนต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ และรัฐต้องให้การสนับสนุนเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือการยกเว้นภาษี รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่นที่เป็นประโยชน์ในทางการศึกษาแก่สถานศึกษาเอกชนตามความเหมาะสม อีกทั้งส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐานและสามารถพึ่งตนเองได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

สถานศึกษาเอกชนมีการแบ่งงานบริหารในสถานศึกษาออกเป็นอย่างน้อย 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบุคลากร ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และฝ่ายงบประมาณ ไม่ต่างจากสถานศึกษาของรัฐ ทั้งนี้ในการบริหารงานของแต่ละฝ่าย ล้วนต้องนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และการจัดการ (Management) มาบริหารให้งานสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยในการบริหารงานใดๆ ในสถานศึกษา ครูถือเป็นส่วนสำคัญ ที่แม้ว่าสถานศึกษาจะมีงบประมาณ มีวัสดุอุปกรณ์ และมีจัดการที่ดีเพียงใด แต่ถ้าครูไม่มีความรู้ความสามารถ ก็เป็นการยากที่จะบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ (พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์, 2564)

สถานศึกษาสังกัดคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทยเป็นสถานศึกษาคาทอลิกที่ดำเนินงานภายใต้คณษะนักบวชชายนิกายโรมันคาทอลิก ซึ่งให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอย่างมาก ด้วยความเชื่อที่ว่าการศึกษาที่ดีจะช่วยพัฒนาเยาวชนให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ครบครัน เปิดรับความรักและสร้างสรรค์ตนเองให้รู้จักใช้อิสระภาพด้วยความรับผิดชอบ ทั้งนี้บรรดาฆราวาสโดยเฉพาะอย่างยิ่งครู และบุคลากรที่มีส่วนในภารกิจด้านการศึกษาของคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย จึงเป็นผู้ร่วมงานที่สำคัญและทำงานร่วมกับนักบวชชาเลเซียนในบรรยากาศครอบครัว โดยใช้ความเข้าใจ เข้าใจ คำแนะนำตักเตือนฉันท์พี่น้อง ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้ เพื่อให้การทำงานร่วมกันในภารกิจด้านการศึกษามุ่งบรรลุเป้าหมายในบรรยากาศของครอบครัวตามที่คณษะพ่อบอสโกได้สั่งสอนและให้แบบอย่างไว้ (คณษะชาเลเซียน, 2557)

ปัจจุบันสถานศึกษาเอกชนประสบปัญหาหลายอย่าง ทั้งนักเรียนนักศึกษาในสถานศึกษาเอกชนมีจำนวนลดลง รวมไปถึงการสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้ช่วยของครูในสถานศึกษาเอกชน ที่หากสอบได้ สถานศึกษาเอกชนจะต้องหาครูใหม่มาทดแทน หากหาไม่ได้ ก็ต้องเจอกับปัญหาขาดครูผู้สอนอีก (ไทยรัฐออนไลน์, 2566) นั่นทำให้สถานศึกษาเอกชนหลายแห่ง เลือกที่จะออกกฎระเบียบสำหรับการสอบบรรจุ ทำนองที่ว่า ถ้าใครจะไปสอบบรรจุ ต้องลาออกจากสถานศึกษา ก่อน เพื่อที่ว่าสถานศึกษาจะได้จัดหาครู คนใหม่ได้ทัน ก่อนที่สถานศึกษาของรัฐจะเรียกบรรจุ แล้วทำให้ครูลาออกอย่างกะทันหัน จนทำให้สถานศึกษาจัดหาครู คนใหม่ไม่ทัน แน่แน่นอนว่าการออกกฎระเบียบไม่สามารถหยุดการไปสอบบรรจุได้ เนื่องจากการเลือกงานเป็นสิทธิส่วนบุคคล แต่นั่นก็ทำให้ครูหลายคนต้องพิจารณาข้อดีข้อเสียมากขึ้น หากจะไปสอบบรรจุ ในที่นี้รวมถึงสถานศึกษาสังกัดคณะชาเลเซียนด้วย ที่มีการเขียนระเบียบไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจนว่า ครูและบุคลากรที่สอบบรรจุในสถานศึกษาของรัฐหรือสอบเข้าทำงานที่อื่น โดยไม่ได้รับอนุมัติ เป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้อำนวยการก่อนวันสมัครสอบ ทางสถานศึกษาสามารถบอกเลิกสัญญาการเป็นครูได้ทันที โดยไม่มีการจ่ายเงินชดเชย สวัสดิการ หรือเงินบำเหน็จใดๆ นอกจากเงินเดือนของเดือนสุดท้ายที่ครูมาทำงานเท่านั้น (คณษะชาเลเซียน, 2557)

สถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทยได้เก็บสถิติจำนวนการลาออกของครูในสังกัด ตั้งแต่ปีการศึกษา 2561 ถึงปีการศึกษา 2565 โดยแต่ละปีการศึกษามีจำนวนการลาออกของครูใน

สังกัดจำนวน 76 คน, 89 คน, 56 คน, 67 คน และ 106 คน ตามลำดับ หรือกล่าวได้ว่า จะมีครูลาออกเฉลี่ย ร้อยละ 7 ทุกปีการศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มปัญหาการคงอยู่ครูในสังกัดที่ยังคงมีอยู่และอาจจะมีต่อไปในอนาคต ทั้งนี้จากการสำรวจข้อมูลของผู้วิจัยเกี่ยวกับการลาออกของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัด คณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย พบว่า มีหลากหลายเหตุผล ไม่ว่าจะเป็นเดินทางกลับภูมิลำเนา ปัญหา ด้านสุขภาพ ศึกษาต่อ ประกอบอาชีพอื่น รวมไปถึงสอบบรรจุ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชนและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2566) อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะลาออกด้วยเหตุผลใด คนที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนครูก็คือสถานศึกษา ที่ต้องเสียโอกาสในหลายด้าน เช่น ต้นทุนที่ใช้ไป แล้วในการพัฒนาครูที่ลาออก และต้นทุนที่จะต้องเสียเพิ่มในการพัฒนาครูใหม่ รวมถึงการที่ต้องใช้เวลา ในการศึกษาพฤติกรรมของครูใหม่ ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนขาดความต่อเนื่องในการเรียน (นิตา แก้วสว่าง และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2562)

จากการศึกษางานวิจัยของจิรพรรณ วงศ์ไพรินทร์ เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียน เอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนใน สังกัดสังฆมณฑลราชบุรี มีทั้งหมด 3 ปัจจัย ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความ ผูกพันต่อองค์กร โดยทั้งสามปัจจัยอยู่ในระดับมากทั้งหมด (จิรพรรณ วงศ์ไพรินทร์, 2565)

จากความสำเร็จและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการ คงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย โดยมุ่งหวังว่าจะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัด คณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะชาเลเซียนแห่ง ประเทศไทย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัย ดำเนินการศึกษาเอกสาร หนังสือ งานวิจัย นโยบายและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการ คงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชน โดยสรุป เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในงานวิจัย และนิยม เชนปฏิบัติการณ์ของตัวแปรต่างๆ ซึ่งจากการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์แล้วประมวลสรุปได้เป็น กรอบแนวคิดในการวิจัย

2. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,246 คน และกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย โดยใช้ตารางสุ่มตัวอย่างของ Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 294 คน จากนั้นจึงสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) ดังนี้
 - a. จำแนกครูซึ่งเป็นประชากรในการวิจัยตามสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย จำนวน 7 สถานศึกษา และกำหนดตัวอย่างตามสัดส่วนระหว่างจำนวนกับประชากร
 - b. จากจำนวนตัวอย่างในแต่ละสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ให้ได้จำนวนตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด
3. สร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้อคำถามชนิดเลือกตอบ จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert (Likert rating scale) ประกอบด้วย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่และการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย โดยแบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ที่ได้จากการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.905
4. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยประสานกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างที่กำหนดไว้
 - a. ขออนุญาตความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เสนอไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล
 - b. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยด้วยตนเอง ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทยทุกแห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม
 - c. หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้วเป็นเวลา 4 สัปดาห์ ได้มีการสอบถามความคืบหน้าและเก็บแบบสอบถามคืนจากสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทยทั้ง 7 สถานศึกษา ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 294 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด
 - d. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทำการลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป
5. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ใช้สถิติบรรยายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

5.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ความถี่ (f) และร้อยละ (%)

5.1.2 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำผลที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตค่าเฉลี่ยของ Best, J. W., & Khan, J. V. (1998) ดังนี้

1.00 – 1.50 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

1.51 – 2.50 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับน้อย

2.51 – 3.50 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับปานกลาง

3.51 – 4.50 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก

4.51 – 5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมากที่สุด

5.2 การวิเคราะห์สถิติอ้างอิง

5.2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

5.2.2 VIF & Tolerance

5.2.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบระหว่างตัวแปรและส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ระดับของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย จำนวน 4 ตัวแปร แสดงดังตารางต่อไปนี้

ลำดับที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	แรงจูงใจ	4.21	0.65	มาก	4
2	ความพึงพอใจในงาน	4.45	0.53	มาก	2
3	ความผูกพันต่อองค์กร	4.50	0.53	มาก	1
4	วัฒนธรรมองค์กร	4.39	0.60	มาก	3

2. ระดับการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย แสดงดังตารางต่อไปนี้

ลำดับที่	การคงอยู่	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	บุคคล	4.37	0.58	มาก	3
2	งาน	4.46	0.50	มาก	1
3	องค์กร	4.26	0.71	มาก	4
4	ผู้บริหาร	4.41	0.61	มาก	2

3. ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจ ล้วนส่งผลต่อการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย จำนวน 4 ตัวแปร อยู่ในระดับมากทั้งหมด อาจเนื่องมาจากเหตุผลสำคัญดังต่อไปนี้

a. แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เพราะแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับครู ทำให้ครูได้พัฒนาตนเองและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงส่งเสริมให้ครูอยู่กับสถานศึกษาต่อไป ดังที่ ญัฐนันท์ ศรีบุญกุล (2565) กล่าวว่า แรงจูงใจคือพลังที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล ที่ถูกกระตุ้นโดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อม ให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อไปสู่เป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวรรณ แก้วนิลดา และคณะ (2568) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงราย เขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดเชียงราย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนเชียงราย เขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดนุสรณ์ สุขจ้อง (2568) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเบตง จังหวัดยะลา พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเบตง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยที่เพศ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่ต่างกัน

b. ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก เพราะเป็นความรู้สึกของครูที่มีต่อสิ่งที่ครูได้รับ อันเกิดจากการที่ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความรู้ความสามารถของตนเอง มีปริมาณงานที่

เหมาะสม ทำให้ครูมีสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงการมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทำให้ครูมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ดังที่ Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวก เกี่ยวกับผลการทำงานของบุคคลที่เกิดจากการประเมินด้วยบุคคลคนนั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดารารัตน์ ตุ่นิม (2568) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชันวาย มีสภาพปัจจุบันโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด มีดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ความรับผิดชอบงานและหน้าที่ รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน นโยบายและการบริหาร และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณสุดา ปัญญาพันธ์ (2567) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมากที่สุดคือด้านความสำเร็จในการทำงาน

c. ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เพราะความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากการที่ครูมีความเชื่อและศรัทธาในค่านิยมและเป้าหมาย รวมถึงสนับสนุนวิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะฯ เล็งเห็นด้วยความไว้วางใจในการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของสถานศึกษา ด้วยความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานจนทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น โดยไม่คิดจะย้ายไปปฏิบัติงานที่สถานศึกษาอื่น ดังที่ ชฎาภรณ์ เพ็ญยุระ (2565) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกอันดี ทศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะการยอมรับต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา สัตย์รักษา (2568) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพาภรณ์ สีวิเกะ (2567) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ด้านความรู้สึก และด้านความต่อเนื่อง ตามลำดับ

d. วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก เพราะว่าความเป็นเอกลักษณ์ของคณะฯ เลขาธิการเน้นการพัฒนาทางร่างกาย จิตใจ และวิญญูณของนักเรียน สอดคล้องกับค่านิยมส่วนตัวของครู ทำให้ครูเข้ากับสถานศึกษาได้ ปฏิบัติงานด้วยความสุข และทำให้ครูต้องการที่จะอยู่กับสถานศึกษาไปตลอด ดังที่พระมหาจักรพัฒน์ อาภาโส (2568) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบความหมายร่วมที่สมาชิกในองค์กรยึดถือ ประกอบด้วยชุดความเชื่อ ค่านิยม และแนวปฏิบัติที่สร้างอัตลักษณ์เฉพาะ แตกต่างจากองค์กรอื่น และกำหนดพฤติกรรมการทำงาน เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาการปรับตัว สร้างความเป็นหนึ่งเดียว และพัฒนาองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายรุ่ง แสงสว่าง (2568) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงรายในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูโกศลสิกขกิจ (2567) ที่ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

2. จากผลการวิจัยพบว่า การคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะฯ เลขาธิการแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า การคงอยู่เป็นการที่บุคคลเข้าทำงานในองค์กรระยะเวลาหนึ่งแล้วยังคงทำงานในองค์กรด้วยความมุ่งมั่น เต็มใจ จนถึงปัจจุบัน และพร้อมที่จะอุทิศตนทำงานภาพในองค์กรต่อไปโดยไม่คำนึงถึงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงปัจจัยเดียว ดังที่ Taunton, R. L., Krampitz, S. D., and Woods, C. Q. (1989) ได้กล่าวว่า การคงอยู่ในงานของครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านผู้บริหาร สถานศึกษาใดสามารถรักษาครูให้อยู่ในสถานศึกษานั้นได้ ย่อมได้เปรียบสถานศึกษาอื่น เพราะบุคลากรถือเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดันสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ยิ่งบุคลากรอยู่นานเท่าใด ยิ่งแสดงให้เห็นถึงด้านดีของสถานศึกษา ที่ทำให้ครูต้องการอยู่กับสถานศึกษานั้นต่อไป ซึ่งจะช่วยลดต้นทุนที่สถานศึกษาต้องเสียหากมีครูลาออก โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิศรา กองวงศ์ (2567) ที่ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว พบว่า ระดับของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และระดับปัจจัยการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวอยู่ในระดับมาก และอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวด้านปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานทั้ง 5 ด้าน มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสสร ท้าวประยูร (2567) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับกระบวนการตัดสินใจในการคงอยู่ของพนักงานเจเนอเรชันวาย ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจาย

เสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจในการคงอยู่ของพนักงานเจเนอเรชันวายของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สำหรับผลการวิจัยที่พบว่า การคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทยด้านงาน มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่นๆ นั้น อาจเป็นเพราะภาระงานของสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะชาเลเซียนมีความชัดเจน ครูได้สอนตรงตามวิชาเอกของตนเอง รวมถึงการมีครูสนับสนุนการสอนที่ช่วยแบ่งเบาภาระงานด้านเอกสาร ทำให้ครูได้ใช้เวลาอยู่กับการสอนและนักเรียนอย่างเต็มเวลา ประกอบกับครูมีโอกาสสอนพิเศษ ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น และสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะชาเลเซียนส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนครูมาก ทำให้ภาระงานของครูแต่ละคนไม่เยอะจนเกินรับได้ และทำให้ครูมีความพึงพอใจในงาน

ส่วนผลการวิจัยที่พบว่า การคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทยด้านผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยรองลงมานั้น อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะชาเลเซียนล้วนเป็นบาทหลวงที่ได้รับการคัดเลือก และมีความพร้อมทั้งทางด้านการบริหารการศึกษาและคุณธรรมตามหลักศาสนาคริสต์ ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างสมดุล มีความยืดหยุ่น และทำให้ครูรู้สึกมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ จำนวน 4 ปัจจัย และการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย พบว่า แรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ล้วนเป็นตัวแปรที่ทำนายหรือพยากรณ์การคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อนำปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ เข้าสมการถดถอย มีอำนาจในการพยากรณ์การคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย ร้อยละ 81.10 โดยสามารถสร้างสมการการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ตามวิธี Stepwise ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$\hat{Y} = 0.432 + 0.282X_4 + 0.282X_2 + 0.222X_1 + 0.115X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$\hat{Z} = 0.317X_4 + 0.279X_2 + 0.272X_1 + 0.115X_3$$

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย ด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าปัจจัยอื่นๆ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมตาม

ความสามารถของบุคคล รวมถึงผู้บริหารควรให้คำชื่นชมแก่ครูและนักเรียนที่สร้างชื่อเสียงให้โรงเรียนหรือทำความดีแก่สังคม

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ยังไม่ได้ศึกษา เช่น ภาวะผู้นำคุณดจิทัลของผู้บริหาร การเป็นผู้นำของครู และการสร้างชุมชนการเรียนรู้มืออาชีพ ว่ามีปัจจัยใดอีกที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย

องค์ความรู้ใหม่

จากงานวิจัยนี้ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย 4 ด้านหลัก ได้แก่ แรงจูงใจ, ความพึงพอใจในงาน, ความผูกพันต่อองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร โดยปัจจัยเหล่านี้อยู่ในระดับมาก และมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของครูอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ การคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชนยังได้รับผลกระทบจากปัจจัยด้านงาน, ด้านผู้บริหาร, ด้านบุคลากร และด้านองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจัยด้านงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของครูในระดับสูง ผลการวิจัยนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมแรงจูงใจ, ความพึงพอใจ, ความผูกพัน และวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อส่งเสริมการคงอยู่ของครูในสถานศึกษาเอกชน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. <http://www.bic.moe.go.th/images/stories/edu4-2562.PDF>
- คณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย. (2557). ระเบียบคณะชาเลเซียนว่าด้วยการบริหารโรงเรียนชาเลเซียนในประเทศไทย พ.ศ.2557. วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโก.
- จิรพรรณ วงศ์ไพรินทร์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 16(2), 139-149.
- จิรวรรณ แก้วนิลดา, ธนสาร เดชชนะ และวีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงราย เขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดเชียงราย. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(1), 133-142.
- ชฎาภรณ์ เพ็ญยุระ. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐฉินันท์ ศรีนุกูล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- دنوسرن สุขจ้อง. (2568). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน
อำเภอเบตง จังหวัดยะลา. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 8(1), 67-79.
- ดรรรัตน์ ตูนีม. (2568). แนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระ
วิทยากร*, 8(1), 383-397.
- ไทยรัฐออนไลน์. (2566). *สะกิดโรงเรียนเอกชนรับมือครูแท้มัครสอบครูผู้ช่วย*.
<http://www.thairath.co.th/news/local/2697263>
- นภัสสร ท้าวประยูร. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับกระบวนการตัดสินใจในการ
คงอยู่ของพนักงานเจเนอเรชันวาย ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการ
โทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.). *วารสารนิเทศศาสตร์ปริทัศน์*, 28(1), 106-
118.
- นิตา แก้วสว่าง และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2562). ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนตามความคิดเห็น
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา. *วารสารการ
บริหารและนวัตกรรมการศึกษา*, 2(3), 53-70.
- ปวีศา สัตย์รักษา. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความ
ผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.
วารสารนครรัฐ, 2(1), 21-31.
- ปวีณสุดา ปัญญาจันทร์. (2567). ความพึงพอใจในงานและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ
องค์การของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. *Journal of Modern
Learning Development*, 9(10), 722-739.
- พระครูโกศลสิกขกิจ. (2567). วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในสังกัดอาชีวศึกษา
จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 9(1), 665-676.
- พระมหาจักรพัฒน์ อาภาโส. (2568). แนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กรยั่งยืนด้วยหลักศีล 5. *วารสารสห
วิทยากรนวัตกรรมการบริหาร*, 8(1), 375-391.
- พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบริหาร
การศึกษาฉบับบัณฑิต*, 21(2), 51-57.
- ยุพภรณ์ สีวิเกะ. (2567). ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *Journal of Administrative and Management
Innovation*, 12(2), 85-93.
- สายรุ่ง แสงสว่าง. (2568). การศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานของผู้บริหาร
โรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(1),
157-166.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2566). *ระบบงานทะเบียนวัดผลอาชีวภาคเอกชน*.
<http://pvrs.vec.go.th/web>

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2566). ระบบงานทะเบียน สำหรับโรงเรียนเอกชน.

regis3.opec.go.th/regis

อภิศรา กองวงศ์. (2567). อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 10(1), 96-110.

Best, J. W., & Khan, J. V. (1998). *Research in education* (8th ed). Allyn & Bacon.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed). Pearson Education.

Taunton, R. L., Krampitz, S. D., and Woods, C. Q. (1989). Manager Impact on Retention of hospital staff. *Journal of Nursing Administration*, 19(3), 14-19.