

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของครูและเจ้าหน้าที่
วิทยาลัยเทคโนโลยีนนทบุรี ปีการศึกษา 2567

A Study of Factors Influencing The Retention of Teachers and Staff at
Nonthaburi College of Technology in The Academic Year 2024

ลักษณชนากาญจน์ อินทร์จ่อหอ

Luckchanakarn Inchorhor

วิทยาลัยเทคโนโลยีนนทบุรี

Nonthaburi Technology College

Corresponding Author E-mail: rattana.inc@gmail.com

Received: 10 Dec 2025

Revised: 25 Dec 2025

Accepted: 26 Dec 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของครูและเจ้าหน้าที่ วิทยาลัยเทคโนโลยี นนทบุรี ปีการศึกษา 2567 2) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลกับการคงอยู่ของครูและเจ้าหน้าที่ วิทยาลัย เทคโนโลยีนนทบุรี ปีการศึกษา 2567 ประชากร คือ ครู จำนวน 51 คน เจ้าหน้าที่ จำนวน 18 คน รวม 69 คน โดยใช้วิธีการสุ่ม แบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของครูและบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านลักษณะงาน รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านภาวะผู้นำและการบริหาร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการคงอยู่ พบว่า ปัจจัยทั้งหมดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ใน ระดับสูงมาก ($r = 0.81, p < .001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ มากที่สุดคือ ด้านลักษณะงาน ($\beta = 0.42, p < .01$) รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\beta = 0.35, p < .01$) ด้านภาวะผู้นำ และการบริหารจัดการ ($\beta = 0.30, p < .01$) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\beta = 0.25, p < .05$) และด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ($\beta = 0.18, p < .05$) ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ($\beta = -0.12$) และด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ($\beta = -0.08$) ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของครูและบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีอิทธิพล, ความคงอยู่, อาจารย์และเจ้าหน้าที่

Abstract

This research aimed 1) to study the factors influencing the retention of teachers and staff at Nonthaburi Technological College in the 2024 academic year, and 2) to analyze the relationship between these influencing factors and the retention of teachers and staff at Nonthaburi Technological College in the 2024 academic year. The population consisted of 51 teachers and 18 staff members. The sample comprised 69 teachers and staff members combined, selected using total population sampling. The research instrument was a questionnaire. Statistical analyses included percentages, means, standard deviations, Pearson correlation coefficients, and multiple regression analysis.

The research findings revealed that: 1) In an overall, the factors affecting teacher and staff retention were at the highest level When considering each dimension, the highest mean score was found in job characteristics followed by organizational culture), work-life balance leadership and management, performance evaluation, compensation and benefits, and work environment, respectively. 2) Regarding the relationship between factors and retention, all factors showed a very high positive correlation with retention intention ($r = 0.81$, $p < .001$) with statistical significance. Multiple regression analysis revealed that the factors with the greatest influence on retention were: job characteristics ($\beta = 0.42$, $p < .01$), followed by organizational culture ($\beta = 0.35$, $p < .01$), leadership and management ($\beta = 0.30$, $p < .01$), compensation and benefits ($\beta = 0.25$, $p < .05$), and performance evaluation ($\beta = 0.18$, $p < .05$). However, work-life balance ($\beta = -0.12$) and work environment ($\beta = -0.08$) showed no statistically significant influence on teacher and staff retention.

Keyword: Factors Influencing, Retention, Teacher and Staff

บทนำ

ในปัจจุบัน สถาบันการศึกษาในประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในการผลิตและพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะในระดับอาชีวศึกษา ที่ถือเป็นแหล่งบ่มเพาะนักเรียนนักศึกษาให้มีความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะทาง อย่างไรก็ตาม ปัญหาหนึ่งที่มีเกิดขึ้นในสถานศึกษาเอกชนคือ การขาดความมั่นคงในอาชีพของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งรวมถึงครูและเจ้าหน้าที่ การลาออกของบุคลากรเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อวิทยาลัยหลายด้าน ทั้งในเรื่องของความต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอน คุณภาพของบุคลากร และค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ อนึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรนั้นมีความซับซ้อนและหลากหลาย เช่น ความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โอกาสในการพัฒนาตนเอง รวมถึงการได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจคงอยู่หรือลาออกของครูและเจ้าหน้าที่ (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2554, น. 133) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษาเอกชนที่ต้องเผชิญกับสภาพธุรกิจที่มีการแข่งขันสูง

วิทยาลัยเทคโนโลยีนอร์ทกรุงเทพในการทำงาน นอกจากจะเป็นสถาบันที่ผลิตบุคลากรด้านวิชาชีพแล้ว ยังมีบทบาทสำคัญในการเป็นแหล่งพัฒนาทักษะและเทคโนโลยีแก่ชุมชนและภาคอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีและจังหวัดใกล้เคียง วิทยาลัยฯ ได้จัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เช่น สาขาช่างอุตสาหกรรม สาขาพาณิชยกรรม สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และสาขาศิลปกรรม โดยมีการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียน

การสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ รวมทั้งส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษาได้รับประสบการณ์จริงจากการฝึกงานในสถานประกอบการและการจัดโครงการความร่วมมือกับภาคเอกชน อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จในการดำเนินงานของวิทยาลัยฯ ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนองค์กร ครูและบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จขององค์กร การมีครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพต่างๆ จะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การพัฒนานักเรียน นักศึกษา และการสร้างชื่อเสียงให้กับสถาบัน ปัจจุบัน วิทยาลัยเทคโนโลยีนอร์ทกรุงเทพประสบปัญหาการลาออกและการโยกย้ายของครูและบุคลากรที่มีความสามารถ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอน การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ รวมถึงการดำเนินงานตามภารกิจของสถาบัน การสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพไม่เพียงแต่ทำให้เกิดต้นทุนในการสรรหาและพัฒนาบุคลากรใหม่เท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรที่เหลืออยู่ และภาพลักษณ์ขององค์กรในระยะยาว ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีนอร์ทกรุงเทพ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ผู้บริหารและผู้กำหนดนโยบายสามารถเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจคงอยู่หรือลาออกของบุคลากร และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน การปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร และการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพื่อรักษาครูและบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ ผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษานี้ ยังสามารถเป็นแนวทางสำหรับสถาบันการศึกษาวิชาชีพอื่นๆ ในการพัฒนานโยบายและมาตรการเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ รวมถึงเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิจัยและพัฒนาในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการศึกษาต่อไป

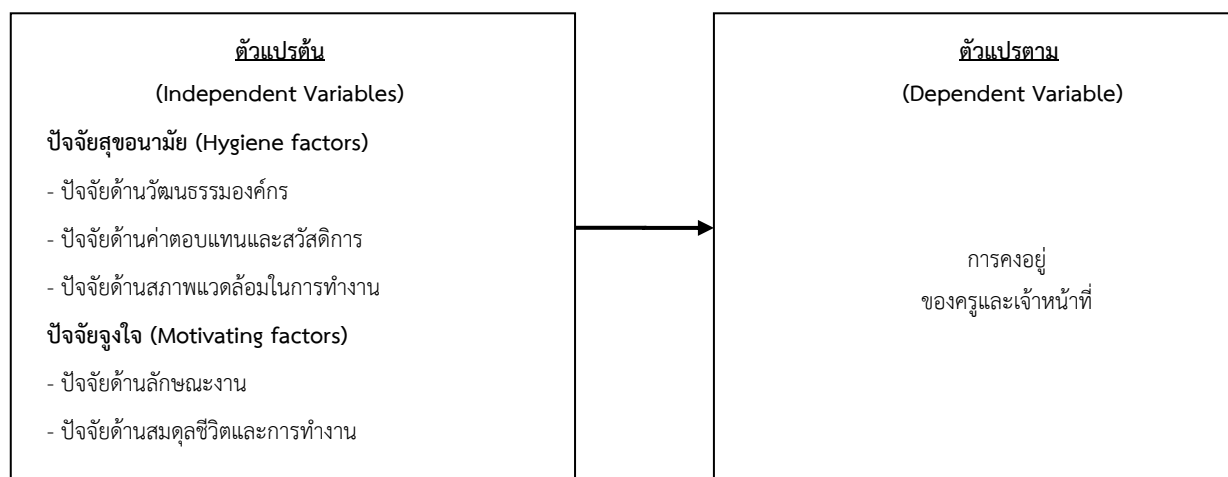
จากความความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยในตำแหน่งหัวหน้างานบริหารทรัพยากร ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของครูและเจ้าหน้าที่วิทยาลัยเทคโนโลยีนอร์ทกรุงเทพ ปีการศึกษา 2567 เพื่อทราบถึงแนวทางการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารที่เหมาะสมเพื่อแก้ไขปัญหาการลาออกและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความต้องการทำงานกับวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ และเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลกับการคงอยู่ของครูและเจ้าหน้าที่ วิทยาลัยเทคโนโลยีนอร์ทกรุงเทพ ปีการศึกษา 2567

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งได้ดำเนินการตามกรอบ ดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจิตใจไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของครูและเจ้าหน้าที่วิทยาลัยเทคโนโลยีนนทบุรี ปีการศึกษา 2567
2. ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจิตใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการคงอยู่ของครูและเจ้าหน้าที่วิทยาลัยเทคโนโลยีนนทบุรี ปีการศึกษา 2567

แนวคิด / ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง**ความหมายของการคงอยู่ของบุคลากร**

ปริดา กงกัญญา (2556) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ คือ การที่บุคลากร หรือ พนักงาน คนนั้นมีความพึงพอใจและต้องการที่จะทำงานต่อไปในองค์กรด้วยความรู้สึที่เต็มใจและสมัครใจ โดยไม่ต้องการลาออกหรือโยกย้ายงานในอนาคต

ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ (2542) กล่าวว่า การคงอยู่ในองค์กรนั้น หมายถึง การดูแลและธำรงรักษาพนักงานที่ผ่านการสรรหาและการคัดเลือกมาเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร แล้วนั้นให้มีความรู้สึกพึงพอใจและอยากทำงานรวมถึงการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ลาออก

สุธิดา โดพันธานนท์ (2549) การคงอยู่ในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลาที่นานมากที่สุดเท่าที่พนักงานจะทำได้ และ ณ ขณะปัจจุบันยังไม่มีความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร

วรรัตน์ บุญณสะ (2550, อ้างถึงใน กรรณิการ์ เกตทอง, 2559) กล่าวว่า การคงอยู่ในงานของพนักงานนั้น คือ ความสามารถขององค์กรในการที่จะธำรงรักษาพนักงานและการที่มีพนักงานคงอยู่กับองค์กรเป็นจำนวนมากนั้นสามารถใช้เป็นข้อมูลที่บ่งชี้ได้ว่าองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพด้านการบริหารและจัดการทรัพยากรบุคคล ที่สามารถทำให้พนักงานพึงพอใจและเพิ่มผลผลิตทางด้านการงานให้กับองค์กรอีกด้วย

จากความหมายของการคงอยู่ในองค์กรดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น สามารถ กล่าวสรุปได้ว่า การคงอยู่ในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานเลือกที่จะอยู่ในองค์กรและปฏิบัติงาน ปัจจุบันที่ทำอยู่ของตนอย่างเต็มใจและสมัครใจ รวมทั้งตัวพนักงานเองยังไม่มีความตั้งใจที่จะลาออก จากงานปัจจุบัน หรือต้องการโยกย้ายงานในอนาคต

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Two Factor Theory)

สุธรรม รัตนโชติ (2552) ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงานโดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors)

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือทำ หรืองานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้อิสระตั้งแต่ต้นจนจบ

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors)

ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรอาจจะเกิดความไม่ชอบงาน ได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้น ๆ

2. โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior) หมายถึง กิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

4. สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคมมีเกียรติมีศักดิ์ศรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัยไว้ดังนี้

ประชากร คือ ครู จำนวน 51 คน เจ้าหน้าที่ จำนวน 18 คน ของวิทยาลัยเทคโนโลยีนนทบุรี รวมจำนวนทั้งหมด 69 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของครูและเจ้าหน้าที่ วิทยาลัยเทคโนโลยีนนทบุรี ปีการศึกษา 2567 ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความพึงพอใจ

แบบสอบถามความพึงพอใจ เป็นแบบประเมินค่า (Rating Scales) ตามเกณฑ์การของลิเกอร์ท (Likert, 1967) ในการพิจารณาว่าอยู่และเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจต่อบริการที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในระดับใด จะพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนการแสดงความพึงพอใจของครูและเจ้าหน้าที่

ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำความรู้ที่ได้มาออกแบบและสร้างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ 1) ดร.โรจนะ ภิรมย์ ตำแหน่งผู้อำนวยการ 2) อาจารย์รัตนวุธ บุญเทียบ ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และ 3) อาจารย์สุกรี จำยพอคร ตำแหน่งที่ปรึกษาด้านงานแผนงานและความร่วมมือ มี IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

5. หาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ จำนวน 30 ชุดกับครูและเจ้าหน้าที่ เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการ และมีความเหมาะสมหรือไม่ จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1984) ได้ผลลัพธ์ค่าความ เชื่อมั่นเท่ากับ 0.81 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับดี

6. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถาม

7. นำแบบสอบถามไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างโดยจัดทำให้อยู่ในรูปของแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ด้วยเครื่องมือ Google Forms

การรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยในนามหัวหน้างานบริหารทรัพยากรได้ทำการชี้แจงรายละเอียดของตัวงานวิจัยให้ครูและเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยเทคโนโลยีสินทบุรี ได้ทราบถึงความเป็นมาและวัตถุประสงค์ พร้อมชี้แจงว่าการตอบแบบสอบถามงานวิจัยครั้งนี้ จะไม่ส่งผลใด ๆ ต่อการประเมินผลการทำงานของบุคลากร

2. ครูและเจ้าหน้าที่ทุกคนทำแบบสอบถามความพึงพอใจผ่านลิงก์ Google Forms ที่ผู้วิจัยให้สแกน จาก QR Code ระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน - 30 มิถุนายน 2567

3. ผู้วิจัยนำคำตอบที่ได้ซึ่งอยู่ในรูปแบบรายงานของโปรแกรม Microsoft Excel ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ค่าร้อยละ (Percentage) - ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป
2. ค่าเฉลี่ย (μ)
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)
4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)
5. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)
6. การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (Significance Test)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสุขอนามัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในภาพรวมด้านวัฒนธรรมองค์กร

ที่	รายละเอียด	μ	σ	แปลผล
1.	ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.78	0.46	มากที่สุด
2.	ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ	4.79	0.47	มากที่สุด
3.	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.57	0.79	มากที่สุด
รวม		4.71	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสุขอนามัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.71$, $\sigma=0.57$) ประเด็นสูงสุดคือ ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ ($\mu=4.78$, $\sigma=0.46$) รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\mu=4.80$, $\sigma=0.41$) และน้อยที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\mu=4.65$, $\sigma=0.66$)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในภาพรวม

ที่	รายละเอียด	μ	σ	แปลผล
1.	ด้านลักษณะงาน	4.62	0.63	มากที่สุด
2.	ด้านสมดุลชีวิตและการทำงาน	4.00	0.58	มาก
3.	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.79	0.47	มากที่สุด
4.	ด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ	4.86	0.34	มากที่สุด
รวม		4.57	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.57$, $\sigma=0.50$) ประเด็นสูงสุดคือ ด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ ($\mu=4.86$, $\sigma=0.39$) รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\mu=4.79$, $\sigma=0.47$) และน้อยที่สุดคือ ด้านสมดุลชีวิตและการทำงาน ($\mu=4.00$, $\sigma=0.58$)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของครูและเจ้าหน้าที่

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	r	P-Value	Sig
คะแนนรวมของปัจจัยทั้งหมด	ความตั้งใจคงอยู่	0.81	< 0.001	.01

จากตารางที่ 3 วิเคราะห์ได้คือ ค่า r ที่สูงและเป็นบวก (0.81) บ่งชี้ว่า เมื่อคะแนนความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ สูงขึ้น ความตั้งใจที่จะคงอยู่ของบุคลากรมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นอย่างมากเช่นกัน ค่า P-Value ที่น้อยกว่า 0.001 แสดงว่าความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติอย่างยิ่ง

ตารางที่ 4 ค่าการถดถอยพหุคูณในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของครูและเจ้าหน้าที่

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่า	การแปลผล
	Beta (β)	P-Value (Sig.)	
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	0.35	<0.1	มีอิทธิพลเชิงบวกสูง
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.25	<0.05	มีอิทธิพลเชิงบวก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-0.08	0.45	ไม่มีอิทธิพล
ด้านลักษณะงาน	0.42	<0.01	มีอิทธิพลเชิงบวกสูงมาก
ด้านสมดุลชีวิตและการทำงาน	-0.12	0.32	ไม่มีอิทธิพล
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.18	<0.05	มีอิทธิพลเชิงบวก
ด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ	0.30	<0.01	มีอิทธิพลเชิงบวก

จากตารางที่ 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของครูและเจ้าหน้าที่มากที่สุดคือด้านลักษณะงาน ($\beta=0.42$) รองลงมาเป็นด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\beta=0.35$) ด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ ($\beta=0.30$) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\beta=0.25$) และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\beta=0.18$) ล้วนมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการคงอยู่ของบุคลากรด้วย

เช่นกัน ในทางตรงกันข้ามพบว่า ปัจจัยด้านสมดุลชีวิตและการทำงาน ($\beta=-0.12$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\beta=0.08$) ไม่มีอิทธิพลต่อการ คงอยู่ของครูและเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของครูและเจ้าหน้าที่ วิทยาลัยเทคโนโลยีนนทบุรี ปีการศึกษา 2567 พบว่า ปัจจัยทั้งหมดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ของบุคลากร ($r=0.81$, $p<0.001$) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ที่แบ่งปัจจัยในการทำงานออกเป็นปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) โดยปัจจัยจูงใจมักจะส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ดังผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยจูงใจหลายด้านมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สลธิพร เขาวนชัย (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (r) เท่ากับ 0.816 ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภณทิลา ธนกิจธวัช (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (r) เท่ากับ 0.837 ต่างชี้ให้เห็นว่าปัจจัยต่าง ๆ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ของบุคลากร ซึ่งเป็นการยืนยันความสำคัญของปัจจัยเหล่านี้ในบริบทของโรงเรียนเอกชน ทั้งนี้ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดคือด้านลักษณะงาน ($\beta=0.42$) สอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กที่เน้นปัจจัยจูงใจเป็นหลัก นอกจากนี้งานวิจัยของ ภณทิลา ธนกิจธวัช (2565) ยังพบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงเป็นอันดับสอง ($\beta=0.35$) เช่นกัน

จากผลการศึกษาอีกด้านหนึ่งพบว่า ปัจจัยด้านสมดุลชีวิตและการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของครูและเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก ที่จัดปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ซึ่งหากมีไม่เพียงพอจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ไม่ได้เป็นปัจจัยหลักที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูงจนตัดสินใจคงอยู่

โดยสรุปแล้ว การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของครูและเจ้าหน้าที่ วิทยาลัยเทคโนโลยีนนทบุรี ปีการศึกษา 2567 ยืนยันได้ว่า การคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานด้านสภาพแวดล้อม แต่ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน และวัฒนธรรมองค์กร เป็นกุญแจสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันและความตั้งใจที่จะอยู่ต่อของครูและเจ้าหน้าที่ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในบริบทเดียวกันที่ชี้ให้เห็นความสำคัญของปัจจัยเหล่านี้ ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการออกแบบงานให้มีความหมายและมีความท้าทาย สร้างวัฒนธรรมที่เปิดรับและส่งเสริมการมีส่วนร่วม รวมถึงการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. องค์กรควรออกแบบงานให้บุคลากรได้ใช้ทักษะความสามารถอย่างเต็มที่ มอบหมายงานที่หลากหลายและเปิดโอกาสให้มีอิสระในการตัดสินใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันกับงาน
2. องค์กรควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมการสื่อสารแบบเปิดกว้าง และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. ผู้บริหารควรความสามารถด้านทักษะการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม การให้คำแนะนำ และการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา
4. ทบทวนระบบค่าตอบแทนและการประเมินผล โดยพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการให้มีความเป็นธรรมและสามารถแข่งขันได้ รวมถึงพัฒนาระบบการประเมินผลที่โปร่งใส
5. องค์กรสนับสนุนให้พนักงานสามารถรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษางานวิจัยเชิงคุณภาพ ร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อทำความเข้าใจถึงเหตุผล และความรู้สึกเบื้องหลังของบุคลากรในประเด็นที่งานวิจัยเชิงปริมาณไม่สามารถเข้าถึงได้เช่น ความหมายของ "ลักษณะงานที่ดี" ในมุมมองของบุคลากรแต่ละคน
2. เพิ่มตัวแปรด้านปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเอง
3. ควรมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) เพื่อดูว่าปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อปัจจัยอื่น ๆ ใน เช่น การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดีจะส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ เกตทอง. (2559). *สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.)* [วิทยานิพนธ์ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2538). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สิริวิทยาสาสน.
- บุญเชิด ภิญโญนนท์พงศ์. (2543). *การวัดและประเมินผลการศึกษาทฤษฎีและประยุกต์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). อักษรเจริญทัศน์.
- ปรีดา กงัญญา. (2556). *การศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานการสร้างอัตลักษณ์แห่งตน วัฒนธรรมองค์กรลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหารกลุ่มบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายยาแผนปัจจุบันและเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง* [วิทยานิพนธ์ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัณฑิลา ธนกิจวัช. (2565). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รวีวรรณ ชินตระกูล. (2535). *การทำวิจัยทางการศึกษา*. ที.พี. พรินท์.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 4). บุญศิริการพิมพ์.
- สถิพร เขาวนชัย. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2551). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. ประสานการพิมพ์.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2554). *พัฒนาการเติบโตเพื่อองค์กรที่เป็นเลิศด้วย Talent Management By Competency-Based Career Development and Succession Planning*. บริษัท พรินท์ซิติ.
- สุธรรม รัตนโชติ. (2552). *พฤติกรรมองค์กรและการจัดการ*. ท็อป.
- สุธิดา โดพันธานนท์. (2549). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ* [วิทยานิพนธ์ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Likert, R. (1967). The method of constructing an attitude scale. In M. Fishbein (Ed.), *Attitude theory and measurement* (pp. 90–95). Wiley & Sons.