



ความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษา  
ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี



นัจฉรินทร์ สุวรรณโมลี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการธำรงรักษา  
ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี



นัจฉรินทร์ สุวรรณโมลี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนารัพยากรมนุษย์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND CAREER DEVELOPMENT AFFECTING TO JOB  
RETENTION OF TEACHERS IN PRIVATE SCHOOLS IN CHON BURI PROVINCE



NUDJANUN SUWANMOLEE

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF ARTS  
IN HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT  
FACULTY OF EDUCATION  
BURAPHA UNIVERSITY

2025

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณา  
วิทยานิพนธ์ของ นัจนันท์ สุวรรณโมลี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(ดร.ไพรินทร์ ทองภาพ)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

.....

(ดร.จินตภา ลีนิวา)

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ทับศรี)

..... กรรมการ

(ดร.ไพรินทร์ ทองภาพ)

..... กรรมการ

(ดร.จินตภา ลีนิวา)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์

วัฒนา)

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สฎายุ ธีระวณิชตระกูล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ  
มหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิหวัศ แจ่มเอี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

65920390: สาขาวิชา: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; ศศ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร/ การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ/ การดำรงรักษา

นัจนันท์ สุวรรณโมลี : ความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษา ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี. (ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND CAREER DEVELOPMENT AFFECTING TO JOB RETENTION OF TEACHERS IN PRIVATE SCHOOLS IN CHON BURI PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ไพรินทร์ ทองภาพ, ปร.ด., จินดาภา ลีนิวา, Ph.D. ปี พ.ศ. 2568.

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี (2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี (4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 353 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับ 0.01 6) สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี มีดังนี้

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 69.00 มีค่าคงที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือ 0.05 โดยสมการวิเคราะห์การถดถอย คือ  $Y = 0.319 + 0.359(X_3) + 0.294(x_1) + 0.238(x_2)$

สมการพยากรณ์การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 79.60 มีค่าคงที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือ 0.05 โดยสมการวิเคราะห์การถดถอย คือ

$$Y = 0.947 + 0.523(X_6) + 0.160(X_4) + 0.096(X_5)$$

65920390: MAJOR: HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT; M.A. (HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT)

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL COMMITMENT/ CAREER DEVELOPMENT/ JOB RETENTION

NUDJANUN SUWANMOLEE : ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND CAREER DEVELOPMENT AFFECTING TO JOB RETENTION OF TEACHERS IN PRIVATE SCHOOLS IN CHON BURI PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: PHAIRIN THONGPHARP, Ph.D. JINDAPA LEENIWA, Ph.D. 2025.

This research aimed to study the levels of organizational commitment, career advancement, and retention among private school teachers in Chonburi Province. Specifically, the objectives were fourfold. First, the study sought to explore the overall levels of organizational commitment, career advancement, and teacher retention. Second, it aimed to compare these variables according to personal factors. Third, it examined the relationship between organizational commitment and career advancement that influenced teacher retention. Lastly, the study aimed to develop predictive models for organizational commitment and career advancement in relation to teacher retention.

This research employed a quantitative methodology. Data were collected through questionnaires distributed to a sample of 353 private school teachers from large and extra-large schools under the Office of the Private Education Commission in Chonburi Province. Statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The results of the study revealed that the overall level of organizational commitment among private school teachers was high. Similarly, the levels of career advancement and teacher retention were also reported at a high level. When comparing organizational commitment, career advancement, and teacher retention according to personal factors, there were no statistically significant differences at the .05 level, except for gender, which was found to have a significant effect on career advancement among teachers.

Furthermore, the study found a statistically significant positive correlation at the .01 level between organizational commitment, career advancement, and teacher retention. These findings suggest that higher levels of organizational commitment and opportunities for career advancement are associated with greater retention among private school teachers.

The study also developed predictive equations. The predictive model for organizational commitment demonstrated a predictive power of 69.00% with statistically significant coefficients. The regression equation derived was:

$$Y = 0.319 + 0.359(X_3) + 0.294(X_1) + 0.238(X_2)$$

Similarly, the predictive model for career advancement showed a predictive power of 79.60%, with the following regression equation:

$$Y = 0.947 + 0.523(X_6) + 0.160(X_4) + 0.096(X_5)$$

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.ไพรินทร์ ทองภาพ ซึ่งได้ให้คำปรึกษาและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ รวมถึงให้การสนับสนุนและส่งเสริมอย่างเต็มที่ จนกระทั่งงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้กรุณาตรวจสอบ และให้คำแนะนำในการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งขอขอบคุณ ผู้เข้าร่วมโครงการทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถาม และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูล อันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

เหนือสิ่งอื่นใด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา อาจารย์ทุกท่าน รวมถึง บุคคลในครอบครัว และ กัลยาณมิตรทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยอย่างดีที่สุดเสมอมา ผู้วิจัยขอขอบคุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แต่ บุพการี บุรพจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่าน ตลอดจนเพื่อนร่วมสถาบัน ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจในการศึกษา จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

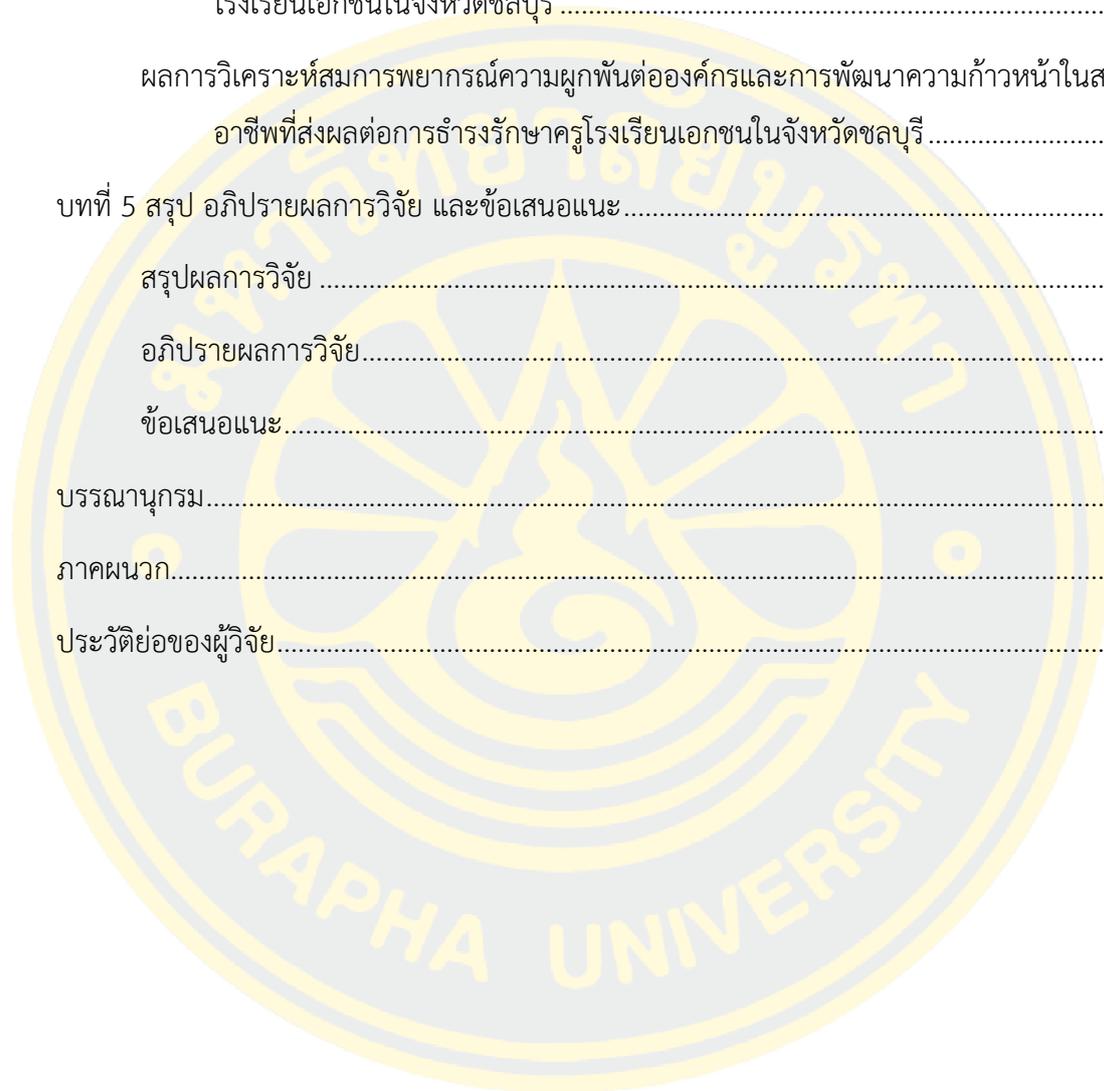
นัจฉรินทร์ สุวรรณโมลี

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
คำถามในการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	12
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ.....	18
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการธำรงรักษาบุคลากร.....	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
การจัดการสถานศึกษาเอกชน.....	60

สถานศึกษาเอกชน.....	60
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	66
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	66
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	67
วิธีการสร้างเครื่องมือ.....	67
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	69
จริยธรรมการวิจัย.....	70
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	72
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	73
ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี.....	77
ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อ การดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี.....	81
ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี .....	85
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพ และการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล.....	90
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วน บุคคล.....	91
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการพัฒนาความก้าวหน้าในสาย โดยจำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล.....	98
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	105

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าใน สายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี .....	113
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี .....	114
ผลการวิเคราะห์สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสาย อาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี .....	115
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ.....	122
สรุปผลการวิจัย .....	122
อภิปรายผลการวิจัย.....	128
ข้อเสนอแนะ.....	135
บรรณานุกรม.....	137
ภาคผนวก.....	149
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	218



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 การสังเคราะห์บทความวิจัยเกี่ยวกับความผูกพัน .....	39
ตารางที่ 2 การสังเคราะห์บทความวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ.....	49
ตารางที่ 3 การสังเคราะห์บทความวิจัยเกี่ยวกับการดำรงรักษา .....	58
ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ .....	74
ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ .....	74
ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ .....	75
ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา .	75
ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน .....	76
ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้.....	76
ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม .....	77
ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร .....	78
ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ด้านความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร.....	79
ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร .....	80
ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม.....	81

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่  
ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ด้านการพัฒนาตนเอง ..... 82

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่  
ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ..... 83

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่  
ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ด้านหน้าที่และตำแหน่งงาน..... 84

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัด  
ชลบุรี โดยภาพรวม ..... 85

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัด  
ชลบุรี ด้านองค์กร..... 86

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัด  
ชลบุรี ด้านผู้บังคับบัญชา..... 87

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัด  
ชลบุรี ด้านผู้ร่วมงาน ..... 88

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัด  
ชลบุรี ด้านปัจจัยส่วนตัว..... 89

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัด  
ชลบุรี ด้านงานที่รับผิดชอบ ..... 90

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน  
เอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ..... 91

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน  
เอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ..... 92

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน  
เอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ ..... 93

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน  
เอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา..... 94



ตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนใน  
จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ ..... 111

ตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครู  
โรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี..... 114

ตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์สมการพหุคูณการพัฒนาก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการ  
ดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple  
Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter..... 116

ตารางที่ 44 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพหุคูณความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการดำรง  
รักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression  
Analysis) ด้วยวิธี Enter ..... 117

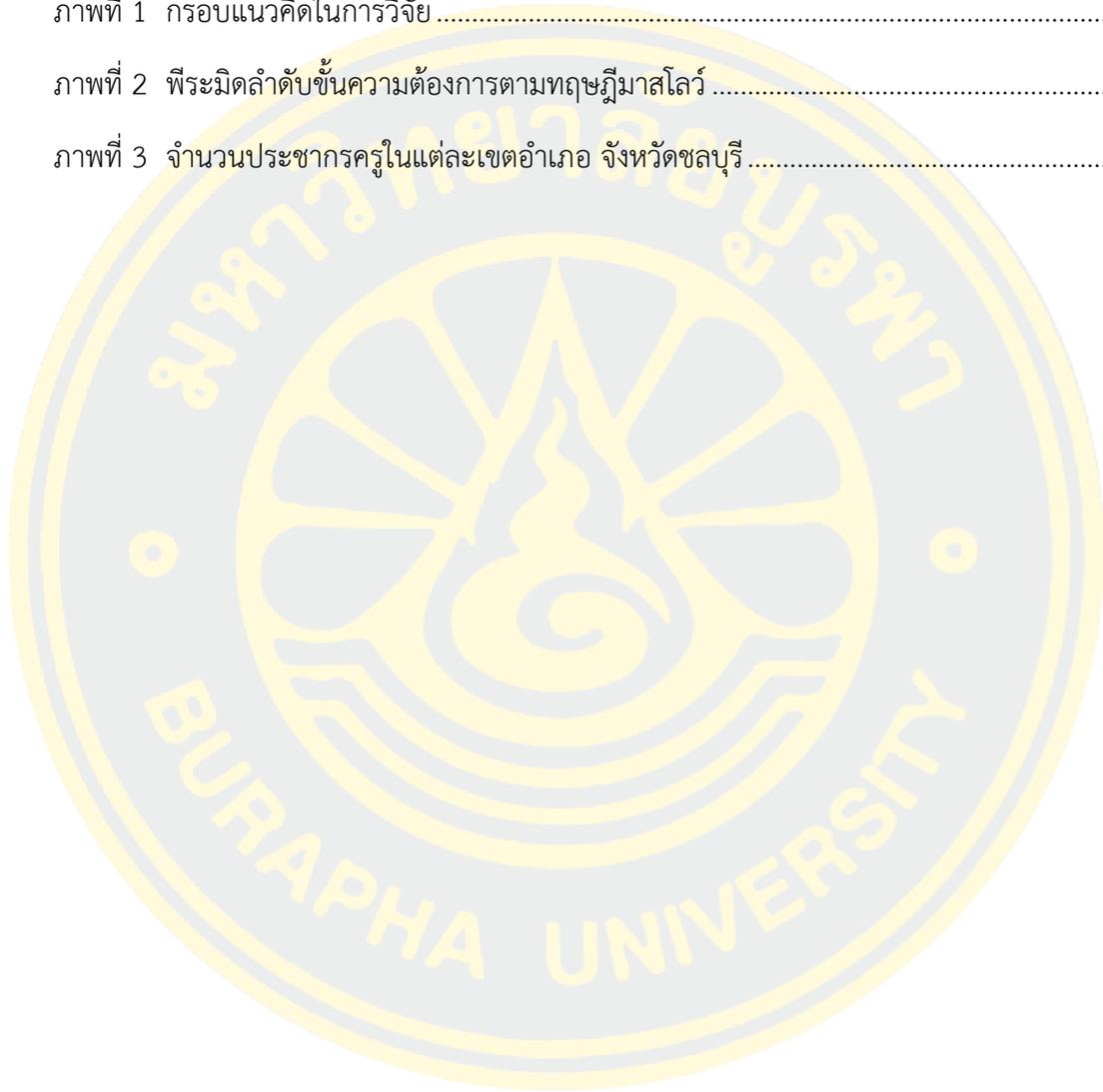
ตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์สมการพหุคูณการพัฒนาก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการ  
ดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple  
Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter..... 118

ตารางที่ 46 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพหุคูณความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนา  
ความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยการ  
วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter..... 119

ตารางที่ 49 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน..... 120

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
ภาพที่ 2 พีระมิดลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์.....	30
ภาพที่ 3 จำนวนประชากรครูในแต่ละเขตอำเภอ จังหวัดชลบุรี.....	63



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคนให้มีทักษะความรู้ความสามารถเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม มีคุณภาพ คุณธรรม และปัญญาอันนำไปสู่ความสำเร็จ การศึกษาช่วยขัดเกลาคนให้เป็นผู้เจริญทางปัญญาและจิตใจ ซึ่งนอกจากสามารถพัฒนาตนเองได้แล้วนั้น ยังส่งผลต่อสังคมและประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับอารยประเทศ โดยพระราชบัญญัติการศึกษาฯ มาตรา 15 กล่าวว่า การจัดการศึกษาในประเทศไทยมี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ตามแนวพระราชบัญญัติกำหนดให้สถานศึกษาสามารถจัดรูปแบบการศึกษารูปแบบใดก็ได้ให้สามารถเทียบโอนผลการเรียนที่สะสมไว้ในระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบ สถานศึกษาเดียวกันหรือต่างสถานศึกษาก็ตาม รูปแบบการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบนั้นมีความแตกต่างกันคือ การศึกษาในระบบ (Formal Education) เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย หลักสูตร ระยะเวลา และการวัดและการประเมินผล ที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาอย่างชัดเจน การศึกษานอกระบบ (Non-formal Education) เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในระยะเวลาของการศึกษา รูปแบบวิธีการศึกษา เนื้อหาและหลักสูตรมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม และการศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ และความพร้อมในการเรียนรู้ เมื่อก้าวถึงการศึกษาระบบสามารถแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปี แบ่งออกเป็น 3 ช่วง ได้แก่ ก่อนระดับประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาหรืออาชีวศึกษา การศึกษาระดับอุดมศึกษา คือ ระดับปริญญาและต่ำกว่าระดับปริญญา เป็นการศึกษาภายหลังที่จบการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว การศึกษาในประเทศไทยได้กำหนดให้เด็กซึ่งมีอายุเข้าปีที่เจ็ด เข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนอายุเข้าปีที่สิบหกนั้น ต้องเข้ารับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (มาตรา 17 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) สำหรับระบบการศึกษาในโรงเรียนของประเทศไทยนั้น แบ่งโรงเรียนออกเป็น 2 รูปแบบ คือ โรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนราษฎร์ หรือที่เรียกว่า โรงเรียนเอกชน โดยโรงเรียนเอกชนจะบริหารจัดการโดยกลุ่มบุคคลหรือมูลนิธิต่าง ๆ ที่มีใบอนุญาตจัดตั้ง สังกัดอยู่ในดูแลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน การศึกษาเอกชนในประเทศไทยนั้น เชื่อว่าดำเนินการมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา จากจดหมายเหตุของมองซิเออซานิเยร์ กล่าวว่า เจ้าพระยาวิชาเยนทร์ได้ทรงสร้างโรงเรียนราษฎร์ไว้หลายโรงเรียนและต่อมาในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์มีขันทองหล่อซึ่งเดินทางเข้ามาเผยแพร่ศาสนา

ในประเทศไทยได้จัดตั้งและสนับสนุนโดยมิชชันนารีไว้อีกมากมาย โรงเรียนเอกชนได้ขยายตัวมากขึ้น ในปี 2461 รัฐบาลจึงได้ประกาศพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนครั้งแรก เพื่อตรวจนิเทศโรงเรียนเอกชนและเพื่อปรับปรุงแก้ไข กฎ และระเบียบโรงเรียนเอกชน ในปี พ.ศ. 2476 รัฐบาลจึงได้ประกาศพระราชบัญญัติกระทรวงศึกษาธิการขึ้น ต่อมาจึงได้มีการจัดตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยใช้ชื่อย่อว่า สช. ในปี พ.ศ. 2515 ทำหน้าที่ส่งเสริมและประสานงานการศึกษาเอกชนและดำเนินการให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน การประกันคุณภาพ การวิจัยและพัฒนาเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2566)

โรงเรียนเอกชนมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับพื้นฐานสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง และเป็นที่ยอมรับในสังคมมากขึ้นเรื่อย ๆ โรงเรียนเอกชนยังมีอีกบทบาทที่สำคัญในการช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการจัดการศึกษาและลงทุนทางการศึกษา (สมชาติ ธรรมโกคิน และศศิธรดา แพงไทย, 2562) โรงเรียนเอกชนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างคุณลักษณะที่ดีให้กับเยาวชนไทย ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา สร้างการแข่งขันและเปรียบเทียบ สร้างความเจริญด้านเศรษฐกิจและสังคม พัฒนาคุณภาพของเยาวชนให้เป็นการกำลังสำคัญของการพัฒนาประเทศมาเป็นระยะเวลายาวนาน โดยมีบทบาทสำคัญ ได้แก่ 1) ยกย่องคุณภาพการศึกษาของประเทศ 2) สร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้เรียนในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน 3) แบ่งเบาภาระงบประมาณของรัฐ 4) การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการจัดการศึกษา (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน) โรงเรียนเอกชนสามารถจำแนกออกเป็นโรงเรียนในระบบและนอกระบบ ซึ่งโรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทสามัญศึกษาเป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการในระดับต่าง ๆ ซึ่งแตกต่างจากประเภทนานาชาติและอาชีวศึกษาที่มีหลักสูตรและรูปแบบการสอนเน้นความเฉพาะด้าน โรงเรียนเอกชนและโรงเรียนรัฐบาลจึงมีความคล้ายคลึงกันแตกต่างกันตรงที่การบริหารจัดการโรงเรียน การบริหารจัดการที่เหมาะสมในโรงเรียนเอกชนจึงเป็นแนวทางสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ดี รูปแบบการบริหารจัดการเปรียบเสมือนเครื่องมือในการสร้างคุณภาพเพื่อการพัฒนาคุณภาพให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ธัญพร มณีฉาย และคณะ, 2565) ซึ่งตัวบ่งชี้ด้านคุณภาพของการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน ได้แก่ คุณภาพในการบริหารจัดการงานด้านงานบริหาร โดยบุคลากรในองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ องค์กรจำเป็นจะต้องพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีความรู้ เกิดทักษะใหม่ มีเจตคติต่ออาชีพครูที่ดีมีแรงจูงใจในการสร้างผลสัมฤทธิ์ที่สูงและอดทนต่อการทำงานในสภาวะภายใต้ความกดดันจึงเป็นทักษะสำคัญ เพราะครูผู้สอนเป็นตัวกำหนดคุณภาพของผู้เรียนนั่นเอง (สันต์ชัย สิริปยานนท์ และอดุลย์ วังศรีคุณ, 2565) เมื่อก้าวถึงคุณภาพของผู้เรียนแล้วนั้น จำเป็นต้องกล่าวถึงการผลิตวิชาชีพครูที่มีคุณภาพด้วยเช่นกัน ครูผู้ปฏิบัติ

หน้าที่ด้านการเรียนการสอนต้องได้รับการศึกษาจากสถาบันในการผลิตครู การอบรมจริยธรรม และ ฝึกประสบการณ์สอนภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างครูที่มีความสามารถเหมาะสมควร ค่าแก่การได้รับใบอนุญาตปฏิบัติการสอนหรือใบประกอบวิชาชีพครู กระบวนการผลิตและพัฒนาครู เพื่อยกระดับวิชาชีพครูในฐานะวิชาชีพชั้นสูง การพัฒนาตนเองของครูนั้นสำคัญและเป็นสิ่งที่ครูควร ปฏิบัติเพราะครูเป็นบุคคลที่มีบทบาทหน้าในการพัฒนาผู้เรียน (มะसानูสี อาลี, 2562)

สภาพปัญหาในปัจจุบันของโรงเรียนเอกชน การพัฒนาโรงเรียนยังขาดระเบียบแบบแผนที่ ชัดเจนในการบริหารและการวางแผนอย่างเป็นระบบ ตลอดจนงานบุคคลภายในโรงเรียนที่มีครูอยู่ อย่างจำกัดซึ่งเกิดการขาดครูหรือบุคลากรทำให้ต้องมีการหมุนเวียนครูและบุคลากรภายในโรงเรียน (ธนบดี เพ็ชรน้อย และคณะ, 2566) อีกทั้งในปี พ.ศ. 2562 ได้เกิดการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 จากสถานการณ์ดังกล่าวครูหรือลูกจ้างโรงเรียนเอกชนได้รับผลกระทบจากการถูกสั่งปิดโรงเรียน เนื่องจากเหตุสุดวิสัย ทำให้โรงเรียนต้องหยุดกิจการชั่วคราวครูไม่สามารถทำงานได้และโรงเรียนต้อง งดจ่ายเงินเดือนค่าจ้าง (ศิริรัตน์ ทองมีศรี, 2567) ส่งผลกระทบอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ครู รับภาระที่มากขึ้นทั้งจากโรงเรียนและการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการสอน ทำให้เกิดความกดดันอย่าง มากส่งผลให้เกิดปัญหาครูลาออกเพราะทนภาระและความกดดันไม่ไหว อีกทั้งปัญหาการลาออกอย่าง ต่อเนื่องที่โรงเรียนเอกชนพบเจอนั้น ดร.ศุภเสฏฐ์ นายกษมาคมคณะกรรมการประสานและส่งเสริม การศึกษาเอกชน กล่าวว่า การสอบบรรจุครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่ครูภาคเอกชนสอบกันจำนวนมากและเมื่อสอบติดก็จะลาออก ทำให้โรงเรียนเอกชนหาครูมา ทดแทนไม่ทัน ส่งผลเสียต่อเด็กอย่างมาก จึงมีความประสงค์ให้ สพฐ.ช่วยจัดสอบบรรจุและเรียกบรรจุ ให้เสร็จสิ้นภายในช่วงปิดภาคเรียน เช่น เดือนเมษายนหรือเดือนตุลาคม เพื่อให้โรงเรียนเอกชน สามารถจัดหาครูมาทดแทนได้ทันเวลา (มติชนออนไลน์, 2567)

จากข้อมูลงานกลุ่มทะเบียน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) จำนวนโรงเรียน นักเรียน และครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในระบบ จำนวนโรงเรียน เอกชนในปีการศึกษา 2566 มีจำนวน 3,732 แห่ง ลดลงจากปีการศึกษา 2565 จำนวน 26 แห่ง และ อัตราครู/ผู้สอนในปีการศึกษา 2564 มีจำนวน 97,837 คน ปีการศึกษา 2565 มีจำนวน 97,781 คน บ่งบอกถึงจำนวนครูลาออก 56 คน และปีการศึกษา 2566 มีจำนวน 93,371 คน บ่งบอกถึงจำนวน ครูลาออก 4,410 คน ซึ่งมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นถึงร้อยละ 78.75 ในการสำรวจข้อมูลครูในโรงเรียน เอกชนประเภทสามัญศึกษาของ ผาสุก สุมาบาลย์กุล (2564) กล่าวไว้ว่า สาเหตุการลาออกของ บุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนจำนวนครูลาออกสูงสุดอยู่ในช่วงเดือน เมษายน - มิถุนายน ซึ่งเป็น ช่วงเวลาที่โรงเรียนเริ่มต้นปีการศึกษาใหม่และตรงกับช่วงเวลาเรียกบรรจุข้าราชการครู ทำให้โรงเรียน เอกชนเกิดปัญหาขาดแคลนบุคลากร ด้วยความเหลื่อมล้ำของโรงเรียนรัฐบาลที่มีความได้เปรียบอยู่ มากในเรื่องของการบริหารจัดการ โรงเรียนรัฐบาลจะได้รับการดูแลจากสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ซึ่งมีอำนาจในการสรรหา บริหาร ประเมินผลทรัพยากรที่มีความชัดเจน ยุติธรรม และมีสวัสดิการที่มั่นคง ช่วยเหลือการรักษาพยาบาลสามารถเบิกจ่ายได้ง่าย อีกทั้งยังดูแลการรักษาได้อย่างควบคุม รวมทั้งสิทธิการรักษาพยาบาลยังดูแลไปถึงคู่สมรสและบุตรอีกด้วย การลาออกของครูโรงเรียนเอกชนจึงมีจำนวนมากขึ้น เพราะจากครูที่มีประสบการณ์และความสามารถนั้น มีความต้องการความก้าวหน้าของอาชีพและความมั่นคงของชีวิต ซึ่งสวัสดิการของครูเอกชนไม่เท่าเทียมกับข้าราชการ (พัฒนฉัตร ปราบหงส์, 2562) ปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพเมื่อเทียบกับโรงเรียนรัฐบาล โรงเรียนเอกชนประสบปัญหาเรื่องการลาออกไปสอบบรรจุและการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นที่ไม่ชัดเจน และไม่แน่นอน (เอียรชวิญญู ทรัพย์ธมนัน และลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, 2565) อีกทั้งนักศึกษาจบใหม่ใน คณะครุศาสตร์และศึกษาศาสตร์ที่มีใบประกอบวิชาชีพนั้น ต่างมีเป้าหมายที่จะเข้าทำงานในโรงเรียน รัฐบาลมากกว่าโรงเรียนเอกชน เนื่องจากค่านิยมอาชีพข้าราชการนั้นคือ ผู้ให้บริการและรับใช้ ประชาชน ดังนั้นข้าราชการจึงเป็นอาชีพที่มีเกียรติและน่าเคารพนับถือเป็นอย่างมาก เป็นค่านิยมการทำงานราชการสืบทอดต่อกันมา (เบญจธรรม ดิสกุล และมณฑล สรไกรกิติกุล, 2561) อีกทั้ง ปัญหาสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนยังไม่เทียบเท่ากับครูโรงเรียนรัฐบาลหรืองานราชการส่งผลให้ บุคลากรที่มีความสามารถลาออกเพื่อสอบเข้ารับบรรจุครูของภาครัฐอยู่ตลอดเมื่อมีการเปิดการสอบ บรรจุครูผู้ช่วย (ณัฐนิชาภัค พุทธสาร, 2564) เหตุนี้โรงเรียนเอกชนจึงจำเป็นต้องมีสวัสดิการที่ เทียบเท่ากับระบบโรงเรียนรัฐบาล เช่น ประกันสังคม กองทุนสหกรณ์ สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษา บุตร และเงินเก็บหลังเกษียณ โดยสำนักงานการศึกษาเอกชน (สช.) ทำหน้าที่ดูแลควบคุมดูแลการจัด งบประมาณการสอนในระบบโรงเรียนเอกชนและสถาบันอาชีวศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ส่งเสริม สนับสนุนด้านงานวิชาการ การวิจัยในชั้นเรียน การประกันคุณภาพภายนอกและภายใน และงาน รับผิดชอบการดำเนินการเกี่ยวกับกองทุน การจัดตั้งกองทุนสำหรับการดูแลรักษาบุคลากรให้ทำงาน อยู่ในระบบเอกชนแต่ก็ยังไม่เทียบเท่ากับครูโรงเรียนรัฐบาลหรืองานราชการ การสร้างรายได้เปรียบ จึงสำคัญอย่างมากในการแข่งขันให้กับองค์กร เพราะการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีค่านั้นต้องมีความ ได้เปรียบทางการแข่งขัน องค์กรมีสิ่งดึงดูดคนให้เข้ามาทำงานซึ่งถึงความสามารถขององค์กร นำมาซึ่ง สามารถในการสร้างผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่เหนือกว่าองค์กรอื่น (วรินทร์ธร ธรรมสาร สมบัติ และฉวีวรรณ ปุรานีสี, 2565)

การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน “ครู” นับว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่า ที่สุด หากขาดซึ่งครูที่เป็นกำลังในการขับเคลื่อนระบบการศึกษา โรงเรียนก็ไม่สามารถดำเนินการอยู่ได้ หน้าที่สำคัญขององค์กรจึงจำเป็นต้องธำรงรักษาบุคลากรในองค์กรให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งขององค์กร มีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ เกิดเป็นความรู้สึกที่บุคลากรอยากทุ่มเทกำลังกาย และกำลังใจให้กับองค์กรอย่างเต็ม (ณัฐธาดา คณารักษ์ และคณะ, 2567) การธำรงรักษาบุคลากร (Retention) เป็นกลยุทธ์ในการรักษาบุคลากรให้ได้ยาวนานที่สุดด้วยการสร้างความพึงพอใจ

(Satisfaction) และสภาพแวดล้อม (Environment) เพื่อนำไปสู่ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร อันเป็นหลักการสำคัญในการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคลากร ความผูกพันถือเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ เช่น การลาออก (Turnover) การขาดงาน (Absenteeism) และความเฉื่อยชา (Tardiness) (กรรณิกา ธรรมสอน, 2565) กล่าวได้ว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจะทำให้บุคลากรอยากทำงานอยู่ในองค์กรและในทางกลับกันหากบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรก็สามารถทำให้เกิดความต้องการลาออกได้เช่นเดียวกัน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร การที่บุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้บุคลากรขาดกำลังใจในการทำงาน ก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร จนกระทั่งลาออกจากองค์กรไปในที่สุด (ณัฐวัฒน์ วงษ์ชวลิตกุล และคณะ, 2567) การสร้างความผูกพันในองค์กรและกระตุ้นให้บุคลากรมีความผูกพันในองค์กร ถือเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งในการทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดี พร้อมให้ความสนับสนุนในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร มีความต้องการอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลานาน เพราะบุคลากรมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ก่อให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจและทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานอันเป็นประโยชน์กับองค์กร (สุพาสนา ศิริเลิศ และประภาวรรณ ตระกูลเกษมสุข, 2567) ความผูกพันของครูที่มีต่อองค์กรนั้นนับว่าเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เมื่อครูมีความผูกพันที่ดีต่อโรงเรียนแล้วย่อมทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เป็นกำลังสำคัญขององค์กรและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนดไว้ (ภาวิณี มณีศรี และคณะ, 2565) เมื่อครูมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วนั้น การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ก็เป็นสิ่งสำคัญในการรักษาไว้ซึ่งครูที่มีคุณภาพด้วยเช่นกัน

การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเปรียบเหมือนเส้นทางอาชีพที่จะเริ่มต้นในตำแหน่งหนึ่งก่อนเลื่อนขึ้นไปอีกตำแหน่งหนึ่ง นับเป็นการเติบโตทางอาชีพ ซึ่งจัดอยู่ในองค์ประกอบ 4 ด้านของการธำรงรักษาบุคลากร ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะบุคคล เช่น การศึกษา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โอกาสในการทำงาน และภาวะครอบครัว ซึ่งทั้งหมดนั้นเป็นปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคงอยู่ของบุคลากร 2) ด้านภาระงาน ลักษณะงานอันจำเจที่ทำเป็นประจำ ไม่ท้าทาย การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย 3) ด้านคุณลักษณะองค์กร ประกอบด้วย ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความยุติธรรม โอกาสในการเลื่อนงาน และ 4) ด้านผู้บริหารงาน พฤติกรรมในการบริหารงานการใช้อำนาจ การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ (Taunton, Krampitz and Wood, 1989) การสร้างความมั่นคงด้วยความก้าวหน้าในสายงานอาชีพถือเป็นส่วนหนึ่งในการธำรงรักษาบุคลากร เมื่อความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลได้รับการตอบสนอง เช่น ได้ขึ้นเงินเดือน ได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น (สมบูรณ์ สารพัด และคณะ, 2565) การรักษาบุคลากรไว้กับองค์กรหรือการลดอัตราการเข้า - ออกของบุคลากร ด้วยการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานนั้น ไม่ได้มีเพียงแต่การจูงใจด้วยเงิน การจูงใจอีกวิธีหนึ่ง คือ แรงจูงใจในการพัฒนา

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรแต่ละตำแหน่งงาน (ธีรวดี ยิ่งมี, 2566) อีกทั้งการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพยังกระตุ้นให้ทรัพยากรบุคลากรมีความต้องการในการเติบโตด้วยการสร้างเป้าหมายความสำเร็จและแนวทางการพัฒนาเอง เพื่อสร้างความสุขในการทำงานไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายงานและรู้สึกไม่พอใจได้เป็นอย่างดี ลดความล้าสมัยของบุคลากรด้วยการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแต่ละคนนั้น ก่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพของตน ความตั้งใจ และมีเป้าหมายในการทำงาน เมื่อประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นย่อมได้รับค่าตอบแทนหรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้น (อริชฐาน แก้วถาวร, 2564) ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญในการจัดให้องค์กรมีนโยบายการดำรงรักษาบุคลากร การลาออกของบุคลากรย่อมไม่ส่งผลดีต่อองค์กรและนักเรียนอย่างแน่นอน ในระบบการศึกษาครูและบุคลากรถือเป็นกุญแจสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่นักเรียนรวมถึงการสร้างความสำเร็จตามหลักสูตรที่เป็นตัวกำหนดเป้าหมายสูงสุดของการบริหารสถานศึกษา (วณิชวรณ รัตนจารุพิทักษ์, 2564) การที่องค์กรจะขับเคลื่อนต่อไปได้นั้น โรงเรียนจะต้องมีบุคลากรครูที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพในการทำงาน การบริหารงานบุคคลจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารงานโรงเรียน เพื่อที่จะสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าต่อองค์กรไว้ได้นาน

จากการศึกษาข้อมูลการบริหารงานจัดการทรัพยากรเป็นสิ่งสำคัญในระบบการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งการรักษาทรัพยากรครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีศักยภาพเป็นกุญแจสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่นักเรียนและยังเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับธุรกิจประเภทเดียวกัน สภาพการณ์ในปัจจุบันโรงเรียนเอกชนมีอัตราการลาออกระหว่างปีการศึกษาเนื่องจากปัญหาความไม่เป็นธรรมของเงินเดือนและความมั่นคงในอาชีพ สวัสดิการไม่เพียงพอ (จีรวรรณ แก้วนิลตา, 2567) สภาวะการขาดแคลนครูกำลังเป็นประเด็นที่ประเทศให้ความสำคัญ ปัญหาการแข่งขันของธุรกิจประเภทการศึกษาส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งโรงเรียนรัฐบาลยังมีข้อได้เปรียบอยู่มากในเรื่องของสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาลที่ครอบคลุมทั้งคู่สมรสและบุตร เงินสนับสนุนค่าเรียนของบุตร และเงินบำเหน็จบำนาญหลังเกษียณข้าราชการ (พิมพิมล ไบพ่อง และณัฐิยา ตันตรานนท์, 2567) อันเป็นข้อได้เปรียบในใจครูและบุคลากรที่มีความสามารถและมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ อีกทั้งโรงเรียนรัฐบาลยังมีการจัดสอบบรรจุราชการประจำทุกปี ครูที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจึงตัดสินใจลาออกจากการทำงานเพื่อเตรียมตัวสอบบรรจุราชการ ส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและเสถียรภาพของโรงเรียนเอกชน ความแตกต่างในการบริหารงานทรัพยากรครูระหว่างโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนรัฐบาลนั้น มีความแตกต่างกันเรื่องของโครงสร้างเงินเดือนอย่างชัดเจน เงินเดือนข้าราชการครูมีการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าวิทยฐานะและค่าตอบแทนพิเศษ ข้าราชการครูจึงรับรู้ได้ถึงการพัฒนาตามลำดับขั้นและผลลัพธ์แห่งความสำเร็จ ในขณะที่โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ไม่มีอัตราเงินเดือนหรือค่าวิทยฐานะที่

ชัดเจน ทำให้บุคลากรเป้าหมาย ขาดแรงกระตุ้นในการพัฒนาตนเอง และต้องการเปลี่ยนงานเพื่อหาความมั่นคงมากยิ่งขึ้น การรักษามูลค่าบุคลากรให้ทำงานอยู่ในระบบโรงเรียนเอกชนได้นานที่สุดจึงเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ความสุขภายในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบด้านทรัพยากรบุคคลและความไม่ต่อเนื่องของการเรียนรู้ของผู้เรียน (จินตนา พรายชมภู และธดา สิทธิธาดา, 2567) อีกทั้งการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานการบริหารและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนเองได้รับความเอาใจใส่ มีการวางแผนการเติบโตหรือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เกิดประโยชน์กับทั้งบุคลากรและองค์กร ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี เพื่อการพัฒนางานบุคลากรด้านการธำรงรักษาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องานบุคลากรและยั่งยืนต่อองค์กรสืบต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

### คำถามในการวิจัย

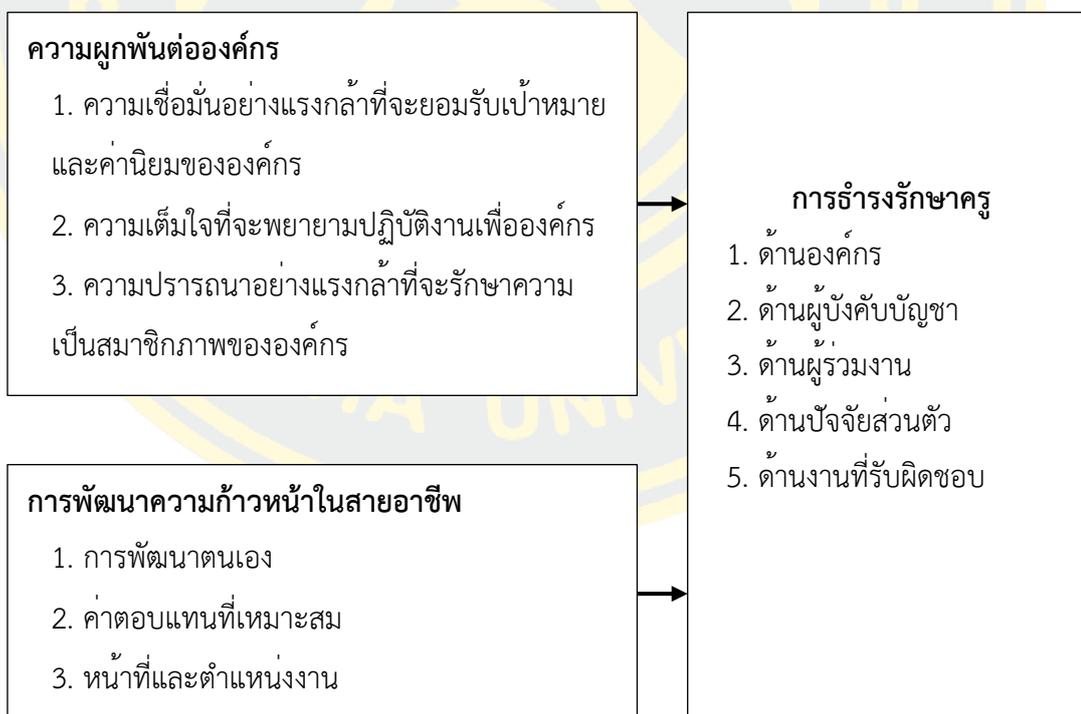
1. ระดับความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีเป็นอย่างไร
2. ความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างไร
3. ความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพมีความสัมพันธ์ต่อการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีในทิศทางใด

4. ความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพสามารถพยากรณ์การดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีได้หรือไม่

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูโรงเรียนเอกชนที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการดำรงรักษาที่แตกต่างกัน
2. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี
3. ความก้าวหน้าในสายอาชีพมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

และการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ จำแนกเป็น 3 ปัจจัย ได้แก่

- 1) การพัฒนาตนเอง
- 2) ค่าตอบแทนที่เหมาะสม
- 3) หน้าที่และตำแหน่งงาน

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดมาเป็นกรอบปัจจัยศึกษาการธำรงรักษาครู ประกอบด้วย

- 1) ด้านองค์กร
- 2) ด้านผู้บังคับบัญชา
- 3) ด้านผู้ร่วมงาน
- 4) ด้านปัจจัยส่วนตัว
- 5) ด้านงานที่รับผิดชอบ

### 2. ขอบเขตด้านประชากร

ผู้ให้ข้อมูลประกอบไปด้วย ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนในโรงเรียนเอกชน จังหวัดชลบุรี ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวนครูทั้งหมด 4,248 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 353 คน

### 3. ขอบเขตด้านพื้นที่ศึกษา

โรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในจังหวัดชลบุรี

### 4. ขอบเขตด้านเวลา

ขอบเขตระยะเวลาในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ขอบเขตระยะเวลาดังนี้ มีนาคม พ.ศ. 2567 - มกราคม พ.ศ. 2568

## ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ผู้บริหารหรืองานบริหารบุคลากรโรงเรียนเอกชนนำข้อมูลที่ได้รับมาปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรภายในองค์กรและเป็นแนวทางในการวางแผนการทำงานให้สอดคล้องกับงานบริหารในโรงเรียนเอกชน
2. ผู้บริหารหรืองานบริหารบุคลากรโรงเรียนเอกชนนำข้อมูลปัญหาและอุปสรรคความผูกพันต่อองค์กรพัฒนาแนวทางการธำรงรักษาให้มีประสิทธิภาพ และเพิ่มความเชื่อมั่นในโรงเรียนเอกชนมากยิ่งขึ้น
3. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการวางแผนความผูกพันต่อองค์กร เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหารภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อองค์กร
4. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพครู เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากร อันนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากร หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนในรายวิชาต่าง ๆ ซึ่งได้รับมอบหมายจากทางโรงเรียนให้ปฏิบัติหน้าที่สอนนักเรียนในโรงเรียน

โรงเรียนเอกชน หมายถึง โรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ

ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการศึกษาในโรงเรียนเอกชนจังหวัดชลบุรี ความรู้สึกรักในองค์กร ยอมรับและปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่อย่างเต็มใจและมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรอย่างเต็มประสิทธิภาพ

ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง กระบวนการกำหนดการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ การเติบโตในตำแหน่งและโครงสร้างตำแหน่งงาน เช่น การปรับเงินเดือน และการมอบภาระงานที่มีความท้าทายยิ่งขึ้นตามศักยภาพ เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการองค์กรในด้านแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการประเมินผลงาน

การธำรงรักษา หมายถึง การสร้างความพึงพอใจ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความผูกพันกับองค์กร เพื่อทำให้บุคลากรเข้ามาทำงานใหม่และทำงานอยู่ในองค์กร เกิดความรู้สึกเต็มใจในการทำงานในองค์กรและอยากปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลานาน

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่ปกครอง ดูแลบุคลากรในสังกัด มอบหมาย ติดตามงาน ให้คำแนะนำ สร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ร่วมงาน หมายถึง บุคลากรโรงเรียนเอกชนจังหวัดชลบุรีที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรเดียวกัน มีเป้าหมายและจุดประสงค์การทำงานในทิศทางเดียวกัน ช่วยเหลือและคอยส่งเสริมการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรตั้งใจที่จะปรับปรุงและพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนของบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดชลบุรีขณะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร เพื่อความมั่นคงในการดำรงชีวิต อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตำแหน่งงาน หมายถึง บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และระดับของอำนาจที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานภายในองค์กร

## สรุป

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยทำการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาประกอบด้วยบุคลากรครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จำนวน 353 คน วิธีการเก็บข้อมูล แบบสอบถามออนไลน์ Google Forms โดยผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาตอบแบบสอบถาม เป็นระยะเวลา 15 วันหลังจากได้รับการอนุมัติจากผู้อำนวยการ เมื่อการวิจัยนี้แล้วเสร็จผู้บริหารหรืองานบริหารบุคลากรโรงเรียนเอกชนนำข้อมูลที่ได้รับมาปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรภายในองค์กรให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและแนวทางในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยได้รวบรวมความหมาย ความสำคัญ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจัดแบ่งเนื้อหาสาระที่จะนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการธำรงรักษาบุคลากร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. การจัดการสถานศึกษาเอกชน

#### แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

##### ความผูกพันต่อองค์กร

##### 1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ชลิตพันธ์ บุญมีสุวรรณ (2563) หมายถึง ทศนคติด้านบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเสียสละ ความภักดี ความพยายาม ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรและอยากเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ภัก วรธนเตชินท์ (2566) หมายถึง การแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีเพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนักแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจสนับสนุนองค์กร เพื่อการสร้างสรรค์องค์กรให้ดีขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้สมาชิกมีความอดทนและมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานให้องค์กร

กิ่งดาว กุลชา (2567) หมายถึง พฤติกรรมที่มีต่อสถานศึกษาที่บุคลากรทำงานอยู่ บ่งบอกถึงการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

จิรพรรณ วงศ์ไพรินทร์ และอภิชาติ เสนะนันท์ (2564) หมายถึง ทศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างองค์กรและบุคคล ซึ่งบุคลากรมีความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงการยอมรับคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร ยินดีที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตลอดจนปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

พงศกร ศรีรงค์ทอง และจินดาลักษณ์ วัฒนสินธ์ (2562) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความสัมพันธ์ยึดแน่นรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดไป จึงเชื่อมโยงไปถึงความต้องการเปลี่ยนแปลงหรือลาออกจากงาน

อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร (2562) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ และความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นในองค์กรยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

อนุสร ใจฉวะ สุมาลี รามันภู และธัญนันท์ บุญอยู่ (2564) หมายถึง ทศนคติทางบวกและความรู้สึกทางสภาพจิตใจต่อองค์กรโดยที่พนักงานสามารถรับรู้และรู้สึกได้ ซึ่งพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กรจะส่งผลให้เป็นการจูงใจให้พนักงาน รัก ห่มเท และภักดีต่อองค์กรผ่านการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่คาดหวังไว้

สิรินทร์ ชุ่มอินทรจักร (2566) หมายถึง ทศนคติที่มีต่อองค์กร การยอมรับ และการเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติค่านิยมการทำงานขององค์กร มุมมองเป้าหมายในทิศทางเดียวกับองค์กร ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและสร้างความภูมิใจในตัวเองและภูมิใจในองค์กร พร้อมทั้งจะเสียสละและห่มเทการทำงานให้กับองค์กร

วันวิสา ยุระชัย (2562) หมายถึง ความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างแนบแน่นโดยแสดงออกจากพฤติกรรมในด้านความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านองค์กรและความผูกพันด้านความคงอยู่

Marsh and Mannari (1977) หมายถึง แรงจูงใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ หรือความจงรักภักดีต่อองค์กรและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย

Steers (1977) หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรในลักษณะหนึ่ง

ผู้วิจัยสามารถสรุปจากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรดังที่รวบรวมมาข้างต้นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) คือ ทศนคติที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและบุคคล ความเชื่อมั่นในนโยบาย ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร แสดงถึงความเต็มใจที่จะห่มเทเพื่อเป้าหมายและทำประโยชน์กับองค์กร และมีต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

## 2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

วันวิสา ยุระชัย (2562) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความยินดีที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเพื่อให้สมาชิกในองค์กรอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการสร้างให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กรทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์กร

พระมหาสำราญ ฐานุตตโม (2567) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรเป็นจุดเริ่มต้นที่จะนำ องค์กรไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าหมายไว้ขององค์กร ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อ ความสำเร็จ โดยองค์กรต้องสร้างความมั่นคงให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ตั้งใจและผลงานนั้นเกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร ซึ่งบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมี ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีกว่าบุคลากรที่ไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อ องค์กรจะสร้างความปรารถนาดีและแรงบันดาลใจในการปฏิบัติสร้างสรรค์ผลงานอย่างเต็มที่ อัน เนื่องมาจากงานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ อีกทั้ง การคาดการณ์บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดนั้นก็สามรถดูได้จากจำนวนสมาชิก ที่เขาออกงาน

สิรินทร์ ชุ่มอินทรจักร (2566) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ใน เอกสารงานวิจัยดังนี้

1. องค์กรสามารถคาดการณ์แนวโน้มพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกมาในรูปแบบการ ลาออก การขาดงาน การมาสาย และประสิทธิภาพการทำงาน เป็นสัญญาณบ่งบอกถึงความรู้สึกของ พนักงานที่มีต่อองค์กรได้ว่า พนักงานมีความรู้สึกอย่างไร เพื่อนำไปปรับและเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร ให้สอดคล้องกับแนวโน้มพฤติกรรมของพนักงานได้

2. ช่วยในการเสริมสร้างและสนับสนุนแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานว่ามี องค์กรประกอบใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมและผลักดัน เพื่อให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานได้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. เป็นตัวเชื่อมประสานสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานในองค์กรกับผู้บริหาร ให้ทราบถึงเป้าหมายขององค์กร ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมเต็มใจที่จะทำงาน ให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

Buchanan (1974) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงาน ไปสู่จุดมุ่งหมาย สมาชิกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันจึงมีความสำคัญดังต่อไปนี้

1. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีอัตราการขาดลางานน้อย เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ความผูกพันเป็นแรงผลักดันที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร
3. พนักงานที่มีความผูกพันเป็นเสมือนหนึ่งเดียวกับองค์กร มีความเชื่อว่างานที่ทำนั้นเชื่อมโยงไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร
4. ความผูกพันในองค์กรช่วยลดการควบคุมภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นผลจากการที่สมาชิกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น
5. ความผูกพันเป็นตัวบ่งชี้ของควมมีประสิทธิภาพและการนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ผู้วิจัยสามารถสรุปจากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรดังที่รวบรวมมาข้างต้นได้ว่า สามารถคาดการณ์อัตราการขาด ลา มาสาย และการลาออกของบุคลากร ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและเกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ความผูกพันยังมีส่วนช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน ลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคลากรอันนำไปสู่การลาออก ความจงรักภักดีของบุคลากรในองค์กรยังสามารถเกิดขึ้นได้จากความผูกพันเชิงบวก เมื่อบุคลากรเข้าใจและรับรู้ถึงจุดมุ่งหมายขององค์กรและพร้อมที่จะทุ่มเทเพื่อไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ

#### **แนวคิด ทฤษฎี ความผูกพันต่อองค์กร**

1. แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร

Mowday, Porter and Steers (1982) ความผูกพันต่อองค์กร มีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ
3. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ว่าหมายถึง การยอมรับ ข้อบังคับ นโยบาย แนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับองค์กร

## 2. แนวคิดความรู้สึกผูกพันในการทำงาน

Meyer and N. J Allen's (1991) ความรู้สึกผูกพัน (Relationship) พัฒนาแนวคิด Three Component Model of Commitment ที่กล่าวว่า ความผูกพันเพื่อคงอยู่ (Continuance) ความรัก (Affective) และความผูกพันด้านทางจิตใจ (Normative) ส่งผลแตกต่างกันตามบริบท แสดงถึงความคิดความรู้สึกของบุคลากรที่ไม่มีความต้องการเปลี่ยนงานหรือลาออกจากองค์กร ต้องการทำงานอยู่กับองค์กรด้วยความรู้สึกรักในองค์กร ความผูกพันในความต้องการคงอยู่เพราะยังมีสิ่งสำคัญที่ยึดเหนี่ยวไม่ให้ไปจากองค์กรได้ เป็นความผูกพันด้านทางจิตใจซึ่งมีความสำคัญต่อองค์กร การลาออกจึงเป็นการตัดสินใจที่ยาก ทั้งหมดนั้นเป็นสิ่งจุดรั้งความคิดในการลาออกและสะท้อนทัศนคติที่มีเป้าหมายในการทำงาน มีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

1. ความรู้สึกรักงานของตนเอง (Affective Commitment) การทำงานที่มีความสุขได้ทำในสิ่งที่ชื่นชอบและตรงกับความถนัดเป็นสิ่งที่ทำให้การทำงานอันแสนเหน็ดเหนื่อยเปลี่ยนการเป็นความสุขที่ได้ทำในสิ่งที่ชื่นชอบ ทัศนคติเชิงบวกที่เป็นการสร้างกำลังใจในการทำงาน เป็นความผูกพันทางจิตใจ (Emotional Attachment) การได้ใช้เวลาในการทำงานที่รัก อยู่ร่วมกับบุคคลที่มีความเข้าใจตรง ลักษณะนิสัยที่คล้ายคลึงกันไม่ว่าจะเป็น ผู้บริหาร หัวหน้า และลูกน้อง ก็ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นมิตร ความสัมพันธ์เชิงบวกก่อให้เกิดความผูกพันในองค์กรสร้างความเป็นหนึ่งเดียวและการมีเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน

2. ความกลัวว่าจะต้องสูญเสีย (Continuance Commitment) การสูญเสียสิ่งสำคัญเป็นเรื่องที่ทุกคนทำใจได้ยากการทำงานก็เช่นกัน การสูญเสียซึ่งหน้าที่การงาน สวัสดิการ เงินเดือน เป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์กรต้องตระหนักตลอดระยะเวลาการทำงานเพราะความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่นั้น มีอยู่เสมอ การกลัวการสูญเสียไม่ได้มีแต่เรื่องผลตอบแทนในองค์กรเพียงเท่านั้นยังมีเรื่องของ การสูญเสียเพื่อนร่วมงาน การสูญเสียการยอมรับ และความเสียดายในประสบการณ์การทำงาน อายุงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรมาเป็นระยะเวลา เป็นกรอบความคิดให้ไม่กล้าออกจากองค์กรเพราะไม่อยากจะเริ่มต้นใหม่กับที่อื่น ๆ ความรู้สึกกลัวการสูญเสียส่งผลกระทบต่อความคิดของบุคลากรเป็นผลให้บุคลากรต้องการทำงานอยู่กับองค์กร ไม่อยากสูญเสียค่าตอบแทน สวัสดิการ ที่หาไม่ได้จากองค์กรอื่นเป็นความรู้สึกผูกพันที่มีผลให้บุคลากรจำใจต้องทำงานต่อไปถึงแม้ไม่มีความสุขในการทำงานก็ตาม

3. ความรู้สึกว่าต้องอยู่ต่อไป (Normative Commitment) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ไม่ว่าบุคลากรจะมีทัศนคติอย่างไรต่อองค์กรก็ต้องทำงานต่อไปอันเนื่องมาจาก ภาระที่แบกรับ ความผูกพันที่เป็นสัญญาในรูปแบบการแลกเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ เช่นทุนการศึกษา การกู้ยืม การช่วยเหลือ เป็นต้น ทำให้บุคลากรจำใจต้องทำงานเป็นพันธะผูกพัน หรืออาจจะเป็นความรู้สึกยึดมั่นต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และความไม่ไว้วางใจว่าบุคคลอื่นจะสามารถเข้ามาแทนที่ทำงานได้

อย่างมีประสิทธิภาพเทียบเท่าตนเอง ความรู้ได้รับการช่วยเหลือยืดหยุ่นจากองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้บุคลากรสำนึกในบุญคุณจึงส่งผลให้อยากทำงานชดใช้ด้วยความภักดีและตั้งใจในการทำงาน

### 3. ทฤษฎี Side-Bet

Becker (1960) ทฤษฎี Side-Bet อธิบายถึงการลงทุนต่อของบุคคลที่เกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่ง เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้ผูกพันต่อสิ่งนั้น ๆ อาจเป็นการลงทุนในรูปของเวลา แรงกายแรงใจ กำลังสติปัญญา ตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่าง หรืออธิบายได้ว่าการที่บุคคลเข้าไปทำงานอยู่ในองค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่งจะก่อให้เกิดการลงทุน (investment) ซึ่ง Becker เรียกว่า Side bet บุคคลนั้นยอมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรระยะยาวในรูปของบำเหน็จ บำนาญ และสวัสดิการต่าง ๆ ที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือรายได้ประจำ ถ้าลาออกจากองค์กรเขาจะต้องสูญเสียสิ่งเหล่านี้ อีกทั้งการทำงานอยู่กับองค์กรนานเท่าใดก็ยิ่งสะสมการลงทุนเพิ่มขึ้น ลงทุนจะมีมูลค่าเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาที่ได้เสียเปรียบไป จึงตัดสินใจยากที่จะลาออกจากองค์กร เพราะอาจสูญเสียโอกาสบางอย่าง อาจจะไม่คุ้มค่ากับประโยชน์ที่พึงได้รับจากองค์กรใหม่

### 4. ทฤษฎีการฝังตรึงในงาน

ทฤษฎีการฝังตรึงในงาน Mitchell et al. (2001) ได้นำเสนอทฤษฎีการฝังตรึงในงาน (Job embeddedness: JE) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในงานปัจจุบันการศึกษาหาสาเหตุที่ส่งผลต่อการลาออกหรือความตั้งใจลาออกของบุคลากร ทฤษฎีดังกล่าวศึกษา เกี่ยวกับ "แรงยึด" (Constraining forces) หรือ "ใยแมงมุม" (Spider web) ที่ยึดบุคลากรไว้ไม่ให้ออกจาก ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความลงตัว (Fit) หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าคุณเองเหมาะสมและเข้ากันได้กับองค์กรและสภาพแวดล้อมโดยรอบ

1.1 ความลงตัวในองค์กร (Fit to Organization) ค่านิยม เป้าหมายในอาชีพ และแผนการในอนาคตของบุคคล ต้องไปกันได้กับวัฒนธรรมขององค์กร และสิ่งที้องค์กรต้องการจากบุคคลในขณะนั้น เช่น ความรู้ ทักษะ ความสามารถ เป็นต้น

1.2 ความลงตัวในชุมชน (Fit to Community) ความเหมาะสมด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ภูมิอากาศ สิ่งอำนวยความสะดวก วัฒนธรรม การเมือง กิจกรรมบันเทิง เป็นต้น

2. ความเชื่อมโยง (Links) หมายถึง การที่พนักงานที่รู้สึกว่าคุณเองมีความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ครอบครัว ชุมชน อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

2.1 พันธะในองค์กร (Links to Organization) เช่น การมีอายุมากขึ้น การมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง การเป็นคณะทำงานหรือกรรมการต่าง ๆ เป็นต้น

2.2 พันธะในชุมชน (Links to Community) เช่น การสมรสแล้ว การมีลูกเล็ก ๆ ที่ต้องการการดูแล กิจกรรมทางศาสนา งานอาสาสมัครที่ทำร่วมกับชุมชน เป็นต้น

3. สิ่งที่ต้องสละ (Sacrifice) หมายถึง พนักงานที่รู้สึกว่าจะต้องสูญเสียด้านวัตถุหรือจิตใจ เมื่อลาออกจากงาน

3.1 สิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (Organization-Related Sacrifice) เช่น แม่้งานใหม่จะได้รับเงินเดือนสูงกว่า แต่ก็ต้องเสียโอกาสที่จะได้เงินสวัสดิการของที่ทำงานเดิม ซึ่งให้เฉพาะผู้ที่ทำงานมาเกิน 10 ปีขึ้นไป หรือเสียโอกาสที่จะได้เลื่อนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งมีปัจจัยของการอยู่กับองค์กรมานานเป็นตัวหนึ่งในการพิจารณา เป็นต้น

3.2 สิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (Community-Related Sacrifice) เช่น เมืองใหญ่ ๆ มักมีสาธารณูปโภค สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อชีวิตและครอบครัว เป็นต้น ว่าโรงเรียนที่มีคุณภาพ ห้างสรรพสินค้า การคมนาคมที่สะดวกสบาย ฯลฯ การย้ายหรือลาออกไปทำงานยังที่อื่นซึ่งมีความเจริญและความสะดวกสบายน้อยกว่า ก็จะต้องสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป เป็นต้น

## แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

### การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

#### 1. ความหมายของการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

จารุวรรณ เมืองเจริญ และประสพชัย พสุนนท์ (2561) หมายถึง การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยจัดเตรียมแผนพัฒนาบุคลากรตามสายงาน เพื่อกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าให้ตรงกับความสนใจของบุคลากร และรองรับการสืบทอดหรือทดแทนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เช่น สายงานบริหาร สายงานประชาสัมพันธ์ และสายงานวิชาการ เป็นต้น

อธิษฐาน แก้วถาวร (2564) หมายถึง งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้อำนวยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชา และบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและบรรลุความต้องการก้าวหน้าในอาชีพสูงสุด

ชุติมา สุภาวะไตร (2565) หมายถึง การวางแผนโดยฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ของพนักงาน โดยเริ่มจากการประเมินความสามารถและพฤติกรรมเพื่อนำมาพิจารณาในการทดแทนตำแหน่งเดิมที่ขาดไป รวมถึงการจัดการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อเลื่อนขั้นตามสายงาน

ณัฐธนฤเบศ วงศ์ภัทรโสภณ (2566) หมายถึง การแสดงออกถึงพื้นฐานแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการพัฒนาความสามารถ เพื่อค้นหาความเหมาะสมสำหรับโอกาสในการทำงานและแรงบันดาลใจในอาชีพของบุคลากร

สุรีพร อุ่อรุณ (2565) หมายถึง การวิเคราะห์รายบุคคลตามความสนใจ ค่านิยม และความสามารถ เพื่อนำข้อมูลไปวางแผนการพัฒนาให้พนักงานมีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ในระยะยาว

ประสิทธิ์ชัย เดชขำ (2557) หมายถึง เส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานที่ช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากร แสดงแนวทางการเลื่อนตำแหน่งจากระดับล่างสุดไปสู่ตำแหน่งสูงสุดภายในองค์กร

ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2559) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบทบาทการทำงานที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้า เช่น การเลื่อนตำแหน่ง ปรับเงินเดือน หรือการเปลี่ยนสายงานตามเส้นทางความก้าวหน้าที่กำหนด รวมถึงการพัฒนาทักษะผ่านการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต

อภิวัชร ฉายอรุณ และกฤษฎา มุฮัมหมัด (2565) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน เช่น การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ปรับเงินเดือน หรือการเปลี่ยนสายงานตามเส้นทางที่วางไว้ รวมถึงการพัฒนาความสามารถเพิ่มเติมผ่านการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อ เพื่อก้าวสู่ความสำเร็จในชีวิต

Dewi Rama Niati et al. (2564) หมายถึง กระบวนการเพิ่มความสามารถในการทำงานของบุคคล เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาความสามารถและอาชีพ รวมถึงการวางแผนอาชีพในอนาคต เพื่อให้องค์กรและบุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมที่สุด

Caroline Jefferson (2566) หมายถึง เส้นทางอาชีพที่ถูกกำหนดเป็นแผนระยะยาว ซึ่งประกอบด้วยเตรียมความพร้อมในแต่ละขั้นตอนหรือภารกิจเฉพาะ เพื่อช่วยให้บุคคลก้าวหน้าไปสู่อาชีพหรือบทบาทใหม่ที่มีความรับผิดชอบ ทักษะ และค่าตอบแทนที่สูงขึ้น

ผู้วิจัยสามารถสรุปจากความหมายของการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพดังที่รวบรวมมาข้างต้นได้ว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและแผนการพัฒนากุศลกร เพื่อจูงใจบุคลากรในองค์กรให้คงอยู่และสร้างความมั่นคงในอาชีพ เปรียบเสมือนเส้นทางสู่ความสำเร็จในเป้าหมายของบุคลากรและองค์กร เป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิตของการทำงาน ป้องกันความเบื่อหน่ายในการทำงาน ภาวะหมดไฟในการทำงาน และการลาออกจากองค์กร

## 2. ความสำคัญของการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ชุตินา สุภาวະไตร (2565) กล่าวว่า การพัฒนาสายงานอาชีพจำเป็นต้องพิจารณาทั้งในส่วนของตัวบุคคลและองค์กร เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาสายงานอาชีพ การวางแผนเส้นทางอาชีพที่เหมาะสมช่วยให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงตามท้องถ้องการ และสามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างยุติธรรม

ธงชัย สันติวงษ์ (2546) กล่าวถึง ความก้าวหน้าในอาชีพว่าเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนถึงการเติบโตในงานและตำแหน่งหน้าที่ พนักงานควรได้รับการพัฒนาตามเส้นทางสายอาชีพที่องค์กรวางแผนไว้ตลอดช่วงระยะเวลาการทำงาน

Supaporn Pan (2025) กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไว้ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายและวางแผนเส้นทางอาชีพช่วยให้การทำงานมีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

2. ความก้าวหน้าในอาชีพช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อรองรับโอกาสเติบโตในอนาคต

3. การเลือกอาชีพที่พึงพอใจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและสุขภาพจิตของพนักงาน

4. การพัฒนาทักษะที่เหมาะสมกับอาชีพช่วยเพิ่มโอกาสด้านรายได้และสวัสดิการ รวมถึงความมั่นคงในอาชีพ

ผู้วิจัยสามารถสรุปจากความสำคัญของการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพดังที่รวบรวมมาข้างต้นได้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพนั้น เปรียบเหมือนเส้นทางความสำเร็จของบุคลากร การวางแผนจากองค์กรและการวางแผนพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างคุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ รวมถึงการสืบทอดตำแหน่งงานในอนาคต

### 3. แนวคิด ทฤษฎี การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

#### 3.1 แนวคิดการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

Tiedman and O'Hare (1963) แนวคิดการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นกระบวนการของบุคคลที่ใช้การทำงานแสดงออกทางบุคลิกภาพในการปรับตัวทางสังคม ความพยายามในการปรับตัวของบุคคลเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ โดยบุคลิกภาพและอาชีพมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน ตามขั้นตอนของการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ระยะการคาดการณ์ (Period of Anticipation) แบ่งออกเป็น 4 ชั้น ได้แก่ การสำรวจค้นหาทางเลือก การคัดเลือกอย่างเป็นไปได้ การจัดอันดับทางเลือก และการเลือกอาชีพ

ระยะที่ 2 ระยะปฏิบัติการปรับตัว (Period of Implementation and Adjustment) แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ การปรับตัวให้เข้ากับกลุ่มอาชีพ การปรับเป้าหมายเข้ากับเป้าหมายกลุ่ม และการปรับสมดุลเพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพ

#### 3.2 แนวคิดองค์ประกอบของความก้าวหน้าในอาชีพ

Fiske (2012) องค์ประกอบของความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. การประเมินตนเอง (Self-Assessment) การวิเคราะห์ทักษะ ความสนใจ และค่านิยมของตนเอง เพื่อเข้าใจจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา

2. การสำรวจอาชีพ (Career Exploration): การค้นคว้าและเรียนรู้เกี่ยวกับเส้นทางอาชีพต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับผลการประเมินตนเอง

3. การตั้งเป้าหมายและวางแผน (Goal Setting and Planning): การกำหนดเป้าหมายอาชีพและวางแผนการพัฒนาเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น

4. การดำเนินการตามแผน (Plan Implementation): การนำแผนที่วางไว้ไปปฏิบัติจริง พร้อมทั้งติดตามและปรับปรุงตามความเหมาะสม

### 3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

Bunyasut (2005 อ้างถึงใน สุวีริยา อู่รุณ , 2565) ได้กำหนดเกณฑ์การวัดความก้าวหน้าในอาชีพไว้ดังนี้

1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ความก้าวหน้าวัดได้จากการเปรียบเทียบตำแหน่งที่ดำรงอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน หรือเปรียบเทียบกับอายุ หรือเพื่อนร่วมงาน

2. ความก้าวหน้าในเงินเดือน หมายถึง การได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์และส่งเสริมซึ่งกันและกันกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ กล่าวคือ บุคคลที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ย่อมมีโอกาสได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น และในทางกลับกัน

3. ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ รวมถึงพัฒนาด้านจิตใจ ทศนคติ และนิสัยในการทำงาน ซึ่งการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจะนำไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองถือว่ามีสำคัญมากที่สุด เพราะเป็นพื้นฐานสำคัญของการเลื่อนตำแหน่งและการเพิ่มเงินเดือน ซึ่งการพิจารณาความก้าวหน้าจะอยู่ในอำนาจของผู้บังคับบัญชา โดยพิจารณาจากผลงาน ความรู้ และความสามารถของบุคลากร

3.4 ทฤษฎีช่วงชีวิตของซูเปอร์ เป็นทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพที่พัฒนาโดย Donald Super (1990) ซึ่งเน้นว่าการพัฒนาอาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายด้าน Super เชื่อว่าการพัฒนาอาชีพไม่ใช่เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นครั้งเดียว แต่เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่เกิดขึ้นตลอดชีวิตของบุคคล บุคคลจะมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในด้านความสนใจ ความสามารถ และค่านิยม ซึ่งส่งผลต่อการเลือกและการปรับตัวในอาชีพ นอกจากนี้ได้ทำการศึกษารูปแบบของอาชีพของบุคคลในช่วงชีวิตของแต่ละบุคคล ดังนี้

ช่วงชีวิต (Life-Span): ทฤษฎีนี้มองว่าชีวิตอาชีพของบุคคลเกิดขึ้นตลอดช่วงชีวิต โดยแบ่งออกเป็นหลายช่วง ได้แก่ 1) อายุเด็ก (Growth Stage) ชั้นเจริญเติบโต ตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 14 ปี บุคคลจะพัฒนาความสนใจและความสามารถ 2) อายุวัยรุ่น (Exploratory Stage) ชั้นค้นหา อายุ 15-24 ปี บุคคลจะสำรวจตนเองและสำรวจอาชีพต่าง ๆ 3) อายุวัยทำงาน (Establishment Stage) ชั้นวางรากฐาน อายุ 25-44 ปี บุคคลจะสร้างความมั่นคงในอาชีพ 4) อายุวัยกลางคน (Maintenance Stage) ชั้นการสร้างความมั่นคง อายุ 45-64 ปี บุคคลจะรักษาและปรับปรุงตำแหน่งในอาชีพ 5) อายุวัยชรา (Disengagement Stage) ชั้นถดถอย เป็นช่วงก่อนเกษียณอายุ 65 ปีขึ้นไป บุคคลจะเริ่มลดความสนใจในอาชีพและเตรียมตัวสำหรับการเกษียณ

ช่วงเหล่านี้อาจไม่จำกัดเฉพาะการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงการเติบโตทางด้านอารมณ์และสังคมด้วย

พื้นที่ชีวิต (Life-Space): พื้นที่ชีวิตหมายถึงการรวมชีวิตทั้งหมดของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยบทบาทและสถานะทางสังคมต่าง ๆ เช่น บทบาทในครอบครัว อาชีพ การศึกษา และกิจกรรมทางสังคม พื้นที่ชีวิตมีผลต่อการตัดสินใจและการพัฒนาการในอาชีพ

ลักษณะของการพัฒนาอาชีพ (Career Development): ซูเปอร์เชื่อว่าการพัฒนาอาชีพเกิดขึ้นในหลายระดับ ได้แก่ ตัวตน (Self-Concept) ซึ่งหมายถึงความเชื่อและภาพลักษณ์ที่เรามีต่อตนเองในบริบทของอาชีพ การพัฒนาอาชีพเกิดขึ้นผ่านการสัมผัสประสบการณ์ การเรียนรู้ และการปรับตัวในบริบทที่เปลี่ยนแปลง

3.5 ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของ กินซ์เบิร์ก Ginzberg (1974) แบ่งช่วงการเลือกอาชีพของบุคคลออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะเพ้อฝัน (Fantasy Period) ช่วงอายุประมาณ 0-10 ปี เด็กจะเลือกอาชีพตามความปรารถนาและความฝัน โดยไม่มีข้อจำกัดด้านความเป็นจริง

ระยะทดลอง (Tentative Period) ช่วงอายุประมาณ 11-17 ปี วัยรุ่นจะเริ่มพิจารณาอาชีพโดยคำนึงถึงความสนใจ ความสามารถ และค่านิยมของตนเอง

ระยะความเป็นจริง (Realistic Period) ช่วงอายุประมาณ 18 ปีขึ้นไป บุคคลจะตัดสินใจเลือกอาชีพโดยคำนึงถึงความเป็นจริงของตลาดแรงงานและโอกาสในการทำงาน

## แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการธำรงรักษาบุคลากร

### การธำรงรักษาบุคลากร

#### 1. ความหมายของการธำรงรักษา

เบญจมาศ ทองเรือง (2560) การธำรงรักษา (Retention) หมายถึง การรักษาสภาพการเป็นบุคลากรขององค์กร ซึ่งองค์กรมีหน้าที่สร้างความพึงพอใจ ความรู้สึกผูกพัน ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน และการอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข

พระมหาสุเมธ สมานิตโต (2561) กิจกรรมหรือวิธีการที่ผู้บริหารในทุกองค์กรจัดทำขึ้นเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ โดยอาศัยแรงจูงใจด้านต่าง ๆ ในการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร โดยมีจุดมุ่งหมายให้บุคลากรในองค์กรของตนรู้สึกภาคภูมิใจว่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร รู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงานไม่คิดเกิดความอยากจะออกจากองค์กรไป

พระครูอุเทศธรรมสาทิส อชิโต (2561) การธำรงรักษาส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรคือบุคลากรที่มีค่าเพื่อให้มีความจงรักภักดีอยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลายาวนานที่สุด หากองค์กรไม่สามารถธำรงบุคลากรอันมีค่าไว้ได้ ย่อมประสบกับปัญหา องค์กรจึงต้องพยายามค้นหาวิธีการจูงใจ การรับฟังปัญหา รวมทั้งเทคนิคต่าง ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร

อนุพงษ์ หมื่นชัยยะ (2561) องค์กรที่มีความสามารถในการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่ปฏิบัติงานคู่กับองค์กรต่อไปเป็นระยะเวลายาวนานที่สุด ซึ่งมีกระบวนการที่หลากหลายสำหรับการรักษาพนักงาน เช่น การสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน โดยการมอบผลประโยชน์ที่มากขึ้น เช่น การเพิ่มเงินเดือน ผลประโยชน์ สวัสดิการหลากหลาย เพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกของพนักงานต่อองค์กร ช่วยลดปัญหาการลาออกของพนักงาน และการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ทั้งนี้ก็จะส่งผลให้องค์กรบรรลุความต้องการและเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างสำเร็จลุล่วง

สุชา เกียรติเทอดหล้า และพิทวัส เอื้อสังคมเศรษฐ์ (2561) การธำรงรักษาบุคลากรเป็นกระบวนการ แนวทางปฏิบัติ หรือกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่องค์กรจะต้องวางแผน เพื่อดึงดูดและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุขและมีความทุ่มเทอย่างเต็มที่ที่จะทำงานให้กับองค์กรในระยะยาว

ภูริชา พลนิกร (2566) การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวทางหรือวิธีการที่จะรักษาบุคลากรให้ทำงานกับองค์กรได้เป็นระยะเวลานาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถ อีกทั้งมีประสบการณ์การทำงาน การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่ รวมทั้งมีสุขภาพและร่างกายที่สมบูรณ์ มีความมั่นคงในหน้าที่และการงาน เป็นการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันในการทำงานร่วมในองค์กร

สุวิรุช ดวงกาญจนา (2562) การบำรุงรักษาบุคลากรในองค์กรให้ทำงานร่วมกับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว ด้วยการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และเสริมด้วยแรงจูงใจ การให้โอกาสหรือการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและการจัดการด้านสวัสดิการที่ดี ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจ มีสุขภาพจิตที่ดี เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์กร และเกิดเป็นความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทำให้ผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพและอยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว

เพียงททัย พงษ์สุวรรณ (2566) ความพยายามที่จะรักษาบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มกำลัง โดยการจัดสภาพแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขในการทำงานถือเป็นวิธีการรักษาบุคลากรให้อยู่คู่กับองค์กร

Mansoor Ahmed Soomro (2021) การธำรงรักษาบุคลากรเป็นกระบวนการดึงดูดบุคลากรให้ทำงานกับองค์กรในระยะเวลายาว เพื่อไม่ให้บุคลากรลาออกซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กร ผู้บริหารหรือผู้บริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลถือเป็นงานที่ทำทนายอย่างมาก เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรและกลยุทธ์มีเกี่ยวข้องเป็นอย่างมากในการกำหนดแนวทางการรักษาบุคลากร

Asma Ahmed Houssein (2020) การรักษาพนักงานด้วยการจูงใจให้พนักงานอยู่กับองค์กร โดยการพัฒนานโยบายในการดูแลบุคลากร เช่น การฝึกอบรมและการพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน คุณภาพชีวิตการทำงาน และนโยบายการทำงาน เพื่อดึงดูดพนักงานให้เกิดความต้องการลาออกจากองค์กร

ผู้วิจัยสามารถสรุปจากความหมายของการธำรงรักษาบุคลากรตั้งที่รวบรวมมาข้างต้นได้ว่าการธำรงรักษาบุคลากรเป็นวิธีการรักษาซึ่งบุคลากรภายในองค์กรให้คงอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลานาน สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพและมีความพึงพอใจต่อตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน โดยองค์กรได้สร้างแรงจูงใจ เช่น การเพิ่มเงินเดือน สวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร และการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจมากที่สุด

## 2. ความสำคัญของการธำรงรักษาบุคลากร

พยอม วงศ์สารศรี (2562) กล่าวว่า การธำรงรักษามีความสำคัญไว้ในหนังสือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังต่อไปนี้

1. การธำรงรักษาทำให้องค์กรไม่สูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถไป ทั้งนี้เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นแรงงานที่มีค่าอย่างยิ่งสำหรับองค์กรถ้าองค์กรจัดกิจกรรมธำรงรักษาเป็นอย่างดีจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยตรงแต่ในทางตรงกันข้าม บุคลากรยอมแสวงหาองค์กรใหม่ที่สามารถตอบสนองความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยของตนเอง ส่งผลให้องค์กรต้องสรรหาบุคลากรเพื่อมาทดแทนนับว่าเป็นการเสียเวลาแก่องค์กรเป็นอย่างมาก

2. การดำรงรักษาช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีขององค์กรต่อบุคคลภายนอกทั่วไป การสร้างชื่อเสียงเพื่อรับรู้ว่าคุณ้องค์กรนี้มีการดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นอย่างดี

3. การดำรงรักษาบุคลากรได้ส่งผลต่อความมั่นคงของประเทศชาติ เพราะบุคลากรไม่มีปัญหาการเรียกร้องสิทธิต่อองค์กร ไม่เกิดความขัดแย้งต่อปัญหาองค์กรไม่ได้จัดความคุ้มครองและช่วยเหลือขณะที่ปฏิบัติงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวการดำรงรักษาจึงก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงแก่องค์กร การดำรงรักษาเป็นกระบวนการในเชิงบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรอย่างแท้จริง เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจที่จะร่วมมือกับผู้บริหารผู้ร่วมงานด้วยความทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ ขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นสภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานในหน่วยงานที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ความรู้สึกนี้อาจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือบรรยากาศของหน่วยงานนั้นก็ได้ซึ่งจะมีผลต่อแผนการปฏิบัติงานของบุคคลด้วย ประโยชน์ของการดำรงรักษาบุคลากร

นางนุช วงษ์สุวรรณ (2546 อ่างใน เขมจิรา กุลขำ, 2564) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการดำรงรักษาบุคลากรไว้ในหนังสือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. องค์กรไม่สูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพราะมีความมั่นคง ความก้าวหน้า ขวัญกำลังใจ และความปลอดภัย บุคลากรจึงเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กร

2. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร เพราะไม่มีการโยกย้ายหรือลาออกของพนักงานใหม่บ่อยครั้ง เนื่องจากองค์กรมีความเอาใจใส่ดูแลพนักงานอย่างดี ไม่ใช่มุ่งแต่ผลงานอย่างเดียว

3. ทำให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย เนื่องจากไม่ต้องใช้จ่ายเงินเพื่อรับพนักงานใหม่ ไม่มีปัญหาเรื่องขาดประสิทธิภาพในการทำงานหรือปัญหาผลผลิตลดลง และปัญหาพนักงานใหม่เข้ามาฝึกงานและความคุ้นเคยกับงานที่ต้องใช้เวลานาน

4. องค์กรมีความก้าวหน้าได้เร็วและมีความมั่นคง เนื่องจากไม่มีการเปลี่ยนแปลงพนักงานใหม่บ่อยครั้ง พนักงานมีกำลังใจทำงานจึงทุ่มเทอย่างเต็มที่

5. ประเทศชาติมั่นคง เนื่องจากองค์กรมั่นคง เพราะบุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยสามารถสรุปจากความสำคัญของการดำรงรักษาบุคลากรดังที่รวบรวมมาข้างต้นได้ว่าการดำรงรักษามีส่วนช่วยให้องค์กรไม่สูญเสียซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเป็นการป้องกันการลาออกของบุคลากรและยังสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร เพราะบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ไม่มีการโยกย้ายหรือลาออกอันก่อให้เกิดปัญหาการกระจายข้อมูลขององค์กรและยังช่วยให้ประเทศชาติมีความก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็วเพราะความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

ชัยณรงค์ สิริพรปริดา (2566) การธำรงรักษาบุคลากรเป็นกลยุทธ์สร้างความผูกพันกับบุคลากร ทำให้แสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร สร้างโอกาสความก้าวหน้าของสายอาชีพในอนาคต มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร คงอยู่กับองค์กรยาวนาน บุคลากรรู้สึกมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีความสุขในการทำงาน โดยความสามารถของบุคลากรให้อยู่กับองค์กรและจงรักภักดีต่อองค์กร องค์กรจะต้องมีกลยุทธ์ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เป็นต้น จึงจะสามารถส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคลากรได้ อีกทั้งจะต้องมีแนวทางตอบสนองความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร พัฒนา และจงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนานที่สุดด้วยการธำรงรักษาบุคลากร ให้บุคลากรรู้สึกมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีความสุขในการทำงาน

### 3. แนวคิด ทฤษฎี การธำรงรักษาบุคลากร

#### 3.1 ทฤษฎีการจูงใจ

แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg (1959) นั้นกล่าวถึงความพึงพอใจและการรักษาซึ่งบุคลากรให้ยังคงปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรได้อย่างมีแรงกระตุ้นการทำงาน เพราะเมื่อบุคลากรนั้นเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจเชิงลบในการทำงานแล้วนั้น ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานลดลง เป็นผลทางลบ ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้เกิดผลทางตรงกันข้ามเช่นกันคือหากบุคลากรเกิดความพึงพอใจก็จะนำมาซึ่งความตั้งใจในการทำงาน และความมุ่งมั่นในการทำงานที่เพิ่มขึ้นส่งผลเชิงบวกเช่นกัน องค์กรจึงสมควรที่จะบริการจัดการบุคลากรให้มีความพึงพอใจต่อหน้าที่และสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อคุณภาพในการทำงานที่อันไปสู่คุณภาพความสำเร็จร่วมกันระหว่างบุคลากรและองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจูงใจและธำรงรักษา ประกอบด้วย 2 ประการ ดังนี้

1. การจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน (Success) คือ ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้สำเร็จเสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี

1.2 ด้านการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) คือ สมาชิกในองค์กรที่ให้ความยอมรับยกย่องต่อกันเกิดเป็นความรู้สึกความภาคภูมิใจ ปลื้มปิติยินดีในการทำงาน

1.3 ด้านลักษณะของงาน คือ การรับรู้ทัศนคติทางบวกหรือทางลบของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน

1.4 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การมีอำนาจในการรับผิดชอบงาน โครงการหรือกิจกรรมอย่างเต็มที่ การได้รับมอบหมายรับผิดชอบงานใหม่ ๆ ที่มีความท้าทาย ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจอันเป็นที่แสดงถึงการมีอำนาจในการตัดสินใจมากยิ่งขึ้น

1.5 ด้านความก้าวหน้า (Career Path) คือ การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ทำให้เกิดความรู้สึกความพึงพอใจ การจูงใจด้วยการความชื่นชม ชมเชยในผลงาน และความสามารถของบุคลากรเองทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ดังนั้นปัจจัยทั้ง 5 ประการข้างต้นจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และจูงใจให้คนทำงานอย่างตั้งใจจนสุดความสามารถ

2. การค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นรักษาการดำรงอยู่ของบุคลากรที่มีความสัมพันธ์ต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นการป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจของบุคลากรในการทำงาน ประกอบด้วย 9 ประการ คือ

2.1 ด้านการบริหารงานและนโยบาย คือ การค้ำจุนบุคลากรด้วยการจัดการและการบริหารองค์กรที่มีระบบระเบียบ มีความยุติธรรมต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค

2.2 ด้านเพื่อนร่วมงาน คือ การพูดคุย ปรึกษาปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กรด้วยกัน

2.3 ด้านหัวหน้า คือ ความสัมพันธ์จากการติดต่อสื่อสารทั้งในรูปแบบกิริยาหรือวาจา ที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์กับหัวหน้า และความสามารถในการทำงานร่วมกัน

2.4 ด้านลูกน้อง คือ การติดต่อสื่อสารกับลูกน้อง ด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.5 ด้านความเหมาะสมของเงินเดือน คือ ค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรที่ส่งผลต่อความรู้สึกความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจ หรืออัตราการเพิ่มเงินเดือนในองค์กรที่มีความกำหนดเกณฑ์ไว้

2.6 ด้านสภาพการทำงาน คือ ตำแหน่งของบุคลากร สถานะ และสภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน เช่น เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เป็นต้น

2.7 ด้านความมั่นคง คือ ความรู้สึกความมั่นคงของงาน ความยั่งยืนของตำแหน่งอาชีพ และความมั่นคงขององค์กร

2.8 ด้านวิธีการบริหารงาน หมายถึง การบริหารงาน นโยบาย วิสัยทัศน์ ระเบียบและข้อบังคับในองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องรับรู้ถึงขีดความสามารถของลูกน้องเพื่อสร้างคามยุติธรรมในการบริหารงานและการวางแผนงานให้เกิดความเหมาะสม

2.9 ด้านลักษณะของอาชีพ หมายถึง สถานะของงานหรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อบุคคลเป็นที่ยอมรับนับถือ มีเกียรติและศักดิ์ศรี ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจต่องาน

การจูงใจและการค้ำจุนบุคลากรทั้งหมดนั้นเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจและการลาออกของบุคลากรภายในองค์กร เพราะการลาออกของบุคลากรคือความเสี่ยงขององค์กรที่มีโอกาสสูญเสียคนเก่งและข้อมูลอันเป็นความลับ ไม่มีองค์กรใดต้องการให้มีอัตราการลาออกของบุคลากร

จำนวนมาก ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการสร้างความผาสุกเพื่อกระตุ้นการความต้องการทำงาน สภาพแวดล้อมก็เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างการจูงใจสนองความต้องการของบุคลากรได้เป็นอย่างดี

จากทฤษฎีการจูงใจ Herzberg นั้นสามารถสรุปได้ดังนี้

การจูงใจและการค้ำจุนเมื่อเปรียบเทียบแล้วนั้น การจูงใจมีความสำคัญยิ่งกว่าการค้ำจุน เพราะเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างแท้จริง ความพึงพอใจในการทำงานสามารถสร้างได้จากส่งเสริมและสนับสนุนเชิงบวกให้กับบุคลากร ทำให้พนักงานรับรู้ถึงคุณค่าและความเอาใจใส่ขององค์กรที่มีต่อบุคลากร การจูงใจในการทำงานด้วยการตอบสนองความต้องการใน ด้วยความรู้สึกช่วยเพิ่มแรงจูงใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าการค้ำจุนจะเป็นการตอบสนองความต้องการที่ไม่จำกัด มีแต่จะเพิ่มขึ้น ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจที่แท้จริงและยั่งยืนได้ แต่ก็สามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าต่อองค์กรและป้องกันไม่ให้อุบัติการณ์เกิดความไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยลดความรู้สึกเชิงลบจากการไม่ยอมทำงานและความเบื่อหน่าย กระบวนการจูงใจเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดความตั้งใจในการทำงานที่ดีนั้น จึงต้องมีการกำหนดองค์ประกอบด้านแรงจูงใจและด้านค้ำจุน บุคลากรต้องเห็นว่างานนั้นมีความหมายและเป็นสิ่งที่ท้าทายเพื่อการสร้างความพอใจในงานอย่างแท้จริง

### 3.2 การรักษานักงานให้คงอยู่กับองค์กร

Taunton, Krampitz & Wood (1989) กล่าวถึงรูปแบบของทฤษฎีการรักษานักงานให้คงอยู่ (Theory model of retention) มี 4 องค์ประกอบที่ส่งผลกับการรักษานักงานให้คงอยู่ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะพนักงาน (Employee Characteristics) หมายถึง ลักษณะของบุคคลประกอบด้วยโอกาสในการเปลี่ยนงาน สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน การศึกษา และภาระครอบครัว ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1) โอกาสในการเปลี่ยนงาน การไม่พึงพอใจในงานหรืองานใหม่ให้ผลประโยชน์ 2) สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลกับบุคคลที่ทำงานร่วมกัน องค์กร 3) ภาระครอบครัว ภาระทางการเงิน เนื่องจากภาระครอบครัวในบทบาท ภาระในการรับผิดชอบอาจทำให้เกิดความเหนื่อยล้าและอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้

2. ปัจจัยด้านภาระงาน (Task Requirement) หมายถึง ลักษณะของงานประกอบด้วย ความจำเจของงานการมีส่วนร่วม และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1) ความจำเจของงาน การปฏิบัติงานซ้ำ ๆ งานที่เป็นประจำไม่มีความหลากหลาย ทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจและอาจส่งผลให้ลาออก 2) การมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงาน จะทำให้พนักงานคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนสำคัญของหน่วยงาน 3) การติดต่อสื่อสาร การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารขององค์กรไปสู่พนักงาน เป็นกระบวนการทางสังคมและวัฒนธรรม

3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์กร (Organization Characteristics) ประกอบด้วย ค่าตอบแทน ความยุติธรรม และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1) ค่าตอบแทน เป็นสิ่งสำคัญในการครองชีพ การทำงานเพื่อให้มีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีพ จะทำให้คนดำรงชีพได้อย่างมีความสุข 2) ความยุติธรรม เป็นสิ่งสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจ และการคงอยู่ในงาน 3) โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การเปิดโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานมีเป้าหมายและอยากคงอยู่ในงาน

4. ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร (Manager Characteristics) หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารประกอบด้วยแรงจูงใจในการบริหาร อิทธิพล อำนาจ และแบบของภาวะผู้นำ มีรายละเอียดดังนี้ 1) แรงจูงใจในการบริหาร ระบบการจูงใจ ด้วยการกำหนดอัตราเงินเดือนตามอำนาจหน้าที่และระยะเวลาในการทำงาน 2) อำนาจ การใช้อำนาจอย่างเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา 3) อิทธิพล ความสามารถของผู้บริหารในการควบคุมการปฏิบัติงาน พนักงานทรัพยากร และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน 4) แบบภาวะผู้นำ การบริหารงานของผู้บริหาร การกำหนดเป้าหมาย การแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ การมีส่วนร่วม

### 3.3 ทฤษฎีมาสโลว์ ลำดับขั้นความต้องการ

ทฤษฎีจิตวิทยา Maslow (1970) โดย Abraham Harold Maslow จาก “A Theory of Human Motivation” ระบุว่า มนุษย์มีความต้องการ 5 ลำดับขั้น มนุษย์นั้นจะมีความต้องการขั้นต่ำสุดเป็นลำดับแรกตามรูปฐานพีระมิดจากด้านล่างขึ้นไปด้านบน เมื่อมีการตอบสนองจนเกิดความพอใจแล้วมนุษย์ก็จะเกิดความต้องการขั้นต่อไป ความต้องการจะเกิดขึ้น 5 ลำดับขั้น ดังนี้

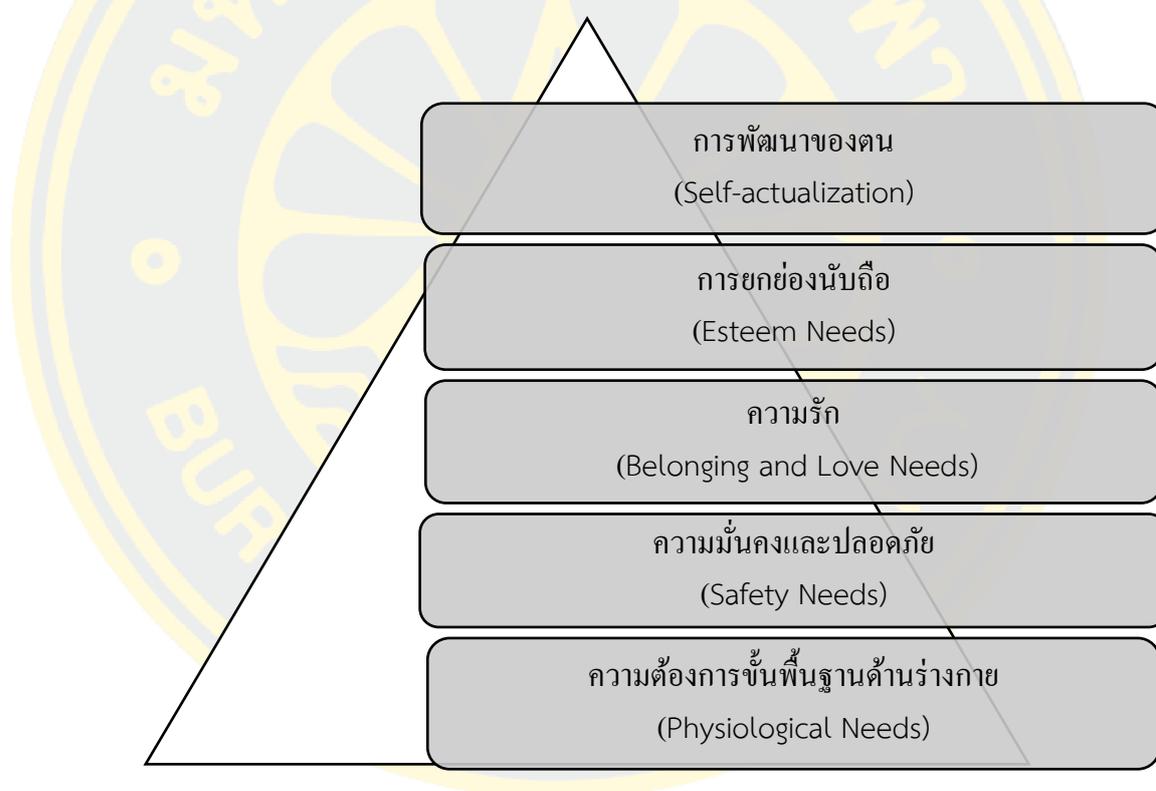
1. ความต้องการขั้นพื้นฐานด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการของมนุษย์ในขั้นของการดำรงชีวิตพื้นฐานปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่พักอาศัย และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เป็นความต้องการที่ตอบสนองความรอดของชีวิต

2. ความต้องการความมั่นคง (Safety Needs) ความมั่นคงในชีวิตเพื่อความมั่นใจในการมีชีวิตที่ดี ได้แก่ ความปลอดภัยในชีวิต การมีหน้าที่การงานที่มั่นคง ไม่มีความหวาดกลัวจากภัยคุกคาม มีสิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ มนุษย์ส่วนมากจะมองถึงความมั่นใจทางการเงินและแหล่งที่อยู่อาศัยเป็นสิ่งสำคัญ ความต้องการความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ตามมาหลังจากความต้องการขั้นพื้นฐาน

3. ความต้องการความรัก (Belonging and Love Needs) มนุษย์ทุกคนต้องการความรักความเห็นใจ การเอาใจใส่ไม่ว่าจากครอบครัวหรือบุคคลอื่นเป็นความต้องการลำดับขั้นที่มนุษย์สามารถจะค้นหาได้ด้วยตนเองและมีความหลากหลายแตกต่างกันตามความรู้สึกที่มีต่อบุคคล เช่น รักพ่อแม่ รักครอบครัว รักคู่รัก รักเพื่อน และรักสัตว์เลี้ยงของตนเอง เป็นความรู้สึกที่ได้รับความเอาใจใส่และให้ความสำคัญจากบุคคลหรือสิ่งมีชีวิต

4. ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) การยอมรับจากมนุษย์ด้วยกัน ทำให้เกิดความรู้สึกยินดีปรีดา มีความสุข และความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความรู้สึกที่ส่งผลกระทบต่อเชิงบวกให้สถานภาพของตนเองนั้นมีระดับสูงขึ้น อาจเกิดขึ้นจากความสำเร็จในหน้าที่และการได้รับคำชม ความมีเกียรติจากยศ ตำแหน่ง หน้าที่ ทำให้บุคคลอื่นยกย่องและนับถือ

5. ความต้องการพัฒนาของตน (Self-actualization) ความต้องการพัฒนาของตนเป็นการพัฒนาเพื่อเติมเต็มความสมบูรณ์ของชีวิต เป็นความต้องการขั้นสูงสุด มนุษย์อยากได้รับผลสำเร็จในเป้าหมายชีวิตของตนเอง การพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดนิ่งเป็นลักษณะของมนุษย์ที่มีการพัฒนาตนเองให้ก้าวทันโลกและประสบความสำเร็จ



ภาพที่ 2 พีระมิดลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาบุคลากรที่ได้กล่าวมาข้างต้น บ่งบอกถึงความต้องการของบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ การพัฒนาตนเอง และความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น การดำรงรักษาบุคลากรขององค์กรจำเป็นต้องศึกษาพฤติกรรมขององค์กร ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ลักษณะส่วนตัว และลักษณะของงานที่รับผิดชอบ เพื่อ

ตอบสนองความต้องการของบุคลากร เป็นการรักษามูลค่าบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรผ่านการสร้างแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานรับรู้ถึงคุณค่าและความเอาใจใส่ที่องค์กรมีต่อบุคลากร ซึ่งส่งผลให้งานมีคุณภาพ และนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกันระหว่างบุคลากรกับองค์กร

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

#### งานวิจัยในประเทศ

พงศกร แวนแก้ว และมัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ เป็นงานวิจัยผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศจำนวน 56 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ตัวแปรศึกษาความผูกพันต่อองค์กร (Mowday, Steers and Porter, 1979) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.41) โดยค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.42) อันดับสุดท้ายคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.50) 2) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีการให้ข้าราชการครู มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีการให้คำแนะนำความเกี่ยวกับค่านิยม และวัฒนธรรมอันดีของโรงเรียนส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นเป็นแรงผลักดันในการทำงาน การสร้างทัศนคติที่ดีในโรงเรียนเกิดความภาคภูมิใจในโรงเรียน 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีการทำงานโดยผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การให้รางวัลและคำชมเชย เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ 3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรมีการให้ความสำคัญกับข้าราชการครูทุกคนทั้งในเรื่องของการทำงาน และเรื่องชีวิตส่วนตัวคอยดูแลแสดงความเป็นห่วงหวั่นช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับข้าราชการครูจะช่วยสร้างความผูกพัน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันได้

ธัญพร ส่องแสง และคณะ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ในการสร้างบรรยากาศองค์กรของผู้บริหาร กับความผูกพันของครูต่อองค์กรของโรงเรียนเอกชนพื้นที่การศึกษาเชิงราย เขต 1 เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และคณะครูโรงเรียนเอกชน

พื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 รวม จำนวน 258 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ตัวแปรศึกษาความผูกพันต่อองค์กร (Steers, R. M. & Porter, L.W., 1983) ผลการวิจัยพบว่าการสร้างบรรยากาศองค์กรของผู้บริหาร สังกัดโรงเรียนเอกชนพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 มีค่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D.= 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D.= 0.42) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D.= 0.41) ตามลำดับ ความผูกพันของครูต่อองค์กรของโรงเรียนเอกชนพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรของผู้บริหารกับความผูกพันของครูต่อองค์กรของโรงเรียนเอกชนพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r=.62$ ,  $p<.01$ )

อภิสิทธิ์ เครือสา และวรกาญจน์ สุขสดเขียว (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี จำนวน 86 คน และผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ผลค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ตัวแปรศึกษาความผูกพันต่อองค์กร (Mowday, Steers and Porter, 1979) ผลการวิจัยพบว่า 1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รองลงมา คือด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 2. แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานีประกอบด้วย 11 วิธีการ ดังนี้ 1) การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนการปฏิบัติงานจากฝ่ายบริหารที่ชัดเจน และมีการกำกับติดตามอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมภายในองค์กรและการเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนและลงมือปฏิบัติของฝ่ายบริหาร 3) การสนับสนุน ยกย่องชมเชยและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมแก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การสร้างกิจกรรมหรือพื้นที่ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสเรียนรู้และซึมซับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 5) การสร้างความตระหนักและคุณค่าให้กับบุคลากรในฐานะที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและการทำงานเพื่อส่วนรวม 6) การจัดสรรบุคคลให้เหมาะสมกับงานตามความสามารถ ประสิทธิภาพ ทักษะ และความสามารถพิเศษของบุคลากรแต่ละบุคคล เพียงพอกับลักษณะและปริมาณของงานในส่วนต่าง ๆ 7) การกำกับติดตามผ่านสายงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้รับทราบและ

ติดตามผลการดำเนินงานของงานต่าง ๆ 9) เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสทำความรู้จักหรือสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างกันผ่านกิจกรรมต่าง ๆ 10) การสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 11) การสร้างเครือข่ายกับชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและหน่วยงานภายนอก เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

มฤดี ปุริเส และคณะ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 214 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ตัวแปรศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร (Mowday, Steers and Porter, 1979) ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม มีแรงจูงใจในการทำงานของครูในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.44) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านแล้วพบว่า อันดับหนึ่งคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.56) รองลงมาเท่ากันสองด้าน คือด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D. = 0.49) ส่วนลำดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.57) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 01 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .802 ซึ่งแสดงว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม ในระดับสูง

วรวิจน์ สารถวิล และคณะ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 34 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การเต็มใจในการปฏิบัติงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัตสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยคัตสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .738 และปัจจัยคัดสรร 5 ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเรียงตามลำดับดังนี้ วัฒนธรรมองค์กร การได้รับการยอมรับนับถือ การมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์กร ผลตอบแทนและการสร้างบรรยากาศในการทำงานโดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 59.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชนิษฐกมนน์ แพทย์รัตนกุล (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า จำนวน 194 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้าในภาพรวม มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับมาก ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน และด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน ส่วนด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพในโรงเรียน มีความผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์กร ด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม มีความสัมพันธ์ระดับสูง และรายด้าน ได้แก่ ด้านความด้านประสบการณ์ในการทำงานด้านลักษณะงาน และด้านลักษณะองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในระดับสูง และปานกลาง ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยที่สามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน งานที่ทำมีโอกาที่จะได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและความมีอิสระในการทำงาน โดยมีอำนาจการทำนายร้อยละ 44.4 และแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ยอมรับความแตกต่าง ให้ความสำคัญต่อกันและกัน จัดโครงสร้างการบริหารงานที่ โปร่งใส ยุติธรรม จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และมีการจัดโครงสร้างการปฏิบัติและกระบวนการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนให้เป็นระบบ และมีความชัดเจน

สุภาพร ประเสริฐชาติ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 341 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ใน 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งอายุ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในทางลบในระดับต่ำ ยกเว้นด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในทางบวกในระดับต่ำ ปัจจัยลักษณะงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ในระดับปานกลาง และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ในระดับปานกลาง 3) ปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ( $E_3$ ) ปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ( $E_4$ ) ปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึ่งพิงได้ ( $E_2$ ) ปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน ( $J_3$ ) ปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน ( $J_1$ ) และปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ( $E_1$ ) ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู มีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 66.10 มีสมการทำนาย คือ  $Y = .739 + 1.18 (E_3) + .262 (E_4) + .192 (E_2) + .089 (J_3) + .099 (J_1) + .074 (E_1)$

อนงค์ศิริ โจรนโสดม (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 254 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครู ปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยนโยบายและการบริหารงานองค์กร ( $X_{44}$ ) ปัจจัยวัฒนธรรมแบบ

สร้างสรรค์ ( $X_{22}$ ) ปัจจัยคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา ( $X_{43}$ ) ปัจจัยบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน ( $X_{13}$ ) ปัจจัยวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น ( $X_{23}$ ) และปัจจัยสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร ( $X_{42}$ ) มีความสามารถพยากรณ์ร่วมกันได้ร้อยละ 85.10 มีสมการทำนาย คือ  $Y = 12.870 + 1.873 (X_{44}) + 0.780 (X_{22}) + 1.279 (X_{43}) + 0.845 (X_{13}) + 0.427 (X_{23}) + 0.641 (X_{42})$

วสิ์ สงสูงวงศ์ และคณะ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่ง เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานของบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่ง จำนวน 74 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (t- test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21 - 30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานแพ้ผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป มีรายได้ 15,001 - 30,000 บาท มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะของงาน ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและอายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยลักษณะของงานด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ( $X_4$ ) ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร ( $X_7$ ) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ( $X_8$ ) และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ( $X_{10}$ ) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรดังกล่าว สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 75.4 มีสมการทำนาย คือ  $Y = 0.450 + 0.310 (X_4) + 0.203 (X_7) + 0.288 (X_8) + 0.489 (X_{10})$

นิภาวรรณ ลุนละวงษ์ และนายยุทธ เขยบาล (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธาณี เป็นงานวิจัยผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธาณี จำนวน 364 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธาณี โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.35$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านความศรัทธา ( $\bar{X} = 2.41$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านบรรทัดฐาน ( $\bar{X} = 2.37$ ) ส่วนด้านพฤติกรรมและด้านจิตใจ ( $\bar{X} = 2.32$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ความศรัทธา อยู่ในลำดับสุดท้าย 2) แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธาณี มี 29 แนวทาง ประกอบด้วย 1) ด้านความศรัทธา จำนวน 5 แนวทาง 2) ด้านความทุ่มเท จำนวน 5 แนวทาง 3) ด้านความจงรักภักดี จำนวน 3 แนวทาง 4) ด้านพฤติกรรม จำนวน 5 แนวทาง 5) ด้านจิตใจ จำนวน 3 แนวทาง 6) ด้านการคงอยู่ จำนวน 4 แนวทาง และ 7) ด้านบรรทัดฐาน จำนวน 4 แนวทาง โดยทุก

แนวทางมีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุมอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้านทุกแนวทาง

#### งานวิจัยต่างประเทศ

Ibrahim Limon (2021) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมศักยภาพความเป็นผู้นำกับการปฏิบัติงานของครู: ความผูกพันในองค์กรในฐานะตัวกลาง เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะครูในพื้นที่การศึกษา ประเทศตุรกี จำนวน 324 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่ส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะช่วยเพิ่มความผูกพันในองค์กรและการปฏิบัติงานของครู ในทางกลับกัน ความผูกพันขององค์กรที่สูงขึ้นหมายถึงประสิทธิภาพการทำงานในระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้การเพิ่มขีดความสามารถของความเป็นผู้นำยังส่งผลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานของครูจากความผูกพันขององค์กร

Oka Atika et al. (2022) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วินัยในการทำงาน ภาวะผู้นำ และความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันขององค์กรและผลงานครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นของรัฐในเขตบางโก อำเภอรอรั้ง ฮีลาร์ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นเขตบางโก จำนวน 48 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ระเบียบวินัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อความมุ่งมั่นขององค์กร ความเป็นผู้นำที่ดีมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อการเพิ่มความผูกพันขององค์กร ความพึงพอใจในงานของครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความมุ่งมั่นขององค์กร จากนั้น ระเบียบวินัยในการทำงานที่ดีสามารถส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพของครู ความเป็นผู้นำไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพของครู ความพึงพอใจในงานของครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพของครู และความมุ่งมั่นขององค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพของครู

Willy Lima and Daniel Allida (2021) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกในเฮติตะวันตกเฉียงเหนือ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา จำนวน 55 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพัน แสดงให้เห็นว่าเมื่อความพึงพอใจเพิ่มขึ้นส่งผลต่อความผูกพันเพิ่มขึ้น

Rezzan Ucar and Servet Dalgic (2021) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้อำนวยการโรงเรียนกับระดับความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ทำงานในสถาบันการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจำนวน 558 คน คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับระดับความผูกพันในองค์กรของครู ผู้บริหาร มีแนวโน้มพัฒนามากขึ้น ลักษณะความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์จะเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครู ความผูกพันในองค์กรเป็นสภาวะทางจิตวิทยาระหว่างองค์กรและพนักงาน บ่งบอกถึงการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และความพยายามทุ่มเทเพื่อเป้าหมายขององค์กร

Heri Erlangga et al. (2022) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบของความมุ่งมั่นขององค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพของครู เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในเมืองจาโบเดตาเบก จำนวน 150 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความผูกพันขององค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติประสิทธิภาพความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความพึงพอใจในงาน ความมุ่งมั่นขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพของครู สภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพของครู ความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติประสิทธิภาพของครู

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์บทความวิจัยเกี่ยวกับความผูกพัน

บทความที่เกี่ยวของ	วิลลี่ ลิม	ร้อยละ
บทความที่เกี่ยวของ		
ความผูกพัน		80.0
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับ	Heri Erlangga et al. (2022)	✓ 12
เป้าหมายและค่านิยมองค์กร	Rezzan Ucar and Servet Dalgic (2021)	✓ 14
ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	Willy Lima and Daniel Allida (2021)	✓ 12
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความ	Oka Atika et al. (2022)	✓ 80.0
เป็นสมาชิกภาพขององค์กร	Ibrahim Limon (2021)	✓ 2
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ในวารสารผู้นำและพยานุษย์ (2566)	✓ 4
ด้านจิตใจ	ชัยพร ส่องแสง และคณะ (2566)	✓ 26.7
ด้านบรรทัดฐาน	พงศกร แวงแก้ว และภพนา วงธนอมศักดิ์ (2564)	✓ 20.0
หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง บัญชีบทความศึกษาวิจัย	วสิษฐ์ ไรจน์ (2564)	
	อนันต์ ไรจน์ (2561)	
	สุภาพร ประเสริฐชาติ (2561)	
	ชนิษฐ์กมล นพรัตน์กุล (2560)	
	วราจันต์ สารวิบูลย์ และคณะ (2565)	
	มฤตยู ปุริส และคณะ (2565)	
	อภิสิทธิ์ เครือสา และวารภณีงาน์ สุขสขตชีวะ (2565)	

จากการสังเคราะห์ความวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการชาวไทยและชาวต่างชาติ จำนวน 15 บทความ ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรที่มีค่าร้อยละ 50 ขึ้นไป ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยปัจจัยด้านความผูกพัน มีดังนี้ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะพยายาม ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ตามแนวคิดความผูกพันของ Mowday, Steers and Porter, 1979



## งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

### งานวิจัยในประเทศ

ธีรวดี ยังมี (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 340 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ที่ให้ข้อมูลเป็นเพศหญิงมีอายุ 31-35 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 25,001-35,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 9 ปี โดยแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการประเมินตนเอง ด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน ผลการทดสอบค่าสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ร้อยละ 24.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชารินทร์ เกสร และบุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพของสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เป็นงานวิจัยผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีสถานะเป็นข้าราชการหรือพนักงานสถาบัน สังกัดสำนักงาน และคณะของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จำนวน 430 คน และบุคลากรที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องกับด้านความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น และบุคลากรระดับปฏิบัติการที่กำลังทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง สังกัดสำนักงานและคณะสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จำนวน 17 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในอาชีพของสายสนับสนุน ได้แก่ ปัจจัยส่งเสริมความก้าวหน้า และปัจจัยองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความก้าวหน้าในอาชีพของสายสนับสนุน ได้แก่ ปัจจัยส่งเสริมความก้าวหน้า ปัจจัยองค์กร ปัจจัยรูปแบบการออกแบบเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยภายนอกที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความก้าวหน้าในอาชีพของสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 3) รูปแบบการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพมีการจัดทำแผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพเป็นแนวทางไว้อย่างเป็นระบบ โดยจะให้ความสำคัญใน

การจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำผลงาน เช่น งานวิจัย คู่มือ งานวิเคราะห์สังเคราะห์ เป็นต้น เพื่อเป็นการกำหนดเส้นทางอาชีพให้เหมาะสม เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาอาชีพและทำให้เกิดความก้าวหน้าอาชีพ

รักเกียรติ โรจนกัญญาพร และคณะ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เป็นงานวิจัยผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวน 200 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน 2) ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ ส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนโดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พบว่าความมุ่งมั่นในการพัฒนาในอาชีพ ส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน

พรชนก ศิริพิทักษ์พงษ์ และพรเทพ ฐัฒน (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพตามความต้องการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เป็นงานวิจัยผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 335 คน และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 จำนวน 5 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมมีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความต้องการด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการขอมีหรือการขอเลื่อนวิทยฐานะอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) และด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านการโอนย้ายหรือเปลี่ยนสายงานอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.48$ ) 2) แนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพตามความต้องการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า มีแนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพตามความต้องการของครู ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่งในโรงเรียน ด้านการโอนย้ายหรือเปลี่ยนสายงาน ด้านการขอมีหรือการขอเลื่อนวิทยฐานะ ด้านการยกย่องเชิดชูเกียรติ

วัชร ณรงค์ฤทธิเดช และคณะ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2563 จำนวน 108 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (t- test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีระดับความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อ 2) บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง อายุและระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน เพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิวัชร ฉายอรุณ และกฤษฎา มุขัมหมัด (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต จำนวน 344 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ ) พบว่า ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.93$ ) รองลงมาคือ ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา ( $\bar{X} = 3.90$ ) ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน ( $\bar{X} = 3.86$ ) และน้อยที่สุดคือ ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ( $\bar{X} = 3.77$ ) 2) ระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะหนี้สินที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น เพศ และอายุ 3) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ได้แก่ ด้านความต้องการรองลงมาคือ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า สมการมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 45.8

นลินี พานสายตา และประวีณา คาไซ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการในการฝึกอบรมและความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิทยาลัยดุสิตธานี เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยดุสิตธานี จำนวน 69 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยดุสิตธานีมีความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม อยู่ในระดับต้องการมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) โดยมีความ

ต้องการฝึกอบรมในหลักสูตรด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการจัดการ ด้านเทคนิค ตามลำดับ ความต้องการด้านการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยดุสิตธานีมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.43$ ) 2) ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิทยาลัยดุสิตธานี พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิทยาลัยดุสิตธานีความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรวิทยาลัยดุสิตธานี ด้านตำแหน่ง/หน้าที่/ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ ) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา กับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิทยาลัยดุสิตธานี พบว่า ความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านตำแหน่ง/หน้าที่/ความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จารุวรรณ เมืองเจริญ และประสพชัย พสุนนท์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะของงานที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ทำหน้าที่สายวิชาการและสายสนับสนุนของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 280 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพบว่า ลักษณะที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพมากที่สุดคือ ด้านความสำคัญของงาน ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.54) รองลงมาคือ ด้านความหลากหลายด้านทักษะ ความเกี่ยวเนื่องของงาน เพศ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุ และระดับการศึกษา 2) ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ด้านตำแหน่งงาน สามารถพยากรณ์ภาพรวมของตัวแปรตาม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านค่าตอบแทน สามารถพยากรณ์ภาพรวมของตัวแปรตาม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยลักษณะของความหลากหลายด้านทักษะเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญมากที่สุด ด้านการพัฒนาตนเอง โดยลักษณะของความหลากหลายด้านทักษะเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญมากที่สุด รองลงมาเป็นความมีอิสระในงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สุรีพร อุ่อรุณ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 206 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีการพัฒนาตนเองในสายอาชีพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

( $\bar{X} = 3.33$ ) คือ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านการเข้าร่วมสัมมนา ด้านการศึกษาด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อ ตามลำดับ ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.01$ ) ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านเงินเดือน และด้านตำแหน่ง ตามลำดับ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพศ อายุ ต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน มีการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และระดับการศึกษาต่างกัน มีการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ไม่แตกต่างกัน

ชลธิชา อินอุ้นโชติ และอินทร์ อินอุ้นโชติ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองสมัยใหม่กับความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 218 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.79$ ) และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.44$ ) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.07$ ) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 3.99$ ) ตามลำดับ การพัฒนาตนเองสมัยใหม่ในแต่ละด้านพบว่ามีความสัมพันธ์ กับตัวแปรตาม ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### งานวิจัยต่างประเทศ

Angrian Permana et al. (2021) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลของค่าตอบแทนและการพัฒนาอาชีพต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในเมืองเซรัง จำนวน 98 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และแบบวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อตัวแปรความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญน้อยกว่า 0.005 ป่งบอกถึงการเพิ่มความพึงพอใจในงานของอาจารย์ จำเป็นต้องมีการปรับเงินค่าตอบแทนขึ้นตามตำแหน่งและภาระงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษสำหรับอาจารย์ในเรื่องค่าตอบแทนทางการเงิน

Hasmi Nuriman (2021) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ผลกระทบต่อความสามารถและการพัฒนาอาชีพต่อแรงจูงใจในการทำงานและการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานสำนักงานการศึกษาและวัฒนธรรมในจังหวัดบันเตน จำนวน 210 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน 2) การพัฒนาอาชีพมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน 3) สมรรถนะและการพัฒนาอาชีพร่วมกันมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน สมรรถนะบางส่วนมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน 4) สมรรถนะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ 5) การพัฒนาอาชีพมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ 6) แรงจูงใจในการทำงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ 7) สมรรถนะ แรงจูงใจ และการพัฒนาอาชีพพร้อมกันมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาเป็นบางส่วน สมรรถนะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบทางตรงและทางอ้อม แรงจูงใจในการทำงานเป็นสื่อกลางบางส่วน งานวิจัยนี้แนะนำว่าเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานซึ่งสะท้อนให้เห็นจากมิติด้านปริมาณที่เพิ่มขึ้นของแรงจูงใจในการทำงานซึ่งสะท้อนให้เห็นจากความต้องการมิติที่จะเชื่อมโยงและสนับสนุนโดยสมรรถนะที่เพิ่มขึ้นซึ่งสะท้อนให้เห็นจากมิติของความสามารถและการทำการซ่อมแซมระบบการพัฒนาอาชีพที่สะท้อนให้เห็นถึงมิติของโอกาสทางการศึกษาและการฝึกอบรม

Primadi Candra Susanto (2022) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การมีส่วนร่วมของพนักงาน การวิเคราะห์ความมุ่งมั่นขององค์กร ค่าตอบแทน การพัฒนาอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรมุ่งเน้นการเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยพิจารณาจากผลการวิจัยได้ดังนี้ 1) การพัฒนาพนักงาน 2) การชื่นชมพนักงาน 3) การจูงใจพนักงานให้ทำงาน 4) การจูงใจพนักงานให้พัฒนาตนเอง 5) จัดลำดับความสำคัญและความชัดเจน 6) สร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก 7) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าและพนักงาน 8) การให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสำคัญมาก เพราะหากพนักงานไม่มีความผูกพันก็จะทำให้เกิดความต้องการลาออกจากองค์กร จึงจำเป็นจะต้องสร้างความมุ่งมั่นขององค์กรที่ชัดเจนและตรงประเด็น กำหนดค่าตอบแทนและสร้างเส้นทางอาชีพให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานไม่หมดกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

Nesrin Tantawy (2020) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสำรวจการรับรู้ของครูเกี่ยวกับอิทธิพลของการพัฒนาวิชาชีพต่อผลงานของครูและความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลเชิงบวกของการพัฒนาวิชาชีพครูส่งต่อผลงานทางวิชาชีพ คุณสมบัตินักเรียนเป็นครู ผลลัพธ์ของนักเรียน ความก้าวหน้าในอาชีพ และความมุ่งมั่นต่อวิชาชีพ วัฒนธรรมของโรงเรียนที่ก้าวหน้าจะส่งผลกระทบต่อศักยภาพของครูและผลการเรียนของนักเรียน

Özlem Karakiş (2021) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมทางวิชาชีพ แรงบันดาลใจในการพัฒนาอาชีพ และแรงจูงใจต่อวิชาชีพครูของผู้สนใจเป็นครู เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูอาสาสมัคร 460 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า แบบวัดการมีส่วนร่วมทางวิชาชีพและการพัฒนาอาชีพ (PECDA) และระดับแรงจูงใจของผู้มุ่งหวังเป็นครูต่อแบบวัด

วิชาชีพครู (MLPTTP) พบว่าระดับความผูกพันทางวิชาชีพและการพัฒนาอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง และมีแรงจูงใจต่อวิชาชีพครูอยู่ในระดับสูง มีความสัมพันธ์เชิงบวกและอยู่ในระดับปานกลางระหว่างการมีส่วนร่วมทางวิชาชีพ แรงบันดาลใจในการพัฒนาอาชีพ และแรงจูงใจต่อวิชาชีพครู

Olesia Sadovets (2021) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาอาชีพครูในประเทศยุโรปและความสอดคล้องกับกรอบความสามารถของครู เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาอาชีพครูในประเทศยุโรปมี 2 รูปแบบหลัก ๆ คือ แบบหลายระดับ (Multi-stage) และแบบระดับเดียว (Single-stage) ประเทศส่วนใหญ่ในยุโรปใช้รูปแบบการพัฒนาอาชีพครูแบบหลายระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและเชื่อมโยงกับกรอบสมรรถนะครู การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเป็นสิ่งสำคัญในการพิจารณาความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยมีเกณฑ์การประเมินที่หลากหลาย เช่น ผลการประเมิน ประสิทธิภาพทางวิชาชีพ สมรรถนะที่เฉพาะเจาะจง การพัฒนาวิชาชีพ การทำกิจกรรมวิจัย และการออกแบบหรือดำเนินการหลักสูตรการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียนและหน่วยงานทางการศึกษาระดับสูงมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งครูในประเทศต่าง ๆ ในยุโรป อีกทั้งการมอบบทบาทและความรับผิดชอบเพิ่มเติมเพื่อขยายประสบการณ์ยังเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การเป็นครูพี่เลี้ยง การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร การสนับสนุนนักเรียน และการประเมินครูคนอื่น ๆ ในบางประเทศในยุโรป ครูจะได้รับการสนับสนุนด้านอาชีพ เช่น การให้ข้อมูล การฝึกสอน และการให้คำปรึกษา เพื่อช่วยในการวางแผนและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพครูกรอบสมรรถนะครูเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเลื่อนตำแหน่งครู

Abdullah M. Abu-Tineh et al. (2023) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพ ความพึงพอใจในงาน การรักษาอาชีพ และมีดีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืน: การศึกษาการรับรู้ของครูโรงเรียนรัฐบาลในกาตาร์ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูชาวกาตาร์ 167 คน ผลการวิจัยพบว่า ระบบความก้าวหน้าในอาชีพที่ไม่เพียงพอ: ระบบความก้าวหน้าในอาชีพปัจจุบันสำหรับครูชาวกาตาร์ไม่เพียงพอ โดยครูร้อยละ 55 ไม่พอใจกับระบบนี้ ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและการตัดสินใจที่จะอยู่ในอาชีพ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน: ความสามารถทางวิชาชีพที่ได้รับการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ การพัฒนาวิชาชีพ และมาตรฐานความก้าวหน้าในอาชีพ มีส่วนสำคัญต่อความพึงพอใจในงานของครูชาวกาตาร์ โดยรวมแล้วมีส่วนอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานได้มากกว่าร้อยละ 50

Syafaruddin Syafaruddin et al. (2021) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการการพัฒนาอาชีพครูที่ Madrasah Aliyah Negeri เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์การจัดการพัฒนาวิชาชีพครูแบบ MAN 2 Model Medan ประกอบด้วย 1) การวางแผนการพัฒนาวิชาชีพครูในรูปแบบของแรงจูงใจและการประยุกต์ใช้วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออำนวย 2) การจัดระเบียบทรัพยากรบุคคล (HR) สำหรับครูในโรงเรียนสอนศาสนาผ่านการสนับสนุนความเป็นผู้นำ การประชุมทางเทคนิค

การประสานงานระหว่างผู้นำโรงเรียนสอนศาสนาและรองอาจารย์ใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับหัวหน้างานเพื่อปรับปรุงคุณสมบัติของครู 3) การดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครูดำเนินการตามการเลื่อนตำแหน่ง การโอน และการเลื่อนตำแหน่ง 4) การประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพครูดำเนินการตามการกำกับดูแลแบบออนไลน์และการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

Sarita Maharjan (2021) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยครอบครัว และการพัฒนาอาชีพของครูโรงเรียนหญิง เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสตรีในหุบเขากาฐมาณฑุ จำนวน 142 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยครอบครัวมีผลกระทบเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญต่อความก้าวหน้าทางอาชีพของครูสตรี ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยครอบครัว เช่น ภาระในการดูแลครอบครัวและเลี้ยงดูบุตร เป็นอุปสรรคสำคัญต่อความก้าวหน้าทางอาชีพของครูสตรี และปัจจัยส่วนบุคคล เช่น การศึกษา การรับรู้ตนเอง และแรงจูงใจ ไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความก้าวหน้าทางอาชีพของครูสตรี

Mike Smet (2022) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทางวิชาชีพและความพึงพอใจในงานของครู: หลักฐานจากแบบจำลองหลายระดับ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในประเทศยุโรปจำนวน 49,378 คนจาก 3,128 โรงเรียนใน 20 ภูมิภาค/ประเทศ ได้แก่ เบลเยียม (ดัตช์) เบลเยียม (ฝรั่งเศส) ออสเตรีย โครเอเชีย ไชปรัส สาธารณรัฐเช็ก เดนมาร์ก เอสโตเนีย ฟินแลนด์ ฝรั่งเศส ฮังการี ลัตเวีย ลิทัวเนีย มอลตา นอร์เวย์ โปรตุเกส สาธารณรัฐสโลวัก สโลวีเนีย สวีเดน และอังกฤษ (สหราชอาณาจักร) ผลการวิจัยพบว่า การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของครู นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความต้องการการพัฒนาวิชาชีพด้านการสอนที่หลากหลายและความต้องการพิเศษกับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ ตัวแปรควบคุมส่วนใหญ่มีความสำคัญ เช่น ลักษณะเฉพาะของครูแต่ละคนและงาน (เพศ คุณวุฒิครู อายุ ประสบการณ์ และการให้คำปรึกษา) ลักษณะของโรงเรียน (สัดส่วนของนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ที่ตั้งโรงเรียน ประเภทโรงเรียน และอัตราการกระทำผิดและการใช้ความรุนแรงในโรงเรียน) และการรับรู้ของครู (ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความเครียดจากพฤติกรรมของนักเรียน และความเป็นอยู่ที่ดีและความเครียดในที่ทำงาน)

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์บทความวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บทความที่เกี่ยวข้อง											รวม	ร้อยละ				
	จิรัฐ ชุ่ม (2566)	จารินทร์ เกสร และบุญอภินันต์ พันิชทรพิทย์ (2566)	รักเกียรติ ไร่จันทน์กัญญาพร และคณน (2566)	พรชนก ศิริเทพพงษ์ และพรเทพ ชุ่มแผน (2565)	วิษณุ วัฒนวงศ์ทิพย์ และคณน (2565)	อภิชร ฉายอรุณ และภกษา รุฒิมหัท (2565)	นลินี พานสายตาและประวีณา คาไซ (2560)	จารุวรรณ เมื่องเจริญ และประสพชัย พันธ์ (2561)	สุวิมล อุรุฒ (2565)	ชลธิชา อินอุไรโชติ และอินทร์ อินอุไรโชติ (2564)	Angrian Permana et al. (2021)			Hasmi Nurman (2021)	Primadi Candra Susanto (2022)	Nestri Tantau (2020)	Özlem Karakis (2021)
ความมั่นคงในอาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5	33.3
หน้าที่และตำแหน่งงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	53.3
ค่าตอบแทนที่เหมาะสม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	53.3
การยกย่องเชิดชู			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	3	20.0
การว่างแผนอาชีพ	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	3	20.0
การพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	66.7

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง ปัจจัยที่บทความศึกษาวิจัย

จากการสังเคราะห์บทความวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการชาวไทยและชาวต่างชาติ จำนวน 15 บทความ ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรที่มีค่าร้อยละ 50 ขึ้นไป ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีดังนี้ การเลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น ค่าตอบแทนที่เหมาะสม การพัฒนาด้านตนเอง



## งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการธำรงรักษา

### งานวิจัยในประเทศ

ธีรน้อย แซ่โง้ว (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการธำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ เป็นงานวิจัยผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ ปีการศึกษา 2562 จำนวน 205 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ผลค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการธำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.43) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.52) รองลงมา ได้แก่ ด้านปัจจัยส่วนตัว ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.57) ด้านงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.48) ด้านผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.66) และด้านองค์กร ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.55) ตามลำดับ 2) แนวทางการธำรงรักษาครูพบว่า 2.1 ด้านองค์กร ควรได้รับการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปลอดภัย รวมถึงการพัฒนาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และได้รับค่าล่วงเวลาอย่างเหมาะสม 2.2 ด้านผู้บังคับบัญชา ควรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำ การสื่อสารกับครูโดยตรงไปตรงมา ความเข้าใจบริบทของโรงเรียน และการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากร 2.3 ด้านงานที่รับผิดชอบ ควรได้รับการพัฒนาในด้านการมอบหมายงานให้เป็นไปตามศักยภาพของครู ความชัดเจนในลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ และสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้ พัฒนาความสมดุลระหว่างงานและชีวิต และการพัฒนาโอกาสความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน 2.4 ด้านผู้ร่วมงาน ควรได้รับการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยผู้บริหารโรงเรียนควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูให้มากยิ่งขึ้น

พัฒนาฉัตร ปราบหงส์ และธีรภัทร ภูโลภาส (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา: กรณีศึกษา โรงเรียนปริยาโชติ จังหวัดนครสวรรค์ เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครู โรงเรียนปริยาโชติ จังหวัดนครสวรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน 3 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า การคงอยู่ของบุคลากรครูเอกชน มีองค์ประกอบ 3 ระดับ 1) การคงอยู่ในระดับบุคคล ได้แก่ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในอาชีพ 2) การคงอยู่ในระดับกลุ่ม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร การมีส่วนร่วมในการทำงาน การนิเทศติดตาม และบรรยากาศในการทำงาน 3) การคงอยู่ในระดับองค์กร ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน การกำหนดลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ทักษณา ทิพย์มาศ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อธำรงรักษาบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคใต้ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้าฝ่ายบุคลากร ครู และบุคลากรจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคใต้ จำนวน 169 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินรูปแบบเพื่อธำรงรักษาบุคลากรวิทยาลัยเอกชน กลุ่มภาคใต้ มีระดับความเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รูปแบบการบริหารเพื่อธำรงรักษาบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคใต้ คือ รูปแบบ OTI Model ประกอบด้วย 1) บริบทและสภาพแวดล้อม นโยบายและโครงสร้าง หลักการ และวัตถุประสงค์รูปแบบ 2) องค์ประกอบของการธำรงรักษา ประกอบด้วย (1) ระดับบุคคล ประกอบด้วย การจัดสวัสดิการ การให้ค่าตอบแทน การได้รับการยอมรับนับถือ และการสร้างความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ (2) ระดับทีม ประกอบด้วย การสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม การมีส่วนร่วมในการทำงาน การนิเทศโดยคณะกรรมการ การสร้างบรรยากาศในการทำงาน (3) ระดับองค์กร ประกอบด้วย การกำหนดนโยบายและการบริหาร การกำหนดลักษณะงานที่ปฏิบัติ การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน และภาวะผู้นำของผู้บริหารหลักการระดับบุคคล มีการจัดสวัสดิการค่าตอบแทนที่เป็นธรรม บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือ มีความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ

ภุริษา พลนิกร (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยในการธำรงรักษาคนเก่งที่ส่งผลต่อแนวโน้มการคงอยู่ของคนเก่งในองค์กร กรณีศึกษา สถานประกอบการอุตสาหกรรมโรงกลั่นและปิโตรเคมี แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานที่เป็นคนเก่งของสถานประกอบการอุตสาหกรรมโรงกลั่นและปิโตรเคมี จำนวน 289 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการธำรงรักษาคนเก่ง กรณีศึกษา สถานประกอบการอุตสาหกรรมโรงกลั่นและปิโตรเคมี แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการธำรงรักษาคนเก่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มการคงอยู่ของคนเก่งในองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มการคงอยู่ของคนเก่งในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ 3) ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยในการธำรงรักษาคนเก่งที่มีต่อแนวโน้มการคงอยู่ของคนเก่งในองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และปัจจัยด้านรางวัลและผลตอบแทนส่งผลต่อแนวโน้มการคงอยู่ของคนเก่งในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วัชรินทร์ มินวันเพ็ญ และชินโสณ วิสิฐนิจิกิจจา (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การธำรงรักษา พนักงานบริษัท มิگی ไชมีช อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัท มิگی ไชมีช อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด จำนวน 250 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมการคงอยู่ของพนักงานอยู่ในระดับความสำคัญมาก ประกอบด้วย ด้านคุณลักษณะขององค์กร ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.26) ด้านคุณลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.23) ด้านคุณลักษณะของบุคคล ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.37) ด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = 0.39) อยู่ในระดับมากตามลำดับ การเปรียบเทียบการคงอยู่ พนักงานพบว่าเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน ตำแหน่งงาน สังกัดฝ่ายที่ต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานของ บริษัท มิگی ไชมีช อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ชัยณรงค์ สิริพรปริดา (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการธำรงรักษาและความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล บทความวิชาการ พบว่า แนวความคิดและแนวทางการธำรงรักษาและความจงรักภักดี ต่อองค์กรของบุคลากรสังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่คำนึงถึงปัจจัยสำคัญดังต่อไปนี้ 1) โครงสร้างขององค์กร 2) สภาพแวดล้อมการทำงาน 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 5) วัฒนธรรมในองค์กร และ 6) ความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ องค์ประกอบสำคัญที่เสริมสร้างจิตใจบุคลากร ประกอบด้วย 1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก 2) ด้านการรับรู้ 3) ด้านความคงอยู่ 4) ด้านทัศนคติ และ 5) ด้านบรรทัดฐาน

ปนัดดา ทรีเวย์ศิลป์ และชินโสณ วิสิฐนิจิกิจจา (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานโรงแรมสวิสโฮเต็ล กรุงเทพฯ รัชดา เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานโรงแรมสวิสโฮเต็ล กรุงเทพฯ รัชดา จำนวน 160 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (t- test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมการคงอยู่ในงานของพนักงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ( $\bar{X} = 3.28$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านบุคลากร ( $\bar{X} = 3.37$ ) ด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ( $\bar{X} = 3.36$ ) ด้านภาระงาน ( $\bar{X} = 3.29$ ) และด้านคุณลักษณะองค์กร ( $\bar{X} = 3.10$ ) ตามลำดับ ปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ปัจจัยค้ำจุนมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง การคงอยู่ในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค้ำจุน ด้านวิธีการ

ปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานโรงแรมสวิสโฮเต็ล กรุงเทพฯ รัชดา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรรัช กุณรินทร์ และจิราพร ระโหฐาน (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการตำแหน่ง เสมียนตราอำเภอ สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านการบัญชีของกรมการปกครอง ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ จำนวน 316 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ( $\bar{X} = 3.93$ ) ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ( $\bar{X} = 3.86$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X} = 3.83$ ) ตามลำดับ 2) ด้านองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ( $\bar{X} = 3.86$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ) รองลงมา ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ ) อันดับสาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) ตามลำดับ 3) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ สังกัดกรมการปกครอง ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ด้านความผูกพัน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพัน ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว/ครอบครัว ตามลำดับ 2) ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการทำงาน และด้านผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ สมมติฐานที่ 3) ด้านองค์กรมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ สังกัดกรมการปกครอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ไตรสิทธิ์ ยุทธวิสุทธิ และคณะ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัทเอ็นเนอร์จี แม็คซ์ อินเตอเนชั่นแนล จำกัด เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงาน บริษัทเอ็นเนอร์จี แม็คซ์ อินเตอเนชั่นแนล จำกัด จำนวน 113 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ (t- test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และแบบวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ ได้แก่ การมีความสัมพันธ์ภาพ ความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงและความอยู่รอด โดยพนักงานที่มีเพศ ระดับ

การศึกษาและผลตอบแทนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานที่อายุและระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน ด้านพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก พนักงานที่มีเพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันยกเว้นอายุ ระยะเวลาการทำงานและผลตอบแทนที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานพบว่า ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในทิศทางเดียวกัน ในระดับนัยสำคัญที่ 0.05

วนิดา นาควิเชตร และคณะ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดปทุมธานี เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 323 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสายวิชาการมีการคงอยู่ของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = .556) และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มีการคงอยู่ของบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีด้านงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = .477) รองลงมา คือ ด้านผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = .947) และ ด้านองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D. = .722) 2) ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ ได้แก่ ความผูกพันต่อเนื่อง ความผูกพันบรรทัดฐาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชนอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชนอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### งานวิจัยต่างประเทศ

Giulia Sulis et al. (2022) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การธำรงรักษาและการลาออกในอาชีพครูสอนภาษาต่างประเทศในประเทศออสเตรเลียและสหราชอาณาจักร เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสอนภาษาต่างประเทศในประเทศออสเตรเลียและสหราชอาณาจักร จำนวน 14 คน ประกอบด้วย ครูสอนภาษาต่างประเทศในประเทศออสเตรเลีย จำนวน 6 คน และสหราชอาณาจักร จำนวน 8 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ สัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย ผลการวิจัยพบว่า การทำงานร่วมกันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สังคม และบริบทที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ที่ดี มีส่วนกำหนดการตัดสินใจที่จะคงอยู่หรือลาออกของอาชีพครูภาษาต่างประเทศรุ่นใหม่ รวมถึงการทราบถึงความสามารถของตนเอง ความสมดุลในการทำงาน ความผูกพันต่อโรงเรียน

และสถานะครูสอนภาษาต่างประเทศ การค้นพบชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นของแนวทางเพื่อพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีของครูไม่เพียงแต่เพื่อความอยู่รอดในวิชาชีพเท่านั้น แต่ยังเพื่อยั่งยืนอีกด้วย

Jeffrey Casely-Hayford et al. (2022) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสำรวจปัจจัยการคงอยู่ส่วนบุคคลและปัจจัยเชิงบริบทที่เกี่ยวกับการดำรงรักษาครูในสวีเดน เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูระดับประถมศึกษาที่ทำงานอยู่ใน 25 เขต ประเทศสวีเดน จำนวน 5,903 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ความตั้งใจของครูที่จะคงอยู่ในวิชาชีพนั้น อธิบายได้จากปัจจัยส่วนบุคคลเป็นหลัก โดยส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับด้านสุขภาพของครู แรงจูงใจในการทำงาน และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน นัยสำคัญคือความสำคัญของสุขภาพร่างกายส่งผลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ โดยเน้นย้ำถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน

Lubna Oad and Safia Niazi (2021) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยในองค์กรที่มีผลต่อการรักษาครูผู้สอน: การรับรู้ของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในเมืองไลอารี เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ทำงานโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน 8 แห่งในเมืองไลอารี เมื่อการวิจัยจำนวน 200 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญส่วนใหญ่ระหว่างตัวแปร คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากตัวแปรต่าง ๆ เงินเดือนของครู ( $\bar{X} = 46.80$ , S.D. = 8.56) ภาระงานสอน ( $\bar{X} = 89$ , S.D. = 16.70) อัตราการคงอยู่ ( $\bar{X} = 86.15$ , S.D. = 4.79) และโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ ( $\bar{X} = 75.35$ , S.D. = 14.90) การคงอยู่ของครูมีอย่างมีนัยสำคัญกับปัจจัยด้านเงินเดือนและปัจจัยด้านภาระงาน แต่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ สำหรับการเติบโตในสายอาชีพของครู ดังที่กล่าวมาการคงอยู่ของครูมีความเกี่ยวข้องอย่างมากและในเชิงบวกกับความช่วยเหลือจากองค์กร เงินเดือน และภาระงานหนัก ดังนั้นในการศึกษานี้ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน เงินเดือนของครูและภาระงานสอนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ของครูในโรงเรียนเอกชนของเมือง Lyari

Dimitrios Chatzoudes and Prodromos Chatzoglou (2022) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงาน: การเสนอรอบแนวคิดดั้งเดิม เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงาน 5 ประเทศในยุโรปที่แตกต่างกันจำนวน 750 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการรักษาพนักงานในประเทศ

แถบยุโรป คือ ด้านสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานที่สนับสนุน ด้านบรรยากาศขององค์กรที่ดี และด้านการพัฒนาแนวทางปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคล อีกทั้งยังมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาในทางอ้อม เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และโอกาสในการทำงาน

Heather Williams et al. (2022) การสำรวจการรับรู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการรักษาครูในชนบทตะวันตก เป็นงานวิจัยผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะกรรมการโรงเรียนไอดาโฮ สมาคมผู้บริหารโรงเรียนไอดาโฮ และสมาคมการศึกษาไอดาโฮ จำนวน 806 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ผลค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า บทบาทที่สำคัญของความเป็นผู้นำในการรักษาครู คือ การให้คำปรึกษา และการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพสำหรับครูใหม่ การรักษาครูยังคงเป็นเรื่องของการสนับสนุนด้านการบริหาร ค่าตอบแทน และสิ่งอำนวยความสะดวก



จากการสังเคราะห์บทความวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการชาวไทยและชาวต่างชาติ จำนวน 15 บทความ ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรที่มีค่าร้อยละ 50 ขึ้นไป ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยปัจจัยการดำรงรักษา มีดังนี้ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านผู้ร่วมงาน ด้านงานที่ได้รับมอบ และด้านปัจจัยส่วนตัว



## การจัดการสถานศึกษาเอกชน

### สถานศึกษาเอกชน

#### 1. ประเภทสถานศึกษาในระบบแห่งประเทศไทย

"โรงเรียนในระบบ ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 หมายความว่า โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน" สำหรับประเภทของโรงเรียนในระบบ ที่อยู่ในการกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ดังนี้

1.1 ประเภทสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการในระดับต่าง ๆ ได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา แบ่งออกเป็นระดับเตรียมอนุบาล และระดับอนุบาล จัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุตั้งแต่ 2- 6 ปี เพื่อมุ่งเน้นการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการทุกด้านสร้างรากฐานชีวิตและการเตรียมความพร้อมเด็กทั้งร่างกาย และจิตใจ สติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพและการอยู่ร่วมในสังคม ระดับประถมศึกษา ใช้ระยะเวลาเรียนจำนวน 6 ปี เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ และความสามารถขั้นพื้นฐาน และระดับมัธยมศึกษา แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ มัธยมศึกษาตอนต้น ใช้ระยะเวลาเรียนจำนวน 3 ปี มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อจากระดับประถมศึกษา เพื่อให้รู้ความต้องการ ความสนใจและความถนัดของตนเองทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ มัธยมศึกษาตอนปลาย ใช้ระยะเวลาเรียนจำนวน 3 ปี เป็นการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาตามความถนัดและความสนใจ เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาต่อหรือการประกอบอาชีพรวมทั้งการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และทักษะทางสังคมที่จำเป็น

1.2 ประเภทนานาชาติ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยใช้หลักสูตรต่างประเทศ หรือหลักสูตรต่างประเทศที่ปรับรายละเอียดเนื้อหาวิชาใหม่ หรือหลักสูตรที่จัดทำขึ้นเองที่ไม่ใช่หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ และใช้ภาษาต่างประเทศเป็นสื่อในการเรียนการสอนให้กับนักเรียน โดยไม่จำกัดเชื้อชาติ ศาสนาและไม่ขัดต่อศีลธรรมและความมั่นคงของประเทศ

#### 2. ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2542 โดยกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของครูโรงเรียนเอกชนและเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่การเรียนการสอนของนักเรียน ประกอบด้วยกำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเพื่อปฏิบัติการตามระเบียบ 6 หมวด ดังนี้

### หมวด 1 บททั่วไป

สิทธิหรือประโยชน์ตามระเบียบหรือประโยชน์ที่ควรได้ตามกฎหมายอื่น การจ่ายและรับเงินเดือนหรือค่าสอน ไม่ต่ำกว่าอัตราตามที่ทางราชการกำหนดหรือตามประกาศของกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม การปรับวุฒิเพิ่มขึ้นครูมีสิทธิยื่นคำขอปรับเงินเดือนตามวุฒิที่ได้รับ

### หมวด 2 เวลาทำการของครู

เวลาทำการของครู วันหยุดทำงานของครูมีดังนี้ 1) วันหยุดประจำสัปดาห์ตามที่ได้รับอนุญาต 2) วันหยุดภาคเรียน 3) วันหยุดตามประเพณี 4) วันหยุดตามประกาศหรือคำสั่งของทางราชการ 5) วันที่โรงเรียนสั่งให้หยุด การทำงานนอกเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้ สิทธิลาหยุดโดยได้รับเงินเดือนเต็มดังนี้

- 1) ลากิจ ให้ลาได้ไม่เกิน 10 วัน
- 2) ลาป่วย ให้ลาได้ดังนี้
  - 2.1) กรณีเจ็บป่วยธรรมดา ไม่เกิน 15 วันทำงาน
  - 2.2) กรณีการเจ็บป่วยที่ต้องรักษาตัวในโรงพยาบาล ไม่เกิน 60 วันทำงาน
- 3) ลาเพื่อทำหมั้น ตามระยะเวลาที่แพทย์กำหนดและออกใบรับรอง
- 4) ลาคลอดบุตร ไม่เกิน 4 - 5 วัน
- 5) ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ ได้ไม่เกิน 60 วัน

กรณีครูไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานให้แก่โรงเรียน ไม่ให้ถือเป็นวันลาป่วย และการนับวันลาให้นับวันหยุดที่คั่นระหว่างวันลาเป็นวันลาด้วย เว้นแต่การลาป่วย

### หมวด 3 เงินเดือน ค่าสอน ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด

การสอนนอกเวลา อัตราค่าสอนระดับก่อนประถมศึกษาหรือระดับประถมศึกษา ไม่น้อยกว่าชั่วโมงละ 40 บาท ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ไม่น้อยกว่าชั่วโมงละ 50 บาท ระดับตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนปลายเป็นต้นไป ไม่น้อยกว่าชั่วโมงละ 60 บาท และอัตราค่าทำงานนอกโรงเรียน การให้ครูเดินทางไปทำงานในสถานที่อื่นนอกจากสถานที่ตั้งโรงเรียน ให้ออกค่าใช้จ่ายสำหรับการปฏิบัติงานนอกสถานที่ ค่าที่พักและค่าอาหารให้อีกด้วย

### หมวด 4 การเลิกสัญญาการเป็นครูและค่าชดเชย

การเลิกสัญญาการเป็นครูให้มีการแจ้งล่วงหน้าก่อนถึงกำหนดการจ่ายเงินเดือนคราวถัดไป การจ่ายเงินชดเชยกรณีเลิกจ้างมีอัตรากำหนดในข้อ 32 ให้จ่ายเงินชดเชยแก่ครูทำงานติดต่อกับครบ 120 วัน ตามอัตราที่กำหนดในระเบียบ กรณีโรงเรียนเลิกล้มกิจการหรือถูกเพิกถอนใบอนุญาต การยุบชั้นเรียน การยกยัดกิจการชั่วคราว และการเลิกสัญญาจ้าง โดยที่ครูไม่ได้กระทำการผิด

### หมวด 5 การประนีประนอมข้อขัดแย้ง

การเรียกร้องข้อตกลงกรณีผู้รับใบอนุญาตไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ยื่นคำร้องต่อสำนักงานศึกษาธิการอำเภอท้องที่ที่โรงเรียนตั้งอยู่ โดยมีคณะกรรมการประนีประนอมมีอำนาจหน้าที่ พิจารณาไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทหรือข้อเรียกร้อง ดำเนินการภายใน 3 วัน และเรียกทั้งสองฝ่ายมาเจรจาตกลงกันภายใน 7 วัน

### หมวด 6 เบ็ดเตล็ด

ผู้รับใบอนุญาตจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานในโรงเรียน ห้องพักครู เครื่องมือ สื่อและอุปกรณ์ในการจัดการสอนของครู น้ำดื่มที่ถูกละเลยอนามัย ห้องน้ำของครู เพื่อประโยชน์ในการเรียนการสอน หรือเพื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่ออนามัยและความปลอดภัย

### 3. โรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

จังหวัดชลบุรีตั้งอยู่ในภาคตะวันออกของประเทศไทย มีความสำคัญทางเศรษฐกิจเพราะเป็นที่ตั้งของสถานที่ท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงหลายแห่งและเป็นแหล่งอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม อีกทั้งมีแหล่งที่ตั้งของเมืองท่าที่มีความสำคัญมากเนื่องจากมีท่าเลที่ตั้งเหมาะสม จังหวัดชลบุรีนั้นมีอาณาเขตติดต่อติดต่อกับอ่าวไทยทางทิศตะวันตกจึงมีประชากรของจังหวัดมีการเติบโตอย่างรวดเร็ว เช่นเดียวกับการเติบโตทางการศึกษา โดยจังหวัดชลบุรีมีสถานศึกษาทั้งหมด 723 แห่ง จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา 16,423 คน (สารสนเทศด้านการศึกษา ปีการศึกษา 2566 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี กระทรวงศึกษาธิการ, 2567) โดยสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรีสามารถแบ่งได้ 10 สังกัด ดังนี้

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
3. กรมส่งเสริมการเรียนรู้
4. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
5. สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
6. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
7. สำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา
8. กองทัพเรือ
9. มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ
10. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

โรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีจำนวน 123 โรงเรียน จำนวนครู 6,150 คน โดยสามารถแบ่งประชากรครูตามเขตอำเภอของชลบุรีในแต่ละเขตอำเภอไม่แบ่งแยกโรงเรียนมีจำนวน (ณ วันที่ 15 มีนาคม 2567) ดังนี้



ภาพที่ 3 จำนวนประชากรครูในแต่ละเขตอำเภอ จังหวัดชลบุรี

จากการศึกษาประชากรครูตามเขตอำเภอของชลบุรีมีจำนวนประชากรมากที่สุด ได้แก่ อำเภอบางละมุง อำเภอศรีราชา และอำเภอเมืองชลบุรี ตามลำดับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาขนาดสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด โดยขนาดสถานศึกษาสามารถตามจำนวนนักเรียนเป็น 4 ขนาดดังนี้

- ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา
- ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 - 719 คน
- ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 - 1,679 คน
- ขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป

ทั้งนี้สามารถจำแนกโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษได้จำนวน 38 โรงเรียน (ณ วันที่ 15 มีนาคม 2567) ดังนี้

ลำดับ	ชื่อสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา	จำนวนนักเรียน
1	โรงเรียนธรรมวาที	ใหญ่	771
2	โรงเรียนสมคิดจิตต์วิทยา	ใหญ่	744
3	โรงเรียนอนุบาลอาเซียวิทศศาสตร์	ใหญ่	758
4	โรงเรียนแสนสุขศึกษา	ใหญ่	853
5	โรงเรียนวุฒิวทยา 2	ใหญ่	1,087
6	โรงเรียนบุญญวิทยาการ	ใหญ่	1,089
7	โรงเรียนพัทธยาอรุโณทัย	ใหญ่	1,089
8	โรงเรียนบุญจิตวิทยา	ใหญ่	1,195
9	โรงเรียนราษฎร์ประดิษฐ์วิทยา	ใหญ่	1,098
10	โรงเรียนวัฒนตรุณวิทย์	ใหญ่	1,338
11	โรงเรียนตันตราภักดิ์	ใหญ่	748
12	โรงเรียนประเสริฐสุข	ใหญ่	1,272
13	โรงเรียนเลิศปัญญา	ใหญ่	1,245
14	โรงเรียนอักษรพทยา	ใหญ่	1,053
15	โรงเรียนเฮงฮั่ว	ใหญ่	1,287
16	โรงเรียนวุฒิวทยา	ใหญ่	916
17	โรงเรียนนาวิกโยธินบูรณะ	ใหญ่	953
18	โรงเรียนบุญประทีปวิทยาการ	ใหญ่	2,595
19	โรงเรียนสาธิตอุดมศึกษา	ใหญ่	861
20	โรงเรียนอักษรศึกษา	ใหญ่	821
21	โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี	ใหญ่	1,860
22	โรงเรียนเซนต์ปอลคอนแวนต์	ใหญ่	1,401
23	โรงเรียนกุญแจคริสเตียนวิทยา	ใหญ่	1,366
24	โรงเรียนแมรี่อิมมาคุเลตคอนแวนต์	ใหญ่พิเศษ	1,866
25	โรงเรียนวัฒนานาฏศาสตร์	ใหญ่พิเศษ	2,963
26	โรงเรียนอัมมสิริศึกษาสัตหีบ	ใหญ่พิเศษ	2,560

ลำดับ	ชื่อสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา	จำนวนนักเรียน
27	โรงเรียนปัญญาานฤมิต	ใหญ่พิเศษ	1,436
28	โรงเรียนปรีชาานุศาสน์	ใหญ่พิเศษ	2,929
29	โรงเรียนสารสาสน์วิเทศชลบุรี	ใหญ่พิเศษ	1,710
30	โรงเรียนสัจดิ์หีบ	ใหญ่พิเศษ	2,205
31	โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบูรพา	ใหญ่พิเศษ	2,139
32	โรงเรียนมารีวิทย	ใหญ่พิเศษ	2,908
33	โรงเรียนศรีสุวิช	ใหญ่พิเศษ	2,894
34	โรงเรียนมารีวิทยสัจดิ์หีบ	ใหญ่พิเศษ	2,121
35	โรงเรียนมารีวิทยบ่อวิน	ใหญ่พิเศษ	4,568
36	โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา	ใหญ่พิเศษ	4,360
37	โรงเรียนดาราสุมทร	ใหญ่พิเศษ	4,043
38	โรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา	ใหญ่พิเศษ	4,276

### สรุป

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อศึกษาตัวแปรที่ส่งผลการดำรงรักษาบุคลากร โดยการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า การศึกษาวิจัยความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพในโรงเรียนเอกชนยังมีจำนวนไม่มาก ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์บทความวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการเพื่อกำหนดตัวแปรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ และศึกษาข้อมูลการจัดการสถานศึกษาเอกชน ได้แก่ ประเภทสถานศึกษาในระบบแห่งประเทศไทย ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ และโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี เพื่อกำหนดขอบเขตด้านประชากรสำหรับการวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย
7. จริยธรรมการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ โดยจำแนกประเภทของสถานศึกษาจากจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 720 ขึ้นไป ซึ่งโรงเรียนประเภทสถานศึกษาขนาดใหญ่มีจำนวน 23 โรงเรียน และใหญ่พิเศษมีจำนวน 15 โรงเรียน รวมทั้ง 38 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 4,248 คน (ณ วันที่ 15 มีนาคม 2567)

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ โดยตารางสำเร็จรูปในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรของ Krejcie & Morgan, 1970 เป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 353 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 360 ฉบับ เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาตามจำนวนและข้อมูลมีความสมบูรณ์ครบถ้วนเพียงพอสำหรับการนำมาวิเคราะห์ผล การประมาณค่าสัดส่วนของประชากรและกำหนดสัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% จากการเก็บแบบสอบถามมีอัตราการตอบ ทำการเก็บแบบสอบถามด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จากการเก็บแบบสอบถามมีอัตราการตอบกลับจำนวน 355 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.61

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมี 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้

ส่วนที่ 2 การประเมินปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยมีมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert scale (1961) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 การประเมินปัจจัยด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยมีมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert scale (1961) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด ประกอบด้วย 1) การพัฒนาตนเอง 2) ค่าตอบแทนที่เหมาะสม 3) หน้าที่และตำแหน่งงาน จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 การประเมินการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยมีมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert scale (1961) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด ประกอบด้วย 1) ด้านองค์กร 2) ด้านผู้บังคับบัญชา 3) ด้านผู้ร่วมงาน 4) ด้านปัจจัยส่วนตัว 5) ด้านงานที่รับผิดชอบ จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นอื่น ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

## วิธีการสร้างเครื่องมือ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาบุคลากรจากหนังสือวารสาร เอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำแนวคิดที่รวบรวมได้มาสร้างเครื่องมือ โดยกำหนดลักษณะของแบบสอบถาม และขอบเขตของเนื้อหาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตการวิจัย
3. ดำเนินการจัดสร้างเครื่องมือ แล้วนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ดังนี้

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทักษา สง่าโยธิน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

3.3 ดร.อัจจิมา ศุภจริยาวัตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

3.4 ดร.จันทนา ฤทธิ์สมบูรณ์ คณะเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี

3.5 ดร.ดวงพร คงพิกุล คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม  
ตรวจสอบความถูกต้องและตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) จากสูตร (Riviovelli and Hambleton, 1997) ดังนี้  
สูตรตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)

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

เมื่อ IOC แทน ค่าความสอดคล้อง  
 $\sum R$  แทน ผลรวมความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ  
 $n$  แทน จำนวนของผู้เชี่ยวชาญ

ในการตรวจสอบโดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้  
ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์  
ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์  
ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์  
แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตรเกณฑ์

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำมาดำเนินการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าความสอดคล้องภายในด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยค่าความเชื่อมั่นทั้งหมด 50 ข้อ มีค่า .966 ถือว่าข้อคำถามมีความเชื่อมั่น Cronbach (1990)

5. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเตรียมเอกสารขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เพื่อขอรับการพิจารณาหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และหนังสือให้ความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย จากมหาวิทยาลัยบูรพา

6. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ โดยการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ Google Forms สำหรับการตอบแบบสอบถาม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือให้ความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยจากมหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนเอกชนจังหวัดชลบุรี และขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยเดินทางไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนต่าง ๆ ในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ Google Forms พร้อมแจกเอกสารแนบลิงค์ และ QR code การตอบแบบสอบถามให้แก่ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี กำหนดระยะเวลาตอบแบบสอบถาม เป็นระยะเวลา 15 วันหลังจากได้รับการอนุมัติจากผู้อำนวยการโรงเรียนต่าง ๆ

3. ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 – 4 ธันวาคม 2567 จากการเก็บแบบสอบถามทั้งหมด 360 ฉบับ มีอัตราการตอบกลับจำนวน 355 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.61

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำมาจัดระเบียบข้อมูลเพื่อเตรียมการสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังกล่าวได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเป็นช่วง ๆ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535 : 100) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายความว่า ระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายความว่า ระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายความว่า ระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายความว่า ระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายความว่า ระดับน้อยที่สุด

2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และสมมุติฐานข้อที่ 1 ใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 ข้อที่ 3 และวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Best

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.81 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันมาก
0.51 - 0.80	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
0.21 - 0.50	มีความสัมพันธ์กันน้อยหรือต่ำ
0.01 - 0.20	มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

2.3 วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

### จริยธรรมการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : G-HU180/2567

งานวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี เกี่ยวกับการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี เพื่อให้มั่นใจว่าโครงการวิจัยเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มีคุณภาพ และมีการดำเนินโครงการวิจัยอย่างมีความรับผิดชอบ อยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม เคารพในสิทธิ และศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ ไม่เกิดอันตรายต่อผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย อีกทั้งยังไม่ขัดต่อข้อกฎหมาย และจรรยาบรรณของสังคม ผู้วิจัยได้ยื่นขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ต่อ

คณะกรรมการของมหาวิทยาลัยบูรพาและได้รับอนุมัติรหัสโครงการวิจัยเลขที่ G-HU180/2567 เมื่อวันที่ 3 เดือน กันยายน พ.ศ. 2567

หลักจริยธรรมพื้นฐานในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความน่าเชื่อถือและความโปร่งใสของงานวิจัย รวมถึงการปกป้องสิทธิและความปลอดภัยของผู้เข้าร่วมวิจัย ดังนั้นการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจ ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยมีสิทธิปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัยได้ และสามารถถอนตัวออกจากการเป็นผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยได้ทุกเมื่อ โดยการปฏิเสธหรือถอนตัวของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย อีกทั้งการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการตามหลักจริยธรรมการวิจัยอย่างเคร่งครัด โดยให้ความสำคัญกับการรักษาความลับของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่ท่านให้จะถูกนำไปใช้เพื่อการวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น และจะไม่มีการระบุข้อมูลส่วนบุคคลใด ๆ ทั้งสิ้น เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยจะถูกเก็บรักษาอย่างปลอดภัยตามมาตรฐานการวิจัยเป็นเวลา 5 ปี หลังการเผยแพร่ผลงานวิจัย จะถูกทำลายโดยการลบไฟล์ข้อมูลจากเครื่องคอมพิวเตอร์ของผู้วิจัย รับประกันว่าข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วมจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับอย่างสูงสุด

## สรุป

งานวิจัยที่ทำการศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี เกี่ยวกับการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ มีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 353 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Google Form รายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบปลายปิด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 353 คน แสดงผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี
3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี
4. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี
5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
6. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี
7. ผลการวิเคราะห์สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในกรวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลผล ดังนี้

- $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย
- S.D.* แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- F* แทน การแจกแจงแบบ (F-distribution)
- t* แทน การแจกแจงแบบ (t-distribution)
- r* แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

<b>ss</b>	แทน ผลรวมกำลังสอง (Sum of squares)
<b>df</b>	แทน ค่าระดับขั้นแห่งความอิสระ
<b>MS</b>	แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean square)
<b>P-value</b>	แทน ค่าความน่าจะเป็นของการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติจากข้อมูลเชิงประจักษ์
<b>R</b>	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
<b>R<sup>2</sup></b>	แทน กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
<b>R<sup>2</sup><sub>adj</sub></b>	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง
<b>SE<sub>est</sub></b>	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
<b>P</b>	แทน ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้
<b>b</b>	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
<b>SE<sub>B</sub></b>	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
<b>β</b>	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
<b>*</b>	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
<b>**</b>	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
<b>X<sub>1</sub></b>	แทน ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
<b>X<sub>2</sub></b>	แทน ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
<b>X<sub>3</sub></b>	แทน ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร
<b>X<sub>4</sub></b>	แทน ด้านการพัฒนาตนเอง
<b>X<sub>5</sub></b>	แทน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม
<b>X<sub>6</sub></b>	แทน ด้านหน้าที่และตำแหน่งงาน
<b>Y</b>	แทน การธำรงรักษา

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) แสดงผลการวิเคราะห์ได้ดังตารางที่

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	44	12.5
หญิง	309	87.5
รวม	353	100

จากตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 309 คน คิดเป็นร้อยละ 87.5 และเพศชาย จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21 – 30 ปี	97	27.5
31 - 40 ปี	161	45.6
41 - 50 ปี	75	21.2
51 ปีขึ้นไป	20	5.7
รวม	353	100

จากตารางที่ 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 อายุ 21 – 30 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	196	55.5
สมรส	142	40.2
หม้าย	4	1.1
หย่าร้าง	9	2.5
แยกกันอยู่	2	0.6
รวม	353	100

จากตารางที่ 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 สมรส จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 หย่าร้าง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 หม้าย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 และแยกกันอยู่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	315	89.2
สูงกว่าปริญญาตรี	38	10.8
รวม	353	100

จากตารางที่ 7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 89.2 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	9	2.5
1 - 5 ปี	124	35.1
6 - 10 ปี	108	30.6
มากกว่า 10 ปี	112	31.7
รวม	353	100

จากตารางที่ 8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	1	0.3
15,001 - 20,000 บาท	95	26.9
20,001 - 25,000 บาท	151	42.8
25,001 - 30,000 บาท	84	23.8
30,001 บาท ขึ้นไป	22	6.2
รวม	353	100

จากตารางที่ 9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 รายได้ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 รายได้ 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 รายได้ 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 และน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

## ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แสดงผลการวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ 10-13

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.45	0.56	มาก	2
2. ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.49	0.59	มาก	1
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	4.28	0.69	มาก	3
รวม	4.41	0.57	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.49$ , S.D. = 0.59) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.56) และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านเชื่อมั่น ยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.45	0.66	มาก	3
2. ท่านยอมรับ นโยบาย กฎ และระเบียบขององค์กรอย่างไม่มีข้อสงสัยและโต้แย้ง	4.32	0.72	มาก	5
3. ท่านพร้อมที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อประโยชน์และเป้าหมายขององค์กร	4.58	0.59	มากที่สุด	1
4. ท่านรู้สึกว่างค์กรมีความสำคัญต่อท่านเป็นอย่างมาก	4.48	0.65	มาก	2
5. ท่านคิดว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรดีที่สุดในขณะนี้	4.40	0.72	มาก	4
รวม	4.45	0.56	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $\bar{X}$  = 4.45, S.D. = 0.56) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด 1 ข้อ และระดับมาก 4 ข้อ โดยมีความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านพร้อมที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อประโยชน์และเป้าหมายขององค์กร ( $\bar{X}$  = 4.58, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่างค์กรมีความสำคัญต่อท่านเป็นอย่างมาก ( $\bar{X}$  = 4.48, S.D. = 0.65) ท่านเชื่อมั่น ยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $\bar{X}$  = 4.45, S.D. = 0.66) ท่านคิดว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรดีที่สุดในขณะนี้ ( $\bar{X}$  = 4.40, S.D. = 0.72) และท่านยอมรับ นโยบาย กฎ และระเบียบขององค์กรอย่างไม่มีข้อสงสัยและโต้แย้ง ( $\bar{X}$  = 4.32, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลการสำรวจ  
รักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ด้านความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อ  
องค์กร

ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานให้แก่องค์กร	4.55	0.66	มากที่สุด	3
2. ท่านภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจาก องค์กร	4.52	0.69	มากที่สุด	4
3. ท่านมีความสุขในการทำงานในองค์กรแห่งนี้ ไม่มีความ ต้องการลาออกจากองค์กร	4.25	0.85	มาก	5
4. ท่านทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ องค์กรประสบความสำเร็จ	4.59	0.60	มากที่สุด	1
5. ท่านยินดีทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เมื่อเป็นงาน ขององค์กร	4.56	0.63	มากที่สุด	2
รวม	4.49	0.59	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจ  
ที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.49$ , S.D. = 0.59) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น  
รายข้อ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด 4 ข้อ และระดับมาก 1  
ข้อ โดยมีความคิดเห็นต่อความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เรียงตามลำดับจากมากไป  
น้อย ดังนี้ ท่านทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ  
( $\bar{X} = 4.59$ , S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ท่านยินดีทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เมื่อเป็นงานของ  
องค์กร ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.63) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ( $\bar{X} = 4.55$ ,  
S.D. = 0.66) ท่านภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.69)  
และท่านมีความสุขในการทำงานในองค์กรแห่งนี้ ไม่มีความต้องการลาออกจากองค์กร ( $\bar{X} = 4.25$ ,  
S.D. = 0.85) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งต่อการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านคิดว่าองค์กรนี้ให้สิ่งที่ท่านต้องการได้มากกว่าองค์กรอื่น	4.29	0.74	มาก	3
2. ท่านรู้สึกผูกพันกับบุคลากรที่ทำงานร่วมกัน ไม่คิดจะลาออกในขณะนี้	4.36	0.81	มาก	2
3. ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุ	4.10	0.99	มาก	5
4. ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กร เปรียบเสมือนปัญหาของตัวเอง	4.17	0.83	มาก	4
5. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความสำคัญต่อองค์กร	4.46	0.67	มาก	1
รวม	4.28	0.69	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.69) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีมีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ โดยมีความคิดเห็นต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความสำคัญต่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกผูกพันกับบุคลากรที่ทำงานร่วมกัน ไม่คิดจะลาออกในขณะนี้ ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.81) ท่านคิดว่าองค์กรนี้ให้สิ่งที่ท่านต้องการได้มากกว่าองค์กรอื่น ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.74) ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กร เปรียบเสมือนปัญหาของตัวเอง ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.83) และท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุ ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.99) ตามลำดับ

## ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเอง 2) ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และ 3) หน้าที่และตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แสดงผลการวิเคราะห์ที่ได้ดังตารางที่ 14-16

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม

การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
การพัฒนาตนเอง	4.42	0.62	มาก	1
ค่าตอบแทนที่เหมาะสม	4.05	0.84	มาก	3
หน้าที่และตำแหน่งงาน	4.17	0.78	มาก	2
รวม	4.22	0.69	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.62) หน้าที่และตำแหน่งงาน ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.78) และค่าตอบแทนที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.84) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่  
ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ด้านการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. องค์กรมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถให้ท่าน รับผิดชอบ	4.45	0.67	มาก	3
2. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถได้อย่าง เต็มที่	4.49	0.69	มาก	1
3. องค์กรจัดกิจกรรมอบรมและสัมมนาให้กับบุคลากรอยู่ เสมอ	4.45	0.74	มาก	4
4. องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในวุฒิการศึกษาที่ สูงขึ้น	4.47	0.74	มาก	2
5. องค์กรสนับสนุนการศึกษาดูงานที่หน่วยงานอื่น ๆ	4.23	0.87	มาก	5
รวม	4.42	0.62	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ  
ด้านการพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.62) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครู  
โรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีมีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ โดยมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง  
เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่  
( $\bar{X} = 4.49$ , S.D. = 0.69) รองลงมาคือ องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น  
( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.74) องค์กรมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถให้ท่านรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.45$ ,  
S.D. = 0.67) องค์กรจัดกิจกรรมอบรมและสัมมนาให้กับบุคลากรอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.74)  
และองค์กรสนับสนุนการศึกษาดูงานที่หน่วยงานอื่น ๆ ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.87) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม

ค่าตอบแทนที่เหมาะสม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. องค์กรมีหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน การเลื่อนขั้น และการพิจารณาค่าตอบแทนอย่างชัดเจน	4.15	0.86	มาก	1
2. องค์กรพิจารณาค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด	4.12	0.88	มาก	2
3. องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลอย่างเหมาะสม	4.03	0.95	มาก	3
4. องค์กรมีการประกาศผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรรับทราบผลอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	4.01	0.97	มาก	4
5. องค์กรให้รางวัลพิเศษสำหรับบุคลากรที่มีความสามารถและทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างเหมาะสม	3.97	0.98	มาก	5
รวม	4.05	0.84	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.84) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีมีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ โดยมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่เหมาะสม เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์กรมีหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน การเลื่อนขั้น และการพิจารณาค่าตอบแทนอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.86) รองลงมาคือ องค์กรพิจารณาค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.88) องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.95) องค์กรมีการประกาศผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรรับทราบผลอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D. = 0.97) และองค์กรให้รางวัลพิเศษสำหรับบุคลากรที่มีความสามารถและทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D. = 0.98) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ด้านหน้าที่และตำแหน่งงาน

หน้าที่และตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.24	0.82	มาก	1
2. องค์กรมีระบบวางแผนการพัฒนาบุคลากร ให้เหมาะสมกับหน้าที่และความก้าวหน้าในอาชีพ	4.24	0.79	มาก	2
3. องค์กรมีกระบวนการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม	4.11	0.88	มาก	4
4. องค์กรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือโต้แย้งในการตัดสินใจเรื่องเกี่ยวกับงาน	4.07	0.92	มาก	5
5. องค์กรส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นให้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานอย่างเหมาะสม	4.20	0.84	มาก	3
รวม	4.17	0.78	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพด้านหน้าที่และตำแหน่งงาน ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.78) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีมีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ โดยมีความคิดเห็นต่อหน้าที่และตำแหน่งงาน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.82) รองลงมาคือ องค์กรมีระบบวางแผนการพัฒนาบุคลากร ให้เหมาะสมกับหน้าที่และความก้าวหน้าในอาชีพ ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.79) องค์กรส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นให้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.84) องค์กรมีกระบวนการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.88) และองค์กรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือโต้แย้งในการตัดสินใจเรื่องเกี่ยวกับงาน ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.92) ตามลำดับ

## ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านองค์กร 2) ด้านผู้บังคับบัญชา 3) ด้านผู้ร่วมงาน 4) ปัจจัยด้านส่วนตัว และ 5) ด้านงานที่รับผิดชอบ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แสดงผลการวิเคราะห์ที่ได้ดังตารางที่ 18-23

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม

การดำรงรักษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านองค์กร	4.16	0.78	มาก	4
ด้านผู้บังคับบัญชา	4.15	0.77	มาก	5
ด้านผู้ร่วมงาน	4.26	0.69	มาก	3
ด้านปัจจัยส่วนตัว	4.27	0.63	มาก	2
ด้านงานที่รับผิดชอบ	4.30	0.60	มาก	1
รวม	4.23	0.62	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.60) ด้านปัจจัยส่วนตัว ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.63) ด้านผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.69) ด้านองค์กร ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.78) และด้านผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัด  
ชลบุรี ด้านองค์กร

ด้านองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. องค์กรของท่านมีสวัสดิการที่ดีและค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นที่น่าพอใจ เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น	4.10	0.89	มาก	3
2. องค์กรมีนโยบายการบริหารค่าตอบแทนให้กับบุคลากรโดยยึดหลักความเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงานและคุณภาพของงาน	4.12	0.89	มาก	2
3. องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานตลอดเวลา	4.36	0.80	มาก	1
4. องค์กรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์	4.07	0.93	มาก	4
รวม	4.16	0.78	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ด้านองค์กร ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.78) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีความคิดเห็นต่อด้านองค์กร เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานตลอดเวลา ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.80) รองลงมาคือ องค์กรมีนโยบายการบริหารค่าตอบแทนให้กับบุคลากรโดยยึดหลักความเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงานและคุณภาพของงาน ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.89) องค์กรของท่านมีสวัสดิการที่ดีและค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นที่น่าพอใจเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.89) และองค์กรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.93) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัด  
ชลบุรี ด้านผู้บังคับบัญชา

ด้านผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในระหว่างการปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้	4.12	0.86	มาก	3
2. ผู้บังคับบัญชามีความยืดหยุ่นในการบริหารงานตามนโยบายขององค์กร	4.10	0.85	มาก	4
3. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี มีความปรารถนาดีต่อกันและกันในองค์กร	4.13	0.85	มาก	2
4. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอดแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง	4.24	0.80	มาก	1
รวม	4.15	0.77	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ด้านผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.77) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีความคิดเห็นต่อด้านผู้บังคับบัญชา เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอดแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.80) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี มีความปรารถนาดีต่อกันและกันในองค์กร ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.85) ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในระหว่างการปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้ ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.86) และผู้บังคับบัญชามีความยืดหยุ่นในการบริหารงานตามนโยบายขององค์กร ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.85) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัด  
ชลบุรี ด้านผู้ร่วมงาน

ด้านผู้ร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. องค์กรมีการสนับสนุนส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	4.19	0.84	มาก	4
2. ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานและให้ความสำคัญคุณภาพของงาน	4.25	0.76	มาก	3
3. ผู้ร่วมงานมีความจริงใจในการให้คำแนะนำปรึกษาในการทำงาน	4.26	0.75	มาก	2
4. องค์กรมีการสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.35	0.73	มาก	1
รวม	4.26	0.69	มาก	

จากตารางที่ 21 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ด้านผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.69) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีความคิดเห็นต่อด้านผู้ร่วมงาน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์กรมีการสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ผู้ร่วมงานมีความจริงใจในการให้คำแนะนำปรึกษาในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.75) ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานและให้ความสำคัญคุณภาพของงาน ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.76) และองค์กรมีการสนับสนุนส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.84) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัด  
ชลบุรี ด้านปัจจัยส่วนตัว

ด้านปัจจัยส่วนตัว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านสามารถจัดการสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	4.26	0.78	มาก	3
2. ท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้มีส่วนช่วยส่งเสริมเกียรติศักดิ์ศรีและชื่อเสียงในการทำงาน	4.30	0.75	มาก	2
3. ท่านสามารถรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงภายในองค์กรได้ดี	4.34	0.69	มาก	1
4. ท่านสามารถแสดงพฤติกรรมความเป็นตัวตนของท่านได้อย่างเต็มที่ในองค์กร	4.18	0.76	มาก	4
รวม	4.27	0.63	มาก	

จากตารางที่ 22 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยส่วนตัว ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.63) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีความคิดเห็นต่อด้านปัจจัยส่วนตัว เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านสามารถรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงภายในองค์กรได้ดี ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.69) รองลงมาคือ ท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้มีส่วนช่วยส่งเสริมเกียรติศักดิ์ศรี และชื่อเสียงในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.75) ท่านสามารถจัดการสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.78) ท่านสามารถแสดงพฤติกรรมความเป็นตัวตนของท่านได้อย่างเต็มที่ในองค์กร ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัด  
ชลบุรี ด้านงานที่รับผิดชอบ

ด้านงานที่รับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ของท่าน	4.21	0.78	มาก	4
2. ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำ ที่ปฏิบัติอยู่	4.32	0.74	มาก	2
3. ท่านมีความเชี่ยวชาญและมีทักษะในการทำงาน ส่งผลให้ ท่านประสบความสำเร็จในงานตามเป้าหมาย	4.27	0.70	มาก	3
4. ท่านได้ใช้ความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน	4.39	0.68	มาก	1
รวม	4.30	0.60	มาก	

จากตารางที่ 23 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนใน  
จังหวัดชลบุรี ด้านงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.60) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย  
ข้อ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีความ  
คิดเห็นต่อด้านงานที่รับผิดชอบ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านได้ใช้ความสามารถที่  
หลากหลายในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงาน  
อื่นนอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.74) ท่านมีความเชี่ยวชาญและมีทักษะ  
ในการทำงาน ส่งผลให้ท่านประสบความสำเร็จในงานตามเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.70) และ  
ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.78)  
ตามลำดับ

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนา  
ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตาม  
ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้

โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) แสดงผลการวิเคราะห์ที่ได้ดังตารางที่ 24-41

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน เอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

จำแนกตามเพศ	ชาย (44)		หญิง (309)		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
<b>ความผูกพันต่อองค์กร</b>						
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	4.30	0.52	4.47	0.57	0.440	0.507
ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.37	0.61	4.51	0.59	0.193	0.661
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	4.16	0.75	4.29	0.68	0.652	0.420
รวม	4.28	0.59	4.42	0.57	0.086	0.769

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศโดยภาพรวม พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.507 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.661 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.420 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	P-value
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.552	3	0.517	1.637	0.180
	ภายในกลุ่ม	110.283	349	0.316		
รวม		111.835	352			
ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.83	3	0.277	0.785	0.503
	ภายในกลุ่ม	123.01	349	0.352		
รวม		123.84	352			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.087	3	0.696	1.476	0.221
	ภายในกลุ่ม	164.448	349	0.471		
รวม		166.535	352			
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.402	3	0.467	1.42	0.237
	ภายในกลุ่ม	114.92	349	0.329		
รวม		116.323	352			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุโดยภาพรวม พบว่า มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ

0.237 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.180 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.503 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.221 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	P-value
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	1.55	4	0.388	1.223	0.301
		110.285	348	0.317		
	รวม	111.835	352			
ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	1.751	4	0.438	1.248	0.290
		122.089	348	0.351		
	รวม	123.84	352			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	2.381	4	0.595	1.262	0.285
		164.154	348	0.472		
	รวม	166.535	352			
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	1.782	4	0.446	1.354	0.250
		114.541	348	0.329		
	รวม	116.323	352			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จำแนกตามสถานภาพโดยภาพรวม พบว่า มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.250 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.301 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.290 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.285 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

จำแนกตามระดับการศึกษา	ปริญญาตรี (315)		สูงกว่าปริญญาตรี (38)		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	<b>ความผูกพันต่อองค์กร</b>					
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.45	0.57	4.40	0.52	0.316	0.575
ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.50	0.60	4.49	0.52	0.762	0.383
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	4.28	0.69	4.27	0.67	0.238	0.626
รวม	4.41	0.58	4.39	0.52	0.674	0.412

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวม พบว่า มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.412 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.575 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.383 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.626 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	P-value
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.181	3	0.394	1.242	0.294
	ภายในกลุ่ม	110.654	349	0.317		
รวม		111.835	352			
ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.628	3	0.209	0.593	0.620
	ภายในกลุ่ม	123.212	349	0.353		
รวม		123.84	352			

ตารางที่ 28 (ต่อ)

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	P-value
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.083	3	0.694	1.474	0.221
	ภายในกลุ่ม	164.452	349	0.471		
รวม		166.535	352			
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.173	3	0.391	1.185	0.315
	ภายในกลุ่ม	115.15	349	0.33		
รวม		116.323	352			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม พบว่า มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.315 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.294 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.620 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.221 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน  
เอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	P-value
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.964	4	0.241	0.756	0.554
	ภายในกลุ่ม	110.871	348	0.319		
รวม		111.835	352			
ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.287	4	0.322	0.914	0.456
	ภายในกลุ่ม	122.553	348	0.352		
รวม		123.84	352			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.189	4	0.297	0.626	0.645
	ภายในกลุ่ม	165.346	348	0.475		
รวม		166.535	352			
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.945	4	0.236	0.712	0.584
	ภายในกลุ่ม	115.378	348	0.332		
รวม		116.323	352			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้โดยภาพรวม พบว่า มีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.584 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.554 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.456 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.645 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการพัฒนาความก้าวหน้าในสาย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

จำแนกตามเพศ	ชาย (44)		หญิง (309)		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
<b>การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ</b>						
การพัฒนาตนเอง	4.20	0.77	4.45	0.59	3.667	0.056
ค่าตอบแทนที่เหมาะสม	3.74	1.05	4.10	0.79	5.35	0.021*
หน้าที่และตำแหน่งงาน	3.90	1.09	4.21	0.72	9.633	0.002**
รวม	3.95	0.90	4.25	0.65	5.275	0.022*

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศโดยภาพรวม พบว่า มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

การพัฒนาตนเอง มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.056 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน

หน้าที่และตำแหน่งงาน มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 แปลว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	P-value
การพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.721	3	0.24	0.624	0.600
	กลุ่ม	134.555	349	0.386		
รวม		135.277	352			
ค่าตอบแทนที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.517	3	0.172	0.245	0.865
	กลุ่ม	245.958	349	0.705		
รวม		246.476	352			
หน้าที่และตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่มภายใน	1.286	3	0.429	0.71	0.547
	กลุ่ม	210.802	349	0.604		
รวม		212.088	352			
การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.532	3	0.177	0.372	0.773
	กลุ่ม	166.614	349	0.477		
รวม		167.146	352			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุโดยภาพรวม พบว่า มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.773 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

การพัฒนาตนเอง มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.600 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.865 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

หน้าที่และตำแหน่งงาน มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.547 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	P-value
การพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	1.322	4	0.331	0.859	0.489
		133.954	348	0.385		
รวม		135.277	352			
ค่าตอบแทนที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	2.805	4	0.701	1.001	0.407
		243.671	348	0.7		
รวม		246.476	352			
หน้าที่และตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	3.368	4	0.842	1.404	0.232
		208.72	348	0.6		
รวม		212.088	352			
การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	2.241	4	0.56	1.182	0.318
		164.905	348	0.474		
รวม		167.146	352			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพโดยภาพรวม พบว่า มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.318 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

การพัฒนาตนเอง มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.489 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.407 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

หน้าที่และตำแหน่งงาน มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.232 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

จำแนกตามระดับการศึกษา	ปริญญาตรี (315)		สูงกว่าปริญญาตรี (38)		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
<b>การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ</b>						
การพัฒนาตนเอง	4.42	0.62	4.44	0.65	0.029	0.865
ค่าตอบแทนที่เหมาะสม	4.06	0.84	4.05	0.78	2.138	0.145
หน้าที่และตำแหน่งงาน	4.17	0.78	4.16	0.72	3.034	0.082
รวม	4.22	0.69	4.21	0.68	2.075	0.151

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวม พบว่า มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.151 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

กันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

การพัฒนาตนเอง มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.865 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.145 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

หน้าที่และตำแหน่งงาน มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.082 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	P-value
การพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่มภายใน	2.262	3	0.754	1.978	0.117
	กลุ่ม	133.015	349	0.381		
รวม		135.277	352			
ค่าตอบแทนที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่มภายใน	1.458	3	0.486	0.692	0.557
	กลุ่ม	245.018	349	0.702		
รวม		246.476	352			
หน้าที่และตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่มภายใน	3.091	3	1.03	1.721	0.162
	กลุ่ม	208.997	349	0.599		
รวม		212.088	352			
การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระหว่างกลุ่มภายใน	2.172	3	0.724	1.531	0.206
	กลุ่ม	164.974	349	0.473		
รวม		167.146	352			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมพบว่า มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.206 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

การพัฒนาตนเอง มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.117 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.557 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

หน้าที่และตำแหน่งงาน มีค่า นัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.162 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	P-value
การพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.371	4	0.093	0.239	0.916
	กลุ่ม	134.905	348	0.388		
	รวม		135.277	352		
ค่าตอบแทนที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.968	4	0.242	0.343	0.849
	กลุ่ม	245.508	348	0.705		
	รวม		246.476	352		
หน้าที่และตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.817	4	0.204	0.336	0.853
	กลุ่ม	211.271	348	0.607		
	รวม		212.088	352		
การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.446	4	0.112	0.233	0.920
	กลุ่ม	166.7	348	0.479		
	รวม		167.146	352		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้โดยภาพรวม พบว่า มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.920 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

การพัฒนาตนเอง มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.916 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.849 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

หน้าที่และตำแหน่งงาน มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.853 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

จำแนกตามเพศ	ชาย (44)		หญิง (309)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
<b>การดำรงรักษา</b>						
ด้านองค์กร	3.89	0.98	4.20	0.75	4.026	0.046*
ด้านผู้บังคับบัญชา	3.89	1.02	4.18	0.72	11.576	0.001**
ด้านผู้ร่วมงาน	4.14	0.84	4.28	0.67	4.312	0.039*
ด้านปัจจัยส่วนตัว	4.14	0.75	4.29	0.61	1.706	0.192
ด้านงานที่รับผิดชอบ	4.24	0.66	4.30	0.59	0.208	0.649
รวม	4.06	0.78	4.25	0.60	3.722	0.054

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยการดำรงรักษา ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศโดยภาพรวม พบว่า มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.054 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านองค์กร มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.046 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน

ด้านผู้บังคับบัญชา มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 แปลว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน

ด้านผู้ร่วมงาน มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.039 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน

ด้านปัจจัยส่วนตัว มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.192 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ด้านงานที่รับผิดชอบ มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.649 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	P-value
ด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	2.388	3	0.796	1.296	0.276
		214.371	349	0.614		
	รวม	216.759	352			
ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.761	3	0.254	0.426	0.735
		207.954	349	0.596		
	รวม	208.715	352			

ตารางที่ 37 (ต่อ)

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	P-value
ด้านผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.268	3	0.089	0.185	0.907
		168.619	349	0.483		
	รวม	168.886	352			
ด้านปัจจัยส่วนตัว	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	1.175	3	0.392	0.976	0.404
		140.009	349	0.401		
	รวม	141.183	352			
ด้านงานที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.846	3	0.282	0.781	0.505
		125.969	349	0.361		
	รวม	126.814	352			
การดำรงรักษา	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.766	3	0.255	0.655	0.580
		136.137	349	0.39		
	รวม	136.903	352			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยการดำรงรักษาครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุโดยภาพรวม พบว่า มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.580 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านองค์กร มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.276 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ด้านผู้บังคับบัญชา มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.735 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ด้านผู้ร่วมงาน มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.907 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ด้านปัจจัยส่วนตัว มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.404 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ด้านงานที่รับผิดชอบ มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.505 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	P-value
ด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	3.444	4	0.861	1.404	0.232
		213.315	348	0.613		
	รวม	216.759	352			
ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	2.58	4	0.645	1.089	0.362
		206.135	348	0.592		
	รวม	208.715	352			
ด้านผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	1.444	4	0.361	0.75	0.558
		167.442	348	0.481		
	รวม	168.886	352			
ด้านปัจจัยส่วนตัว	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	1.468	4	0.367	0.914	0.456
		139.715	348	0.401		
	รวม	141.183	352			
ด้านงานที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.266	4	0.066	0.183	0.947
		126.549	348	0.364		
	รวม	126.814	352			
การดำรงรักษา	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	1.411	4	0.353	0.906	0.461
		135.493	348	0.389		
	รวม	136.903	352			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพโดยภาพรวม พบว่า มีค่านัยสำคัญทางสถิติ

เท่ากับ 0.461 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการอ้าง  
รักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านองค์กร มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.232 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า  
สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการอ้างรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ด้านผู้บังคับบัญชา มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.362 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05  
แปลว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการอ้างรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่  
แตกต่างกัน

ด้านผู้ร่วมงาน มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.558 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05  
แปลว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการอ้างรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่  
แตกต่างกัน

ด้านปัจจัยส่วนตัว มีค่า มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.456 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ  
0.05 แปลว่า แตกต่างกันสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการอ้างรักษาของครูโรงเรียนเอกชนใน  
จังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ด้านงานที่รับผิดชอบ มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.947 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ  
0.05 แปลว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการอ้างรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่  
แตกต่างกัน

ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยการอ้างรักษาของครูโรงเรียนเอกชนใน  
จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

จำแนกตามระดับการศึกษา	ปริญญาตรี (313)		สูงกว่าปริญญาตรี (38)		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
<b>การอ้างรักษาครู</b>						
ด้านองค์กร	4.16	0.79	4.16	0.77	0.816	0.367
ด้านผู้บังคับบัญชา	4.15	0.78	4.14	0.69	0.232	0.630
ด้านผู้ร่วมงาน	4.27	0.70	4.23	0.67	0.352	0.553
ด้านปัจจัยส่วนตัว	4.26	0.64	4.36	0.55	0.524	0.470
ด้านงานที่รับผิดชอบ	4.28	0.61	4.41	0.52	3.659	0.057
รวม	4.22	0.63	4.26	0.55	1.366	0.243

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวม พบว่า มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.243 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านองค์กร มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.367 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ด้านผู้บังคับบัญชา มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.630 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ด้านผู้ร่วมงาน มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.553 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ด้านปัจจัยส่วนตัว มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.470 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ด้านงานที่รับผิดชอบ มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.057 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนใน  
จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	P-value
ด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	1.693	3	0.564	0.916	0.433
		215.066	349	0.616		
	รวม	216.759	352			
ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.047	3	0.016	0.026	0.994
		208.668	349	0.598		
	รวม	208.715	352			
ด้านผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	1.649	3	0.55	1.147	0.330
		167.237	349	0.479		
	รวม	168.886	352			
ด้านปัจจัยส่วนตัว	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	1.038	3	0.346	0.861	0.461
		140.146	349	0.402		
	รวม	141.183	352			
ด้านงานที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.521	3	0.174	0.48	0.697
		126.294	349	0.362		
	รวม	126.814	352			
การดำรงรักษา	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.605	3	0.202	0.517	0.671
		136.298	349	0.391		
	รวม	136.903	352			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม พบว่า มีค่า  
นัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.671 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า ระยะเวลาในการ  
ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน  
และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านองค์กร มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.433 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน

ด้านผู้บังคับบัญชา มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.994 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ด้านผู้ร่วมงาน มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.330 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ด้านปัจจัยส่วนตัว มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.461 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ด้านงานที่รับผิดชอบ มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.697 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	P-value
ด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	3.213	4	0.803	1.309	0.266
		213.546	348	0.614		
	รวม	216.759	352			
ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.415	4	0.104	0.173	0.952
		208.3	348	0.599		
	รวม	208.715	352			
ด้านผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.516	4	0.129	0.267	0.899
		168.37	348	0.484		
	รวม	168.886	352			

ตารางที่ 41 (ต่อ)

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	P-value
ด้านปัจจัยส่วนตัว	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.859	4	0.215	0.533	0.712
		140.324	348	0.403		
	รวม	141.183	352			
ด้านงานที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	1.279	4	0.32	0.886	0.472
		125.536	348	0.361		
	รวม	126.814	352			
การดำรงรักษา	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.663	4	0.166	0.423	0.792
		136.241	348	0.391		
	รวม	136.903	352			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้โดยภาพรวม พบว่า มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.792 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านองค์กร มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.266 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ด้านผู้บังคับบัญชา มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.952 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ด้านผู้ร่วมงาน มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.899 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ด้านปัจจัยส่วนตัว มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.712 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

ด้านงานที่รับผิดชอบ มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.792 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แปลว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

### ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนา

#### ความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์กร 2) การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ 3) การดำรงรักษา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Best (1977)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.81 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันมาก
0.51 - 0.80	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
0.21 - 0.50	มีความสัมพันธ์กันน้อยหรือต่ำ
0.01 - 0.20	มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

แสดงผลการวิเคราะห์ที่ได้ดังตารางที่ 42

## ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการดำรงรักษา ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครู  
โรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	$X_1$	$X_2$	$X_3$	$X_4$	$X_5$	$X_6$	$Y$
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $X_1$ )	1	.812**	.786**	.662**	.647**	.705**	.760**
ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อ องค์กร ( $X_2$ )		1	.832**	.688**	.629**	.700**	.771**
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษา ความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $X_3$ )			1	.677**	.679**	.730**	.792**
การพัฒนาตนเอง ( $X_4$ )				1	.698**	.733**	.727**
ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ( $X_5$ )					1	.891**	.820**
หน้าที่และตำแหน่งงาน ( $X_6$ )						1	.883**
การดำรงรักษา ( $Y$ )							1

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่าตั้งแต่ 0.883-0.727 พิจารณารายด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ หน้าที่และตำแหน่งงาน กับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก ( $r = 0.883^{**}$ )

2. การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม กับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก ( $r = 0.820^{**}$ )

3. ความผูกพันต่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร กับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.792^{**}$ )

4. ความผูกพันต่อองค์กร ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร กับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.771^{**}$ )

5. ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร กับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.760^{**}$ )

6. การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาตนเอง กับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.727^{**}$ )

### **ผลการวิเคราะห์สมการพหุคูณความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี**

การวิเคราะห์สมการพหุคูณความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์กร 2) การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และ 3) การดำรงรักษา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter แสดงผลการวิเคราะห์ที่ได้ดังตารางที่ 43-46

ตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์สมการพหุคูณการพัฒนาก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการ  
 อารงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ  
 (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter

ตัวแปรพยากรณ์	<i>b</i>	<i>SE<sub>B</sub></i>	$\beta$	<i>t</i>	<i>P</i>
ค่าคงที่ (Constant)	0.319	0.154		2.068	0.039*
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร ( $X_1$ )	0.294	0.06	0.265	4.878	.000**
ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ( $X_2$ )	0.238	0.064	0.226	3.738	.000**
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร ( $X_3$ )	0.359	0.052	0.396	6.923	.000**

**$R = .830$ ,  $R^2 = .690$ ,  $R^2_{adj} = .687$ ,  $SE_{est} = .34888$**

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 43 การวิเคราะห์สมการพหุคูณความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการอารง  
 รักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมสามารถร่วม  
 พยากรณ์การอารงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R$ )  
 เท่ากับ 0.830 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การตัดสินใจ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.690 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ  
 69.00 และมีค่าคงที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งสามปัจจัย เรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลมาก  
 ที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร  
 ( $\beta = 0.396$ ) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $\beta = 0.265$ )  
 และความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ( $\beta = 0.226$ )

ตารางที่ 44 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
สมการถดถอย	94.425	3	31.475	258.598	.000**
ความคลาดเคลื่อน	42.478	349	0.122		
	136.903	352			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 44 ความแปรปรวนในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter พบว่า ตัวแปรสามารถพยากรณ์การดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมเมื่อนำเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = 0.319 + 0.359(X_3) + 0.294(X_1) + 0.238(X_2)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน} = 0.396(X_3) + 0.265(X_1) + 0.226(X_2)$$

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หรือ 0.05 มี 3 ตัวแปร ดังนี้ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $X_3$ ) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $X_1$ ) และความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ( $X_2$ ) ซึ่งจากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ สามารถอธิบายได้ดังนี้

หากปัจจัยความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $X_3$ ) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี (Y) เพิ่มขึ้น 0.359

หากปัจจัยความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $X_1$ ) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี (Y) เพิ่มขึ้น 0.294

หากปัจจัยความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ( $X_2$ ) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ( $Y$ ) เพิ่มขึ้น 0.238

ตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์สมการพหุคูณการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter

ตัวแปรพยากรณ์	$b$	$SE_B$	$\beta$	$t$	$P$
ค่าคงที่ (Constant)	0.947	0.109		8.703	0.039*
การพัฒนาตนเอง ( $X_4$ )	0.160	0.036	0.159	4.439	.000**
ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ( $X_5$ )	0.096	0.04	0.129	2.395	0.017*
หน้าที่และตำแหน่งงาน ( $X_6$ )	0.523	0.045	0.651	11.508	.000**

$R = .892$ ,  $R^2 = .796$ ,  $R^2_{adj} = .795$ ,  $SE_{est} = .28264$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 45 การวิเคราะห์สมการพหุคูณการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี พบว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยภาพรวมสามารถร่วมพยากรณ์การดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R$ ) เท่ากับ 0.892 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การตัดสินใจ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.796 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 79.60 และมีค่าคงที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งสองปัจจัยเรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ หน้าที่และตำแหน่งงาน ( $\beta = 0.651$ ) การพัฒนาตนเอง ( $\beta = 0.159$ ) และค่าตอบแทนที่เหมาะสม ( $\beta = 0.129$ )

ตารางที่ 46 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
สมการถดถอย	109.023	3	36.341	454.907	.000**
ความคลาดเคลื่อน	27.88	349	0.08		
	136.903	352			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 46 ความแปรปรวนในการพยากรณ์การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter พบว่า ตัวแปรสามารถพยากรณ์การดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมเมื่อนำเขียนเป็นสมการพยากรณ์การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = 0.947 + 0.523(X_6) + 0.160(X_4) + 0.096(X_5)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน} = 0.651(X_6) + 0.159(X_4) + 0.129(X_5)$$

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ( $Y$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หรือ 0.05 มี 3 ตัวแปร ดังนี้ หน้าที่และตำแหน่งงาน ( $X_6$ ) การพัฒนาตนเอง ( $X_4$ ) และค่าตอบแทนที่เหมาะสม ( $X_5$ ) ซึ่งจากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบสามารถอธิบายได้ดังนี้

หากปัจจัยหน้าที่และตำแหน่งงาน ( $X_6$ ) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ( $Y$ ) เพิ่มขึ้น 0.651

หากปัจจัยการพัฒนาตนเอง ( $X_4$ ) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ( $Y$ ) เพิ่มขึ้น 0.159

หากปัจจัยค่าตอบแทนที่เหมาะสม ( $X_5$ ) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อการดำรงรักษาครู  
โรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ( $Y$ ) เพิ่มขึ้น 0.129

ตารางที่ 47 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล	
ความผูกพันต่อองค์กร	
- เพศ	ปฏิเสธสมมติฐาน
- อายุ	ปฏิเสธสมมติฐาน
- สถานภาพ	ปฏิเสธสมมติฐาน
- ระดับการศึกษา	ปฏิเสธสมมติฐาน
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
- รายได้	ปฏิเสธสมมติฐาน
การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	
- เพศ	ยอมรับสมมติฐาน
- อายุ	ปฏิเสธสมมติฐาน
- สถานภาพ	ปฏิเสธสมมติฐาน
- ระดับการศึกษา	ปฏิเสธสมมติฐาน
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
- รายได้	ปฏิเสธสมมติฐาน
การดำรงรักษา	
- เพศ	ปฏิเสธสมมติฐาน
- อายุ	ปฏิเสธสมมติฐาน
- สถานภาพ	ปฏิเสธสมมติฐาน
- ระดับการศึกษา	ปฏิเสธสมมติฐาน
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
- รายได้	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 49 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี	ยอมรับสมมติฐาน
ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ความก้าวหน้าในสายอาชีพมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี	ยอมรับสมมติฐาน



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบปลายปิด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 351 คน มีวัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี 2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี 4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 360 ฉบับ ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยแบบสอบถามมีอัตราการตอบกลับจำนวน 355 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.61 จากนั้นนำมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติเชิงพรรณนาด้วยโปรแกรมทางสถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สามารถสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. การอภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

### สรุปผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 87.5 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 12.5 มีอายุส่วนใหญ่ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.9 มีสถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 55.3 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญา

ตรี คิดเป็นร้อยละ 89.2 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ที่ 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.3 และส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43

**2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี** โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และระดับมาก 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านพร้อมที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อประโยชน์และเป้าหมายขององค์กร รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าขององค์กรมีความสำคัญต่อท่านเป็นอย่างมาก และท่านเชื่อมั่นยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

2.2 ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และระดับมาก 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ รองลงมาคือ ท่านยินดีทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เมื่อเป็นงานขององค์กร และท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ตามลำดับ

2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความสำคัญต่อองค์กร รองลงมาคือ ท่านรู้สึกผูกพันกับบุคลากรที่ทำงานร่วมกัน ไม่คิดจะลาออกในขณะนี้ และท่านคิดว่าองค์กรนี้ให้สิ่งที่คุณต้องการได้มากกว่าองค์กรอื่น

**3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี** โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การพัฒนาตนเอง หน้าที่และตำแหน่งงาน และค่าตอบแทนที่เหมาะสม ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

3.1 การพัฒนาตนเอง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ รองลงมาคือ องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น องค์กรมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถให้ท่านรับผิดชอบ และองค์กรจัดกิจกรรมอบรมและสัมมนาให้กับบุคลากรอยู่เสมอ ตามลำดับ

3.2 ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรมีหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน การเลื่อนขั้น และการพิจารณาค่าตอบแทนอย่างชัดเจน รองลงมาคือ องค์กรพิจารณาค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด และองค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

3.3 หน้าที่และตำแหน่งงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน รองลงมาคือ องค์กรมีระบบวางแผนการพัฒนาบุคลากร ให้เหมาะสมกับหน้าที่และความก้าวหน้าในอาชีพ และองค์กรส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นให้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

**4. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี**  
โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านงานที่รับผิดชอบ ด้านปัจจัยส่วนตัว ด้านผู้ร่วมงาน ด้านองค์กร และด้านผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

4.1 ด้านองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานตลอดเวลา รองลงมาคือ องค์กรมีนโยบายการบริหารค่าตอบแทนให้กับบุคลากรโดยยึดหลักความเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงานและคุณภาพของงาน และองค์กรของท่านมีสวัสดิการที่ดีและค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นที่น่าพอใจ เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ตามลำดับ

4.2 ด้านผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอดแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี มีความปรารถนาดีต่อกันและกันในองค์กร และผู้บังคับบัญชาให้อิสระในระหว่างปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้ ตามลำดับ

4.3 ด้านผู้ร่วมงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรมีการสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม รองลงมาคือ ผู้ร่วมงานมีความจริงใจในการให้คำแนะนำปรึกษาในการทำงาน และผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานและให้ความสำคัญคุณภาพของงาน ตามลำดับ

4.4 ด้านปัจจัยส่วนตัว เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านสามารถรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงภายในองค์กรได้ดี รองลงมาคือ ท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้มีส่วนช่วยส่งเสริมเกียรติศักดิ์ศรี และชื่อเสียง

ในการทำงาน และท่านสามารถจัดการสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดีตามลำดับ

4.5 ด้านงานที่รับผิดชอบ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้ใช้ความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ และท่านมีความเชี่ยวชาญและมีทักษะในการทำงาน ส่งผลให้ท่านประสบความสำเร็จในงานตามเป้าหมายตามลำดับ

## 5. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5.1 การเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 การเปรียบเทียบปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 การเปรียบเทียบปัจจัยการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันมีผลต่อการดำรงรักษาของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการดำรงรักษาไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐาน ยกเว้นปัจจัยด้านเพศแตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐาน

6. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มี

ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่าตั้งแต่ 0.883-0.727 พิจารณารายด้าน ดังนี้

6.1 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร กับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.760^{**}$ ) ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร กับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.771^{**}$ ) ปานกลาง และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร กับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.792^{**}$ )

6.2 การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้แก่ การพัฒนาตนเอง กับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.727^{**}$ ) ค่าตอบแทนที่เหมาะสม กับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก ( $r = 0.820^{**}$ ) และหน้าที่และตำแหน่งงาน กับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก ( $r = 0.883^{**}$ )

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ยอมรับสมมติฐาน และผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ความก้าวหน้าในสายอาชีพมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ยอมรับสมมติฐาน

## 7. ผลการวิเคราะห์สมการพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

7.1 การวิเคราะห์สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ( $Y$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หรือ 0.05 มี 3 ตัวแปร ดังนี้ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $X_3$ ) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $X_1$ ) และความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ( $X_2$ ) ซึ่งจากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ โดยภาพรวมเมื่อนำเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = 0.319 + 0.359(X_3) + 0.294(X_1) + 0.238(X_2)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน} = 0.396(X_3) + 0.265(X_1) + 0.226(X_2)$$

7.2 การวิเคราะห์สมการพยากรณ์การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ( $Y$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หรือ 0.05 มี 3 ตัวแปร ดังนี้ หน้าที่และตำแหน่งงาน ( $X_6$ ) การพัฒนาตนเอง ( $X_4$ ) และค่าตอบแทนที่เหมาะสม ( $X_5$ ) ซึ่งจากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ โดยภาพรวมเมื่อนำเขียนเป็นสมการพยากรณ์การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = 0.947 + 0.523(X_6) + 0.160(X_4) + 0.096(X_5)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน} = 0.651(X_6) + 0.159(X_4) + 0.129(X_5)$$

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ตามวัตถุประสงค์ และสมมุติฐานของการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายด้าน ได้แก่

1.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีเกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและยอมรับปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งจะสนับสนุนการปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อประโยชน์และเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ มลฤดี ปุริเส (2565) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูในโรงเรียนเอกชนมีความผูกพัน ความจงรักภักดี และมีความมุ่งมั่นที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรที่ตนเองอยู่อย่างศรัทธา อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Rezzan Ucar and Servet Dalgic (2021) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับระดับความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียน พบว่า ความผูกพันในองค์กรของครู บ่งบอกถึงการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และความพยายามทุ่มเทเพื่อเป้าหมายขององค์กร

1.2 ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีมีความเต็มใจทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้ องค์กรประสบความสำเร็จ ความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กรยินดีทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย และมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานให้แก่องค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ ทินนิกร เสมอโชค และ อนุสรณ์ สิงหาราช (2566) ศึกษา วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พบว่า ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยส่งผลต่อความตั้งใจและ ความทุ่มเทในการทำงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ปวันรัตน์ ตะริตโน และวันทนา เนาว์ วัน (2566) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงถึงบุคลากรมีความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัด อย่างสม่ำเสมอ

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งความปรารถนาที่จะคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีอาจเป็น เพราะความผูกพัน ความจงรักภักดี และมีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าที่จะทำงานอยู่ในองค์กร รับรู้ได้ ถึงคุณค่าของงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร ไม่คิดจะลาออก ไม่คิดจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลง สอดคล้อง กับการศึกษาของ ชลปวีร์ เดชขุนทด และสมิตรา ยาประดิษฐ์ (2566) ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี พบว่า ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรมีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ อีกทั้งยัง สอดคล้องกับการศึกษาของ ปนัดดา โตกำ และณัฐพงศ์ บุญเหลือ (2567) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของ อากาศยานสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่า ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็น สมาชิกขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ลักษณะงานที่ให้ความอิสระและการได้ ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย ส่งผลให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ ส่งผลต่อการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาราย ด้าน ได้แก่

2.1 การพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเพราะองค์กรสนับสนุนให้ บุคลากรอบรมและสัมมนาพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ เปิด

โอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็ม และส่งเสริมศึกษาต่อในวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ แสงเดือน เรือนคำ และพิชิต รัชตพิบูลภพ (2564) ศึกษา ความต้องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี พบว่า การพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว พนักงานจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้ก้าวหน้าและยกระดับความสามารถของตนเอง อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ กรรณิกา เกตุบำเพ็ญ และสมกุล ถาวรกิจ (2565) ศึกษา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูผู้สอนโรงเรียนกวดวิชา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับเพื่อนครูในโรงเรียนหรือกับกลุ่มเพื่อนครูต่างโรงเรียนทำให้สามารถพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนการสอนยิ่งขึ้น

2.2 ค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันเนื่องมาจากองค์กรมีการพิจารณาค่าตอบแทนอย่างมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงาน การเลื่อนขั้น และการพิจารณาค่าตอบแทนที่มีความชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลอย่างเหมาะสม อีกทั้งมีการให้รางวัลพิเศษหรือโบนัสสำหรับบุคลากรที่มีความสามารถและทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับการศึกษาของ วริศรา ช้างสาร และคณะ (2566) ศึกษา ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดอยุธยา พบว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นการปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมและยุติธรรม จะกระตุ้นให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่องานและงานที่ได้มีคุณภาพ อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Angrian Permana et al. (2021) ศึกษา ผลของค่าตอบแทนและการพัฒนาอาชีพต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ พบว่า การเพิ่มความพึงพอใจในงานของอาจารย์ จำเป็นต้องมีการปรับเงินค่าตอบแทนขึ้นตามตำแหน่งและภาระงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษสำหรับอาจารย์ในเรื่องค่าตอบแทนทางการเงิน

2.3 หน้าที่และตำแหน่งงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของโรงเรียนเอกชนมีระบบวางแผนการพัฒนาศาสนาและการเลื่อนตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม ส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและมีความสามารถให้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานขององค์กร เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือโต้แย้งในการตัดสินใจเรื่องเกี่ยวกับงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ บงกช รินเสนา และฐิตารีย์ ศิริมงคล (2566) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานมีความต้องการทำงานในองค์กรในระยะเวลายาวและมีความต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

เพราะจะส่งผลให้มีความมั่นคง รายได้สูงขึ้น และการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ รัชชา เมืองสุวรรณ (2566) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี พบว่า ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่และองค์กรให้ผลตอบแทนสูงเพียงพอต่อการหาเลี้ยงชีพ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายด้าน ได้แก่

3.1 ด้านองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า โรงเรียนเอกชนมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่น่าพึงพอใจ อีกทั้งมีนโยบายการบริการค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน และความรู้ความสามารถของบุคลากร ตลอดจนการมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กร เพื่อประโยชน์แก่ผู้รับบริการ สอดคล้องกับการศึกษาของ รัตน์สินี รื่นนุสาน (2561) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงถึงบรรยากาศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน สวัสดิการที่ดีและค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นที่น่าพอใจ อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ กรรัช กุณรินทร์ และจิราพร ระโหลฐาน (2565) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พบว่า ระดับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากร

3.2 ด้านผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันเนื่องมาจากผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดีและมีความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถถ่ายทอดแบ่งปันความรู้ ให้คำแนะนำในการทำงานและอิสระการตัดสินใจในหน้าที่รับผิดชอบ ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่อย่างสม่ำเสมอ มีความคิดทัศนคติที่ดี ประารถนาให้องค์กรมีความก้าวหน้า สอดคล้องกับการศึกษาของ วาสนา สุขพุ่ม และสุธรรม พงษ์สำราญ (2564) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด โกลเบล เมอริท พบว่า บทบาทของหัวหน้างาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า หัวหน้างานจำเป็นต้องตัวอย่างที่ดี สามารถช่วยเหลือ แนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ถึงความยุติธรรมและอยากอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลานาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ทักษณา ทิพย์มาศ และคณะ (2564) ศึกษา การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อธำรงรักษาบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคใต้ พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากงานผู้บริหารมีแนวปฏิบัติที่ดีผู้บริหารจะให้

ความสำคัญต่อการพัฒนารูปแบบการดำรงรักษาบุคลากรในวิทยาลัยในเรื่องของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

3.3 ด้านผู้ร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันเนื่องมาจากผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน มีความจริงใจในการให้คำแนะนำและความให้ความสำคัญคุณภาพกับของงาน อีกทั้งองค์กรยังมีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่เสมอ สอดคล้องกับการศึกษาของ สุภัค วงศ์ภักดี (2561) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า เพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูประกอบด้วยสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ครอบครัว ที่ช่วยสร้างความสุขในการทำงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ศศิขญา ทวีทรัพย์ (2566) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วม มีการทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกัน

3.4 ด้านปัจจัยส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเพราะบุคลากรมีความสามารถในการจัดการรับมือการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ดีและยังสามารถจัดการสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ บุคลากรมีการแบ่งเวลาให้กับการทำงานอย่างเหมาะสม ไม่ส่งผลกระทบต่อเวลาส่วนตัวมากเกินไป อีกทั้งมีความรู้สึกภูมิใจในการทำงานในโรงเรียนเอกชน ถือเป็นงานที่มีเกียรติศักดิ์ศรีในวิชาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของ อีรนัย แซ่โง้ว (2563) ศึกษา แนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ พบว่า ด้านปัจจัยส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ Jeffrey Casely-Hayford et al. (2022) ศึกษา การสำรวจปัจจัยการคงอยู่ส่วนบุคคลและปัจจัยเชิงบริบทที่เกี่ยวกับการดำรงรักษาครูในสวีเดน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อความตั้งใจของครูที่จะคงอยู่ในวิชาชีพ โดยส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับด้านสุขภาพของครู สภาพแวดล้อมการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน

3.5 ด้านงานที่รับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันเนื่องมาจากครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีมีความเชี่ยวชาญและมีทักษะในการทำงาน อีกทั้งได้ใช้ความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติงานสามารถทำงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติ ส่งผลให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ดวงกมล มนต์รี และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2566) ศึกษา แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1 พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก แรงจูงใจในการทำงานนั้นคือการทำงาน

ที่ประสบความสำเร็จเป็นเป้าหมายสำคัญของการทำงาน ครูจึงใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ วราภรณ์ ตุ่นยอด (2561) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า ลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ลักษณะของงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะเป็นปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถจะทำให้ครูพอใจในงาน

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการดำรงรักษาไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านเพศแตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยพบว่า ความผูกพันของพนักงานเพศหญิงและเพศชายไม่แตกต่างกัน กลุ่มอายุที่แตกต่างกันไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่แตกต่างกัน สถานภาพที่แตกต่างกันไม่แตกต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของ พลิชฐ์ ศรีพรภาส (2560) ศึกษา ปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทฯ ผลิตยารรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า การวิเคราะห์ระดับความผูกพันของพนักงาน บริษัทฯ ผลิตยารรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เพศหญิงและชายมีผลต่อความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน กลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันที่แตกต่างกันในด้านความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก ได้แก่ พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี อายุ 20-29 ปี อายุ 30-39 ปี และอายุ 40-49 ปี เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า มีเพียงอายุ 20-29 ปี เปรียบเทียบกับอายุ 30-39 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านเพศ โดยพบว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานกลุ่มอายุที่แตกต่างกันไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่แตกต่างกัน สถานภาพที่แตกต่างกันไม่แตกต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทาง

สถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของ อติญาณ์ ศรีเกษตรริน และคณะ (2567) ศึกษา สิทธิประโยชน์ สวัสดิการและความก้าวหน้าของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด พบว่า ยกเว้นปัจจัยด้านเพศแตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ รักเกียรติ โรจน์กัญญาพร และคณะ (2566) ศึกษา ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พบว่า ความแตกต่างในเรื่องเพศยังคงเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน บุคลากรเพศหญิงจะมีอุปสรรคภาระมีครอบครัว ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานบางอย่าง ส่วนเพศชายจะได้รวดเร็วคล่องตัวขึ้นอยู่กับงานเช่นกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อการธำรงรักษาไม่แตกต่างกัน โดยพบว่า เพศหญิงและเพศชายไม่แตกต่างกัน กลุ่มอายุที่ต่างกันไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่ต่างกันไม่แตกต่างกัน สถานภาพที่ต่างกันไม่แตกต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของ จุฑารัตน์ พรหมปัญญา และคณะ (2565) ศึกษา การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยด้านวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน เหตุที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างมีระบบที่ชัดเจน และมีระบบการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการในสถานศึกษาและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยด้านความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตัวแปรการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก ตัวแปรหน้าที่และตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ และคณะ (2568) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพรหม

บุรี จังหวัดสิงห์บุรี พบว่า การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ดังนั้นแล้วผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพัน และส่งเสริมพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ จูงใจด้วยผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้นตามประสิทธิผลประสิทธิภาพการทำงาน พิจารณาสีทธิประโยชน์เพิ่มเติมจากเดิม ยกย่องบุคลากรที่มีความสามารถและเปิดโอกาสรับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมอบอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้ครูในโรงเรียนทุ่มเทกำลังและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร

2. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยปัจจัยเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชน ดังนั้นโรงเรียนเอกชนควรพิจารณาผลตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ที่บุคลากรควรจะได้รับจากความต้องการที่แท้จริง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ดังนั้นหากต้องการให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กร ควรส่งเสริมปลูกฝังความรักความภาคภูมิใจในองค์กร บุคลากรมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า งานบุคลากรควรวางแผนการบริหารจัดการผลตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่และตำแหน่งงานด้วยความยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับ ดึงดูดให้บุคลากรมีความต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อไป

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ เนื่องจากปัจจัยเรื่องเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน การศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นดังกล่าว จะช่วยให้วางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานได้อย่างเหมาะสมและตรงความต้องการ

2. ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล และการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และเกณฑ์การประเมินผลงานในแต่ละตำแหน่งงาน เพื่อพัฒนาแนวทางการธำรงรักษาบุคลากรให้มีความครอบคลุมและเหมาะสมยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาวิจัยกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็กและปานกลางเพิ่มเติม เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

## บรรณานุกรม

- กรรณิกา ธรรมสอน. (2565). การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 กับการทำงานแบบปกติใหม่. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 11(5), 42-53.
- กรรณิกา เกตุบำเพ็ญ และสมกุล ถาวรกิจ. (2565). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูผู้สอน โรงเรียนกวดวิชา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(1), 1-16.
- กรรรัช กุณรินทร์ และจิราพร ระโหฐาน. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. *วารสารวิจัยวิทยาการ จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 6(1), 105-115.
- กิงดาว กุลชา และจิตติมา วรรณศรี. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. *วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา*, 4(1), 1-13.
- จารุวรรณ เมืองเจริญ และประสพชัย พสุนนท์. (2561). ลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะของงานที่มีผล ต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 10(2), 117-127.
- จินตนา พรายชมภู และธดา สิทธิธาดา. (2567). ความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนประถมณตรี 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *วารสารสิทธิธรรมปริทรรศน์*, 25(2), 740-753.
- จิรพรรณ วงศ์ไพรินทร์ และอภิชาติ เลนะนันท์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียน เอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 16(2), 139-149.
- จิรพร แสงสี. (2562). *สภาพและแนวทางการธำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครู โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเขียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 4. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.*
- จีรวรรณ แก้วนิลดา และคณะ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(1), 133-142.
- จุฑารัตน์ พรหมปัญญา และคณะ. (2565). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ ของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 8(2), 85-95.

- ชลปวีร์ เดชขุนทด และสุมิตรา ยาประดิษฐ์. (2566). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 10(7), 158-167.
- ชลธิชา อินอุ่นโชติ และอินทร์ อินอุ่นโชติ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองสมัยใหม่กับความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 17(1), 47-58.
- ชนิษฐคุณน์ แพทย์รัตนกุล. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชัยณรงค์ สิริพรปรีดา, อุษา งามมีศรี และพิภพ วังเงิน. (2566). แนวทางการธำรงรักษาและความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 8(6), 293-302.
- ชารินทร์ เกสร และบุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2566). ความก้าวหน้าในอาชีพของสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ: กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. *วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 17(3), 83-97.
- ณัฐนิชาภัค พุทธสาร. (2564). แนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนการกุศลประเภทการศึกษาสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. *วารสารครุศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, 3(1), 1-12.
- ณัฐวัฒน์ วงษ์สวัสดิกุล, อธิต ทิวะสะศิษฐ์ และวรรณญา โรจนปาภาพร. (2565). อิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงานในภาคธุรกิจเอกชน จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 17(50), 80-91.
- ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ และคณะ. (2568). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 12(1), 58-67.
- ณัฐรดา คณารักษ์ และคณะ. (2567). รูปแบบการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้โรงเรียนเอกชน. *วารสารราชพฤกษ์*, 22(1), 50-64.
- ณัฐยานันต์ รัตนินปฐมภักดิ์ และคณะ. (2563). กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 7(1), 214-227.
- ดวงกมล ตระกูลพั้ว และศิริพงษ์ เสาภายน. (2566). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 8(1), 285-298.

- ดวงกมล มนตรี และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2566). แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 24(1), 40–50.
- ไตรสิทธิ์ ยุทธวิสุทธิ์, วิทยา ทับอุไร และอธิวัฒน์ ทูลศิริ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัทเอ็นเนอร์จี แม็คซ์ อินเตอเนชั่นแนล จำกัด. *วารสารพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม*, 3(1), 53–65.
- ทิวากร กระชัง และพรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2562). *ความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ทักษณา ทิพย์มาศ และคณะ. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อธำรงรักษาบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคใต้. *วารสารศิลปการจัดการ*, 5(3), 972–985.
- ทินนิกร เสมอโชค และอนุสรณ์ สิงหราช. (2566). วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 18(1), 33–48.
- ทิพย์วรรณ สุพิเพชร. (2566). การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาสู่ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่. *مجلة كائنات*, 2(3), 199–210.
- ธัญพร มณีฉาย และคณะ. (2565). การบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์*, 7(1), 751–764.
- ธนวัฒน์ โพธิ์รัตน์. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 7(2), 619–630.
- ธนบดี เพ็ชรน้อย และคณะ. (2566). การบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานครสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารศิลปการจัดการ*, 7(2), 845–866.
- ธีรวดี ยิงมี. (2566). แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 25(1), 237–255.
- ธีรนัย แซ่โง้ว. (2562). *แนวทางการธำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ที่สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นลินี พานสายตา และประวีณา คาไซ. (2560). ความต้องการในการฝึกอบรมและความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิทยาลัยดุสิตธานี. *วารสารวิทยาลัยดุสิต*

ธานี, 11(2), 202–218.

นิภาวรรณ ลุนละวงษ์ และพนายุทธ เขยบาล. (2566). แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 8(3), 1368–1379.

เจียรขวัญญ์ ทรัพย์ชนมัน และลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 8(3), 330–344.

เบญจธรรม ดิสกุล และมณฑล สรไกรกิติกุล. (2561). เบื้องลึกของการเป็นข้าราชการ: แรงจูงใจในการบริการสาธารณะและสวัสดิการ. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 10(1), 55–71.

เบญจมาศ ทองเรือง. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท ไทย พีพี-อาร์ จำกัด และบริษัทในเครือ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บงกช รินเสนา และฐิตารีย์ ศิริมงคล. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 10(3), 325–340.

ปนัดดา โตกำ และณัฐพงศ์ บุญเหลือ. (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยานสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม. *วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์*, 7(2), 332–365.

ปนัดดา ตรีเวทย์สีล และชินโสณ วิสิฐนิจิโกจา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานโรงแรมสวิสโฮเต็ล กรุงเทพ รัชดา. *วารสารศิลปศาสตร์ปริทัศน์*, 18(1), 65–77.

ปวันรัตน์ ตะริตโน และวันทนา เนาว์วัน. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 25(3), 15–25.

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2562). 3 Component Model of Commitment [Meyer and Allen]. เข้าถึงได้จาก <https://drpiyanan.com/2019/07/02/3-component-model-of-commitment-meyer-and-allen/>

ผาสุก สุมาลย์กุล. (2564). การศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดองค์การที่สร้างความผูกพันของครูและนักเรียน. *วารสารครุศาสตร์*, 49(2), 1–13.

พยอม วงศ์สารศรี. (2552). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สุภา.

พลิชฐ์ ศรีพชรภาส. (2560). ปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา

- บริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัฒนฉัตร ปราบหงส์. (2562). แนวทางการส่งเสริมการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา: กรณีศึกษา โรงเรียนปรียาโชติ จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 14(2), 1-12.
- พงศกร แวนแก้ว และมัทนา วัจนอมศักดิ์. (2566). แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนุทิศ. *วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร*, 14(2), 16-26.
- พงษ์สฤษฎี รอดเรืองเดช. (2564). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการคนเก่งสำหรับองค์กรภาคเอกชนในประเทศไทย: การประยุกต์ใช้การสังเคราะห์งานวิจัยและการวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้. *วารสารนิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, 5(1), 173-194.
- พงศกร ศรีรงค์ทอง และจินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. (2562). การธำรงรักษาบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวายขององค์การภาครัฐและเอกชน. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง*, 8(2), 26-47.
- พรชนก ศิริพฤษพงษ์ และพรเทพ ฐัฒน. (2565). แนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพตามความต้องการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ*, 9(1), 145-163.
- พระมหาสุเมธ สมานิติ. (2561). สังคหวัดดูเพื่อการธำรงรักษาบุคลากร. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 1(1), 125-142.
- พระมหาสำราญ ฐานุตโตโม. (2567). หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 9(3), 18-31.
- พระครูอุเทศธรรมสาทิส อชิโต. (2561). โลกธรรมกับการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักพระพุทธศาสนา. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 8(7), 50-63.
- พิทักษ์ ทองอยู่. (2564). แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อธำรงรักษาบุคลากรในยุคหลัง Covid-19: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมพิมล ไบพ่อง และณัฐยา ตันตรานนท์. (2567). การศึกษาเปรียบเทียบและเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 19(2), 11-21.
- ภาวิณี มณีศรี และคณะ. (2565). การศึกษาความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(3), 841-854.
- ภูริชา พลนิกร. (2566). ปัจจัยในการธำรงรักษาคนเก่งที่ส่งผลต่อแนวโน้มการคงอยู่ของคนเก่งในองค์กร: กรณีศึกษาสถานประกอบการอุตสาหกรรมโรงกลั่นและปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี.

งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- มีชัย ออสุวรรณ. (2564). ครุผลิต "นักเรียนรู้ตลอดชีวิต" จริงหรือไม่?: การศึกษาอิทธิพลระยะยาวของครูต่อทัศนคติการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียนในประเทศสหรัฐอเมริกา. *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์*, 36(2), 12-22.
- มะसानูสี อาลี. (2562). *ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ผู้ประกอบการวิชาชีพครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายมาเยอพัฒนา จังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- มลฤดี ปุริเส และคณะ. (2565). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 8(1), 270-285.
- รสริน อางไธสง และคณะ. (2564). กลยุทธ์การบริหารบุคคลของโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวคิดการธำรงรักษาบุคลากรและองค์กรแห่งความสุข. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(7), 447-462.
- รณิภา พงศ์พุทธชาติ และเพ็ญศรี ฉิรินัง. (2562). การพัฒนาบุคลากรตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 7(3), 53-65.
- ระชา เมืองสุวรรณ. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 8(2), 125-137.
- รักเกียรติ ไรจน์กัญญาพร และคณะ. (2566). ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 17(1), 67-80.
- รัตน์สินี รื่นนุสาน. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 13(4), 374-387.
- วลี สงสูงวงศ์ และคณะ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่ง. *วารสารศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ*, 4(2), 95-108.
- วรวัจน์ สารถวิล, โสภณา สุตสมบุรณ์ และขวัญชลี จงเจริญ. (2565). ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. *วารสารสถาบันวิจัยพินลธรรม*, 9(2), 178-189.
- วณิชวรรณ รัตนจารุพิทักษ์. (2564). ทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูใน สหวิทยาเขตเบญจบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6, 47-58.

- วราภรณ์ ตุ่นยอด. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วนิดา นาควิเชตร, บุษกร วัฒนบุตร และวิโรจน์ หมั่นเทพ. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารพัฒนาธุรกิจและทุนมนุษย์*, 3(1), 52-66.
- วรินทร์ธร ธรรมสมบัติ และฉวีวรรณ ปุราณิธี. (2565). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันในธุรกิจ SMEs ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 9(2), 92-110.
- วิศรดา ช้างสาร และคณะ. (2566). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดอยุธยา. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 9(6), 1-13.
- วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช, สุมิตรา เรืองพีระกุล และชมสุภัค ครุฑกะ. (2565). ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง. *วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 7(2), 103-117.
- วัชรินทร์ มีนวันเพ็ญ และศิณโสณ วิสิฐนิธิกิจจา. (2566). การดำรงรักษาพนักงานบริษัท มิเกิ ไชมีช อินเทอร์เน็ตในชั้นเนต จำกัด. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*, 20(3), 44-57.
- วาสนา สุขพุ่ม และสุธรรม พงษ์สำราญ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานห้างหุ้นส่วน จำกัด โกลเบล. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 3(3), 85-95.
- ศศิขญา ทวีทรัพย์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. *Journal of Modern Learning Development*, 8(7), 156-171.
- ศิริรัตน์ ทองมีศรี. (2567) ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ระหว่างสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด-19. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 13(1), 267-298.
- ศรินวล สิงห์มะเริง และสุชาสินี โพธิ์ชาธาร. (2565). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 2(2), 30-44.
- สัณห์ชัย สิริปยานนท์ และอดุลย์ วังศรีคุณ. (2564). การศึกษาการดำเนินการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุตร. *Journal of Modern Learning Development*, 7(6), 269-279.

- สฤทธิพร เซาว์นชัย. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 15(1), 158-168.
- สุภักดิ์ วงศ์ภักดี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- สุรียพร อุ่อรุณ. (2565). การพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา*, 1(2), 1-13.
- สุชาพร ประเสริฐชาติ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- สุพาสนา ศิริเลิศ และประภาวรรณ ตระกูลเกษมสุข. (2567). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 13(2), 95-107.
- แสงเดือน เรือนคำ และพิชิต รัชตพิบูลภพ. (2564). ความต้องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 9(3), 27-35.
- สมชาติ ธรรมโกคิน และศศิธรดา แพงไทย. (2562). กลยุทธ์การสร้างแบรนด์โรงเรียนเอกชนสู่โรงเรียนยอดนิยม. *วารสารมหจุฬานาครทรรศน์*, 6(8), 4119-4132.
- สมบูรณ์ สารพัด และคณะ. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ของประเทศไทย. *วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 11(1), 106-126.
- สนธชัย ระยับศรี และบุญเอื้อ บุญฤทธิ์. (2564). ปัจจัยในการธำรงรักษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(1), 181-816.
- สาพิทหน๊ะ เต็นเพชรหน่ง, ศิริพงษ์ เสาภายน และอุไร สุทธิแย้ม. (2564). ความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(3), 1-15.
- สุภาวดี ศรีมันตะ. (2560). การบริหารค่าตอบแทนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.
- หยก จงพาดกลาง, สมบูรณ์ ดันยะ, สงวนพงศ์ ชวนชม และอลงกต ยะไวทย์. (2561). การพัฒนากลยุทธ์

- การดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1. *วารสารวิชาการ ร่มยสาร*, 16(3), 270-291.
- อนงค์ศิริ โจรจนโสดม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- อนุสร ใจฉวะ, สุมาลี รามัญญ และธัญนันท์ บุญอยู่. (2564). การศึกษาเรื่องอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อการดำรงรักษาบุคลากรของบริษัทอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(3), 175-187.
- อนุพงษ์ หมื่นชัยยะ. (2561). แนวทางการดำรงรักษาบุคลากรระดับปฏิบัติการของโรงแรม 4 ดาว ในจังหวัดภูเก็ตเชิงราย. *วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*.
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 4(1), 32-46.
- อชิษฐาน แก้วถาวร. (2564). ความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางน้ำ สังกัดกรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- อภิวัชร ฉายอรุณ และกฤษฎา มุฮัมหมัด. (2565). ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 9(1), 164-173.
- อภิสิทธิ์ เครือสา และวรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2565). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 13(1), 69-83.
- อดิญาณ์ ศรีเกษตรริน และคณะ. (2567). สิทธิประโยชน์ สวัสดิการและความก้าวหน้าของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. *วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข*, 18(4), 482-499.
- อรุณ ศรีระยับ และคณะ. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 3(3), 120-131.
- Abdullah M. Abu-Tineh et al. (2022). Career Advancement, Job Satisfaction, Career Retention, and Other Related Dimensions for Sustainability: A Perception Study of Qatari Public School Teachers. *Sustainability*, 15(5), 1-15.
- Angrian Permana et al. (2021). The effect of compensation and career development on lecturer job satisfaction. *GrowingScience*, 7, 1287-129.
- Caroline Jefferson. (2023). What is a career path? Definition, examples, and steps for paving yours. Retrieved from <https://www.betterup.com/blog/career-path>

- Dimitrios Chatzoudes and Prodromos Chatzoglou. (2022). Factors affecting employee retention: Proposing an original conceptual framework. *International Journal of Economics and Business Administration*, 5(1), 49-76.
- Giulia Sulis et al. (2022). Retention and Attrition in Early-Career Foreign Language Teachers in Austria and the United Kingdom. *The Modern Language Journal*, 106(1), 155-171.
- Heather Williams et al. (2022). Exploring Perceptions Related to Teacher Retention Issues in Rural Western United States. *Australian and International Journal of Rural Education*, 32(2), 91–107.
- Hasmi Nuriman. (2021). The analysis of competence and career development impact on Work motivation and its implication toward employee's Performance. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 10–17.
- Heri Erlangga et al. (2022). The Effect of Organizational Commitment and Work Environment on Job Satisfaction and Teachers Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(7), 109-117.
- Ibrahim Limon. (2021). The Relationship between Empowering Leadership and Teachers' Job Performance: Organizational Commitment as a Mediator. *Journal of Theoretical Educational Science*, 15(1), 16-41.
- Jeffrey Casely-Hayford et al. (2021). What makes teachers stay? A cross-sectional exploration of the individual and contextual factors associated with teacher retention in Sweden. *Teaching and Teacher Education*, 113, 1-13.
- Lubna Oad and Safia Niazi. (2021). Effects of The Organizational Factors on teachers' retention: Perceptions of private secondary school teachers of Lyari Town. *Pakistan Journal of Educational Research (PJER)*, 4(1), 1061-1078.
- Mike Smet. (2022). Professional Development and Teacher Job Satisfaction: Evidence from a Multilevel Model. *Mathematics*, 10(1), 1-17.
- Lisa Cardello, Barbara Parker-Bell, and Hongshan Shao. (2024). Bringing Theories to Life in the Classroom: Super's Life Span Life Space Theory. Retrieved from [https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news\\_article/559383/\\_PARENT/CC\\_layout\\_details/false](https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news_article/559383/_PARENT/CC_layout_details/false)
- Nesrin Tantawy. (2020). Investigating Teachers' Perceptions of the Influence of

- Professional Development on Teachers' Performance and Career Progression. *Arab World English Journal (AWEJ)*, 11(1), 181-194.
- Primadi Candra Susanto. (2022). Employee Engagement Strategy: Analysis Of Organizational Commitment, Compensation, Career Development. *International conference of humanities and social science (ICHSS)*, 2, 96–103.
- Ramazan Ertürk. (2022). The Effect of Teachers' Quality of Work Life on Job Satisfaction and Turnover Intentions. *International Journal of Contemporary Educational Research (IJCER)*, 9(1), 191-203.
- Rezzan Ucar and Servet Dalgic. (2021). Relationship Between School Principals' Strategic Leadership Characteristics and School Teachers' Organizational Commitment Levels. *Eurasian Journal of Educational Research*, 91, 105-126.
- Özlem Karakiş. (2021). Relationship Between Professional Engagement, Career Development Aspirations and Motivation Towards The Teaching Profession of Prospective Teachers. *Participatory Educational Research*, 8(2), 308-329.
- Oka Atika et al. (2022). Work Discipline, Leadership, and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Teacher Performance of State Junior High School in Bangko District, Rokan Hilir Regency. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(3), 251-262.
- Olesia Sadovets. (2021). Teacher Career Development In European Countries And Its Consistency With Teacher Competence Framework. *Comparative Professional Pedagogy*, 11(1), 63-71.
- Sarita Maharjan. (2021). Individual, Family Factors and Career Development of Female School Teachers. *Journal of Nepalese Business Studies*, 14(1), 108-117.
- Syafaruddin Syafaruddin et al. (2021). Teacher Career Development Management at Madrasah Aliyah Negeri. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 13(2), 1312-1324.
- Supaporn Pan. (2025). Career Path คืออะไร? พร้อมแนวทางการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ. Retrieved from <https://www.4lifelonglearning.org/blog-post/what-is-career-path>
- Taunton, R. L., Krampitz, S. D., & Wood, J. H. (1989). Manager impact on retention of hospital staff: Part 1. *Journal of Nursing Administration*, 19(3), 17.
- Willy Lima and Daniel Allida. (2021). The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees of a Selected Tertiary

Educational Institution in Northwest Haiti. *East African Journal of Education and Social Sciences*, 2(1), 33-40.





ภาคผนวก

## แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

### คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ แบบสอบถามมีทั้งหมด 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 การประเมินปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 3 การประเมินปัจจัยด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 4 การประเมินการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นอื่น ๆ

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์ในภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อใคร ๆ กับผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคล

3. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกตอน ทุกข้อตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อให้งานวิจัยนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาแนวทางการดำรงรักษาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนได้อย่างถูกต้องตรงปัญหาอย่างแท้จริง

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ  ชาย  หญิง  ไม่ระบุเพศ
2. อายุ  21 - 30 ปี  31 - 40 ปี  41 - 50 ปี  51 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพ  โสด  สมรส  หม้าย  หย่าร้าง  แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา  ปริญญาตรี  สูงกว่าปริญญาตรี
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน  ต่ำกว่า 1 ปี  1 - 5 ปี  6 - 10 ปี  มากกว่า 10 ปี
6. รายได้  น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท  15,001 - 20,000 บาท  
 20,001 - 25,000 บาท  25,001 - 30,000 บาท  30,001 บาท ขึ้นไป

### ส่วนที่ 2 การประเมินปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดชลบุรี

กรุณาขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>						
1	ท่านเชื่อมั่น ยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
2	ท่านยอมรับ นโยบาย กฎ และระเบียบขององค์กรอย่างไม่มีข้อสงสัยและโต้แย้ง					
3	ท่านพร้อมสนับสนุนการปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อประโยชน์และเป้าหมายขององค์กร					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4	ท่านรู้สึกว่าการศึกษามีความสำคัญต่อท่านเป็นอย่างมาก					
5	ท่านคิดว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่ง					
<b>ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร</b>						
6	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานให้แก่องค์กร					
7	ท่านภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร					
8	ท่านมีความสุขในการทำงานในองค์กรแห่งนี้ ไม่มีความต้องการลาออกจากองค์กร					
9	ท่านทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
10	ท่านยินดีทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เมื่อเป็นงานขององค์กร					
<b>ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร</b>						
11	ท่านคิดว่าองค์กรนี้ให้สิ่งที่คุณต้องการได้มากกว่าองค์กรอื่น					
12	ท่านรู้สึกผูกพันกับบุคลากรที่ทำงานร่วมกัน ไม่คิดจะลาออกในขณะนี้					
13	ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุ					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
14	ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กร เปรียบเสมือนปัญหา ของตัวท่านเอง					
15	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมี ความสำคัญต่อองค์กร					

### ส่วนที่ 3 การประเมินปัจจัยด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษา

#### ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

กรุณาขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านการพัฒนาตนเอง</b>						
1	องค์กรมอบหมายงานที่ทำทายความสามารถให้ท่าน รับผิดชอบ					
2	องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถได้ อย่างเต็มที่					
3	องค์กรจัดกิจกรรมอบรมและสัมมนาให้กับบุคลากร อยู่เสมอ					
4	องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในวุฒิการศึกษา ที่สูงขึ้น					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5	องค์กรสนับสนุนการศึกษาดูงานที่หน่วยงานอื่น ๆ					
<b>ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม</b>						
6	องค์กรมีหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน การเลื่อนขั้น และการพิจารณาค่าตอบแทนอย่างชัดเจน					
7	องค์กรพิจารณาค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด					
8	องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด เกณฑ์และวิธีการประเมินผลอย่างเหมาะสม					
9	องค์กรมีการประกาศผลการประเมินการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรรับทราบผลอย่างเหมาะสมและยุติธรรม					
10	องค์กรให้รางวัลพิเศษสำหรับบุคลากรที่มีความสามารถและทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างเหมาะสม					
<b>ด้านหน้าที่และตำแหน่งงาน</b>						
11	องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
12	องค์กรมีระบบวางแผนการพัฒนาบุคลากร ให้เหมาะสมกับหน้าที่และความก้าวหน้าในอาชีพ					
13	องค์กรมีกระบวนการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
14	องค์กรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือโต้แย้งในการตัดสินใจเรื่องเกี่ยวกับงาน					
15	องค์กรส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นให้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานอย่างเหมาะสม					

#### ส่วนที่ 4 การประเมินการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

กรุณาขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านองค์กร</b>						
1	องค์กรของท่านมีสวัสดิการที่ดีและค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นที่น่าพอใจ เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น					
2	องค์กรมีนโยบายการบริหารค่าตอบแทนให้กับบุคลากรโดยยึดหลักความเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงานและคุณภาพของงาน					
3	องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานตลอดเวลา					
4	องค์กรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านผู้บังคับบัญชา</b>						
5	ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในระหว่างการทำงานสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้					
6	ผู้บังคับบัญชามีความยืดหยุ่นในการบริหารงานตามนโยบายขององค์กร					
7	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี มีความปรารถนาดีต่อกันและกันในองค์กร					
8	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอดแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง					
<b>ด้านผู้ร่วมงาน</b>						
9	องค์กรมีการสนับสนุนส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน					
10	ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานและให้ความสำคัญคุณภาพของงาน					
11	ผู้ร่วมงานมีความจริงใจในการให้คำแนะนำปรึกษาในการทำงาน					
12	องค์กรมีการสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
<b>ปัจจัยส่วนตัว</b>						
13	ท่านสามารถจัดการสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
14	ท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้มีส่วนช่วยส่งเสริมเกียรติศักดิ์ศรี และชื่อเสียงในการทำงาน					
15	ท่านสามารถรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงภายในองค์กรได้ดี					
16	ท่านสามารถแสดงพฤติกรรมความเป็นตัวตนของท่านได้อย่างเต็มที่ในองค์กร					
<b>ด้านงานที่รับผิดชอบ</b>						
17	ท่านได้รับมอบหมายงานปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
18	ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่					
19	ท่านมีความเชี่ยวชาญและมีทักษะในการทำงานส่งผลให้ท่านประสบความสำเร็จในงานตามเป้าหมาย					
20	ท่านได้ใช้ทักษะความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

**สรุปผลการประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือ**  
(Index of Item-Objective Congruence: IOC)

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครู  
โรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี  
โดยมีผู้เชี่ยวชาญ รายนามดังต่อไปนี้

1. ผศ.ดร.ทักษา สง่าโยธิน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
2. ดร.อัจฉิมา ศุภจริยาวัตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
3. ผศ.ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
4. ดร.จันทนา ฤทธิสมบูรณ์ คณะเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก  
วิทยาเขตจันทบุรี
5. ดร.ดวงพร คงพิกุล คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป**

ข้อ ที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5				
1	เพศ <input type="radio"/> ชาย <input type="radio"/> หญิง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	- ควรมีตัวเลือก ไม่ระบุ เพศ
2	อายุ <input type="radio"/> 23 – 30 ปี <input type="radio"/> 31 - 40 ปี <input type="radio"/> 41 - 50 ปี <input type="radio"/> 51 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	- ระยะห่างควรเท่ากัน 23 – 30 ปี
3	สถานภาพ <input type="radio"/> โสด <input type="radio"/> สมรส <input type="radio"/> หม้าย/หย่า/ แยกกันอยู่	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	ควรแยกเพราะบริบท ต่างกัน

4	ระดับการศึกษา <input type="radio"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="radio"/> ปริญญาตรี <input type="radio"/> สูงกว่าปริญญาตรี	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้	ต่ำกว่าปริญญาตรีไม่น่าจะเป็นครูได้
5	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน <input type="radio"/> ต่ำกว่า 1 ปี <input type="radio"/> 1 - 5 ปี <input type="radio"/> 6 - 10 ปี <input type="radio"/> มากกว่า 10 ปี	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
6	รายได้ <input type="radio"/> น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท <input type="radio"/> 15,001 - 20,000 บาท <input type="radio"/> 20,001 - 25,000 บาท <input type="radio"/> 25,001 - 30,000 บาท <input type="radio"/> 30,001 บาท ขึ้นไป	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
7	ตำแหน่ง/หน้าที่ในการปฏิบัติงาน <input type="radio"/> ครู <input type="radio"/> เจ้าหน้าที่ธุรการ <input type="radio"/> บรรณารักษ์ <input type="radio"/> เจ้าหน้าที่งานทะเบียน <input type="radio"/> อื่น ๆ โปรดระบุ .....	0	1	1	1	0	3	0.6	ใช้ได้	- ตรวจสอบชื่องานและกลุ่มตัวอย่าง ครู/บุคลากรทางการศึกษา - ควรเป็นครูผู้สอนเท่านั้น อาจจะแยกเป็นรายวิชา

ส่วนที่ 2 การประเมินปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาบุคลากร

ข้อ ที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5				
<b>ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>										
1	ท่านเชื่อมั่น ยอมรับและปฏิบัติตาม เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
2	ท่านยอมรับ นโยบาย กฎ และ ระเบียบ ขององค์กรอย่างไม่มีข้อสงสัยและโต้ แย้ง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	แก้ไข โต้แย้ง
3	ท่านพร้อมที่จะสนับสนุนการ ปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อประโยชน์ และเป้าหมายขององค์กร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	ตัดข้อความ “ที่จะ”
4	ท่านรู้สึกว่องค์กรมีความสำคัญต่อ ท่านเป็นอย่างมาก	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
5	ท่านคิดว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรดี ที่สุดแห่งหนึ่ง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
<b>ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร</b>										
6	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน ให้แก่องค์กร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
7	ท่านภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายจากองค์กร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
8	ท่านมีความสุขในการทำงานใน องค์กรแห่งนี้ ไม่มีความต้องการ ลาออกจากองค์กร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	

9	ท่านทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบ ความสำเร็จ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
10	ท่านยินดีทำงานทุกอย่างที่ได้รับ มอบหมาย เมื่อเป็นงานขององค์กร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
<b>ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร</b>										
11	ท่านคิดว่าองค์กรให้สิ่งที่ท่าน ต้องการได้มากกว่าองค์กรอื่น	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	เพิ่มเติม “องค์กรนี้”
12	ท่านรู้สึกผูกพันกับบุคลากรที่ทำงาน ร่วมกัน ไม่คิดจะลาออกในขณะนี้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
13	ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรนี้ไป จนเกษียณอายุ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
14	ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กร เปรียบเสมือนปัญหาของตัวเอง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
15	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ใน ปัจจุบันมีความสำคัญต่อองค์กร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	

ส่วนที่ 3 การประเมินปัจจัยด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษา  
บุคลากร

ข้อ ที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5				
<b>ด้านการพัฒนาตนเอง</b>										
1	องค์กรมอบหมายงานที่ทำ ทายความสามารถของ ท่านอยู่เสมอ ๆ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	ตัดข้อความ “ ๆ ” ปรับข้อความ “องค์กรมอบหมายงาน ที่ทำทายความสามารถ ให้ท่านรับผิดชอบ”
2	องค์กรเปิดโอกาสให้ท่าน ใช้ความรู้ความสามารถได้ อย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
3	องค์กรมีการสนับสนุนการ ฝึกอบรม สัมมนาให้กับ บุคลากรอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	ปรับข้อความ “องค์กรจัดกิจกรรม อบรมและสัมมนา ให้กับบุคลากรอยู่ เสมอ”
4	มีโอกาสได้รับการ สนับสนุนด้านการศึกษา ต่อในระดับสูงขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	ปรับข้อความ “องค์กรสนับสนุนให้ บุคลากรศึกษาต่อใน วุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น”
5	องค์กรมีการสนับสนุน ศึกษาดูงานที่หน่วยงาน อื่น ๆ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	ปรับข้อความ “องค์กรสนับสนุน การศึกษาดูงานที่ หน่วยงานอื่น ๆ ”

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม										
6	องค์กรมีหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน การเลื่อนขั้น และการพิจารณา ค่าตอบแทนอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
7	การทำงานประสบ ความสำเร็จ ส่งผลให้ได้รับ การพิจารณาค่าตอบแทน ที่สูงขึ้น	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้	ปรับข้อความ “องค์กรพิจารณา ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น เมื่อบุคลากรทำงาน สำเร็จตามเกณฑ์ที่ กำหนด”
8	องค์กรเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการ กำหนดเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลอย่าง เหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
9	องค์กรมีการประกาศผล การประเมินการ ปฏิบัติงานให้บุคลากร รับทราบผลอย่าง เหมาะสมและยุติธรรม	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
10	องค์กรให้รางวัลพิเศษ สำหรับบุคลากรที่มี ความสามารถและทุ่มเท ทำงานเพื่อองค์กรอย่าง เหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
ด้านหน้าที่และตำแหน่งงาน										

11	องค์กรเปิดโอกาสในการ ก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	ปรับข้อความ “องค์กรเปิดโอกาสให้ บุคลากรมี ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน”
12	องค์กรมีระบบในการวาง แผนการพัฒนาบุคลากร ให้มีความเหมาะสมกับ หน้าที่และความก้าวหน้า ในอาชีพ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	ตัดข้อความ “ในการ” ตัดข้อความ “มีความ”
13	องค์กรมีกระบวนการ พิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ เหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
14	องค์กรของท่านเปิดโอกาส ให้แสดงความคิดเห็นหรือ โต้แย้งในการตัดสินใจ เรื่องเกี่ยวกับงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	ตัดข้อความ “ของท่าน”
15	องค์กรส่งเสริมบุคลากรที่ ปฏิบัติงานดีเด่นให้มีส่วน ร่วมในการวางแผนงาน อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	

## ส่วนที่ 4 การประเมินการดำรงรักษาบุคลากรครูโรงเรียนเอกชน

ข้อ ที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5				
<b>ด้านองค์กร</b>										
1	เมื่อเปรียบเทียบกับ องค์กรอื่น ๆ แล้ว องค์กร ของท่านมีสวัสดิการที่ดี และค่าตอบแทนที่ เหมาะสมเป็นที่น่าพอใจ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	ปรับข้อความ “องค์กรของท่านมี สวัสดิการที่ดีและ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นที่น่าพอใจ เมื่อ เปรียบเทียบกับองค์กร อื่น”
2	องค์กรมีนโยบายการ บริหารค่าตอบแทนให้กับ บุคลากรโดยยึดหลัก ความเป็นธรรมโดย พิจารณาจากผลงานและ คุณภาพของงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
3	องค์กรให้ความสำคัญกับ การพัฒนาความรู้ ความสามารถของ พนักงานตลอดเวลา	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
4	องค์กรมีการสร้างขวัญ และกำลังใจในการ ทำงานให้กับบุคลากรเมื่อ ปฏิบัติงานได้ตาม วัตถุประสงค์	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	

ด้านผู้บังคับบัญชา										
5	ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในระหว่างการปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
6	ผู้บังคับบัญชามีความยืดหยุ่นในการบริหารงานตามนโยบายขององค์กร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
7	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี มีความปรารถนาดีต่อกันและกันในองค์กร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
8	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอดแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	ควรเพิ่มเติม ความเป็นคุณธรรม
ด้านผู้ร่วมงาน										
9	องค์กรมีการสนับสนุนส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
10	ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานและให้ความสำคัญคุณภาพของงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
11	ผู้ร่วมงานมีความจริงจังในการให้คำแนะนำปรึกษาในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	

12	องค์กรมีการสนับสนุน การทำงานร่วมกันเป็นทีม	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	ควรรวมกับข้อ 9
<b>ปัจจัยส่วนตัว</b>										
13	ท่านสามารถจัดการ สมดุลระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัวได้เป็น อย่างดี	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
14	ท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้มี ส่วนช่วยส่งเสริมเกียรติ ศักดิ์ศรี และชื่อเสียงใน การทำงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
15	ท่านสามารถรับมือกับสิ่ง ใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลง ภายในองค์กรได้ดี	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
16	ท่านสามารถแสดง พฤติกรรมความเป็น ตัวตนของท่านได้อย่าง เต็มที่ในองค์กร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
<b>ด้านงานที่รับผิดชอบ</b>										
17	ปริมาณงานที่ได้รับ มอบหมายมีความ เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ของท่าน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	ปรับข้อความ “ท่านได้รับมอบหมาย งานปริมาณที่เหมาะสม กับตำแหน่งงาน”
18	ท่านมีโอกาสได้ รับผิดชอบงานอื่น นอกเหนือจากงานประจำ ที่ปฏิบัติอยู่	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	

19	ท่านมีความเชี่ยวชาญ และมีทักษะในการทำงาน ส่งผลให้ท่าน ประสบความสำเร็จในงานตามเป้าหมาย	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
20	ท่านได้ใช้ความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	เพิ่มข้อความ “ทักษะความสามารถ”

### ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

- ระมัดระวังการแบ่งกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ว่าจะมุ่งไปที่ ครู หรือ บุคลากรทางการศึกษา เพราะ ในโรงเรียนเอกชนค่าสองค่านี้อ่อนข้างมีการแยกจากกันอย่างชัดเจนอยู่
- ข้อคำถามควรใช้รูปแบบที่มีการขึ้นต้นไปในแนวทางเดียวกัน



แบบประเมินความสอดคล้อง (IOC)

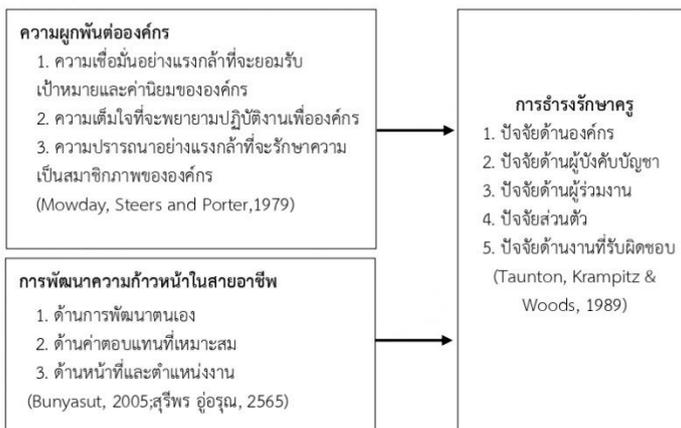
**แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ  
ที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี**

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

**วัตถุประสงค์**

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

**กรอบแนวคิดในการวิจัย**



แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็น  
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

ได้

ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน

ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ

จิตานภา อภิวรรณานันท์  
ศึกษานิเทศก์  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ  
26/10/67

## คำชี้แจง

โปรดพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องว่างตาม "ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ" ดังนี้

- 1 หมายถึง แนใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 0 หมายถึง ไม่แนใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 1 หมายถึง แนใจว่าข้อความนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
1	เพศ <input type="radio"/> ชาย <input type="radio"/> หญิง	✓					
2	อายุ <input type="radio"/> 23 - 30 ปี <input type="radio"/> 31 - 40 ปี <input type="radio"/> 41 - 50 ปี <input type="radio"/> 51 ปีขึ้นไป	✓					
3	สถานภาพ <input type="radio"/> โสด <input type="radio"/> สมรส <input type="radio"/> หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	✓					
4	ระดับการศึกษา <input type="radio"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="radio"/> ปริญญาตรี <input type="radio"/> สูงกว่าปริญญาตรี	✓					
5	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน <input type="radio"/> ต่ำกว่า 1 ปี <input type="radio"/> 1 - 5 ปี	✓					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
	<input type="radio"/> 6 - 10 ปี <input type="radio"/> มากกว่า 10 ปี						
6	รายได้ <input type="radio"/> น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท <input type="radio"/> 15,001 - 20,000 บาท <input type="radio"/> 20,001 - 25,000 บาท <input type="radio"/> 25,001 - 30,000 บาท <input type="radio"/> 30,001 บาท ขึ้นไป	✓					
7	ตำแหน่ง/หน้าที่ในการปฏิบัติงาน <input type="radio"/> ครู <input type="radio"/> เจ้าหน้าที่ธุรการ <input type="radio"/> บรรณารักษ์ <input type="radio"/> เจ้าหน้าที่งานทะเบียน <input type="radio"/> อื่น ๆ โปรดระบุ .....	✓					

ส่วนที่ 2 การประเมินปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลการธำรงรักษาบุคลากร

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
<b>ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>							
1	ท่านเชื่อมั่น ยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	✓					
2	ท่านยอมรับ นโยบาย กฎ และระเบียบขององค์กรอย่างไม่มีข้อสงสัยและได้แย่ง	✓					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
3	ท่านพร้อมที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อประโยชน์และเป้าหมายขององค์กร	✓					
4	ท่านรู้สึกว่าองค์กรมีความสำคัญต่อท่านเป็นอย่างมาก	✓					
5	ท่านคิดว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่ง	✓					
<b>ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร</b>							
6	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานให้แก่องค์กร	✓					
7	ท่านภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร	✓					
8	ท่านมีความสุขในการทำงานในองค์กรแห่งนี้ ไม่มีความต้องการลาออกจากองค์กร	✓					
9	ท่านทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	✓					
10	ท่านยินดีทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเมื่อเป็นงานขององค์กร	✓					
<b>ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร</b>							
11	ท่านคิดว่าองค์กรให้สิ่งที่ท่านต้องการได้มากกว่าองค์กรอื่น	✓					
12	ท่านรู้สึกผูกพันกับบุคลากรที่ทำงานร่วมกัน ไม่คิดจะลาออกในขณะนี้	✓					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
13	ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุ	✓					
14	ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กร เปรียบเสมือนปัญหาของตัวเอง	✓					
15	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความสำคัญต่อองค์กร	✓					

ส่วนที่ 3 การประเมินปัจจัยด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากร

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
<b>ด้านการพัฒนาตนเอง</b>							
1	องค์กรมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถของท่านอยู่เสมอ ๆ	✓					
2	องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่	✓					
3	องค์กรมีการสนับสนุนการ ฝึกอบรม สัมมนาให้กับบุคลากรอยู่เสมอ	✓					
4	มีโอกาสดำเนินการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	✓					
5	องค์กรมีการสนับสนุนศึกษาดูงานที่หน่วยงานอื่น ๆ	✓					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
<b>ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม</b>							
6	องค์กรมีหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน การเลื่อนขั้น และการพิจารณาค่าตอบแทนอย่างชัดเจน	✓					
7	การทำงานประสบความสำเร็จ ส่งผลให้ได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนที่สูงขึ้น	✓					
8	องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลอย่างเหมาะสม	✓					
9	องค์กรมีการประกาศผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรรับทราบผลอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	✓					
10	องค์กรให้รางวัลพิเศษสำหรับบุคลากรที่มีความสามารถและทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างเหมาะสม	✓					
<b>ด้านหน้าที่และตำแหน่งงาน</b>							
11	องค์กรเปิดโอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	✓					
12	องค์กรมีระบบในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่และความก้าวหน้าในอาชีพ	✓					
13	องค์กรมีกระบวนการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม	✓					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
14	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือโต้แย้งในการตัดสินใจเรื่องเกี่ยวกับงาน	✓					
15	องค์กรส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นให้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานอย่างเหมาะสม	✓					

#### ส่วนที่ 4 การประเมินการธำรงรักษาบุคลากรครูโรงเรียนเอกชน

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
<b>ปัจจัยด้านองค์กร</b>							
1	เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ แล้ว องค์กรของท่านมีสวัสดิการที่ดีและค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นที่น่าพอใจ	✓					
2	องค์กรมีนโยบายการบริหารค่าตอบแทนให้กับบุคลากรโดยยึดหลักความเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงานและคุณภาพของงาน	✓					
3	องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานตลอดเวลา	✓					
4	องค์กรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์	✓					
<b>ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา</b>							
5	ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในระหว่างการปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้	✓					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
6	ผู้บังคับบัญชามีความยืดหยุ่นในการบริหารงานตามนโยบายขององค์กร	✓					
7	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี มีความปรารถนาดีต่อกันและกันในองค์กร	✓					
8	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอดแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง	✓					
<b>ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน</b>							
9	องค์กรมีการสนับสนุนส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	✓					
10	ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานและให้ความสำคัญคุณภาพของงาน	✓					
11	ผู้ร่วมงานมีความจริงใจในการให้คำแนะนำปรึกษาในการทำงาน	✓					
12	องค์กรมีการสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม	✓					
<b>ปัจจัยส่วนตัว</b>							
13	ท่านสามารถจัดการสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	✓					
14	ท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้มีส่วนช่วยส่งเสริมเกียรติศักดิ์ศรี และชื่อเสียงในการทำงาน	✓					
15	ท่านสามารถรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงภายในองค์กรได้ดี	✓					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
16	ท่านสามารถแสดงพฤติกรรมความเป็นตัวตนของท่านได้อย่างเต็มที่ในองค์กร	✓					
<b>ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ</b>							
17	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	✓					
18	ท่านมีโอกาสดำเนินการงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่	✓					
19	ท่านมีความเชี่ยวชาญและมีทักษะในการทำงานส่งผลให้ท่านประสบความสำเร็จในงานตามเป้าหมาย	✓					
20	ท่านได้ใช้ความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน	✓					

**ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ**

.....

.....

.....

.....

.....



### แบบประเมินความสอดคล้อง (IOC)

#### แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

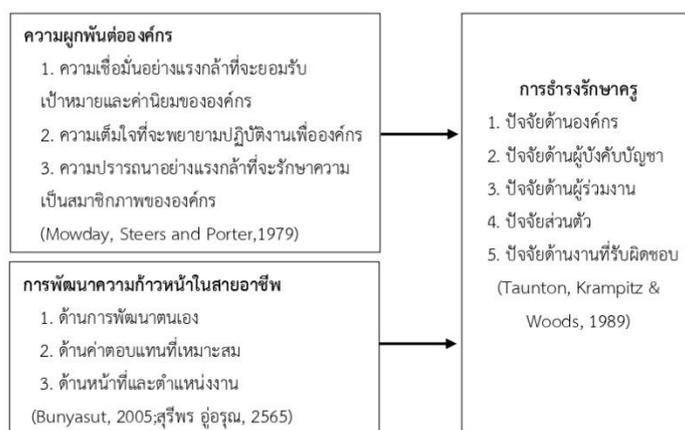
#### ที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย



แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

ได้

ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน

ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ

(.....ศ.ศิริณา เลิศพงษ์ศรี.....)

ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ

19 / 06 / 2567

## คำชี้แจง

โปรดพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยทำเครื่องหมาย

- ✓ ลงในช่องว่างตาม "ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ" ดังนี้
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
  - 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
  - 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
1	เพศ <input type="radio"/> ชาย <input type="radio"/> หญิง	/					
2	อายุ <input type="radio"/> 23 - 30 ปี <input type="radio"/> 31 - 40 ปี <input type="radio"/> 41 - 50 ปี <input type="radio"/> 51 ปีขึ้นไป	/					
3	สถานภาพ <input type="radio"/> โสด <input type="radio"/> สมรส <input type="radio"/> หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	/					
4	ระดับการศึกษา <input type="radio"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="radio"/> ปริญญาตรี <input type="radio"/> สูงกว่าปริญญาตรี	/					
5	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน <input type="radio"/> ต่ำกว่า 1 ปี <input type="radio"/> 1 - 5 ปี	/					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
	<input type="radio"/> 6 - 10 ปี <input type="radio"/> มากกว่า 10 ปี						
6	รายได้ <input type="radio"/> น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท <input type="radio"/> 15,001 - 20,000 บาท <input type="radio"/> 20,001 - 25,000 บาท <input type="radio"/> 25,001 - 30,000 บาท <input type="radio"/> 30,001 บาท ขึ้นไป	/					
7	ตำแหน่ง/หน้าที่ในการปฏิบัติงาน <input type="radio"/> ครู <input type="radio"/> เจ้าหน้าที่ธุรการ <input type="radio"/> บรรณารักษ์ <input type="radio"/> เจ้าหน้าที่งานทะเบียน <input type="radio"/> อื่น ๆ โปรดระบุ .....	/					

ส่วนที่ 2 การประเมินปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาบุคลากร

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
<b>ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>							
1	ท่านเชื่อมั่น ยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	/					
2	ท่านยอมรับ นโยบาย กฎ และระเบียบขององค์กรอย่างไม่มีข้อสงสัยและได้แย่ง	/					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
3	ท่านพร้อมที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อประโยชน์และเป้าหมายขององค์กร	/					
4	ท่านรู้สึกว่องค์กรมีความสำคัญต่อท่านเป็นอย่างมาก	/					
5	ท่านคิดว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่ง	/					
<b>ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร</b>							
6	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานให้แก่องค์กร	/					
7	ท่านภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร	/					
8	ท่านมีความสุขในการทำงานในองค์กรแห่งนี้ ไม่มีความต้องการลาออกจากองค์กร	/					
9	ท่านทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	/					
10	ท่านยินดีทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเมื่อเป็นงานขององค์กร	/					
<b>ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร</b>							
11	ท่านคิดว่าองค์กรให้สิ่งที่ท่านต้องการได้มากกว่าองค์กรอื่น	/					
12	ท่านรู้สึกผูกพันกับบุคลากรที่ทำงานร่วมกัน ไม่คิดจะลาออกในขณะนี้	/					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
13	ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุ	/					
14	ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กร เปรียบเสมือนปัญหาของตัวเอง	/					
15	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความสำคัญต่อองค์กร	/					

ส่วนที่ 3 การประเมินปัจจัยด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากร

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
<b>ด้านการพัฒนาตนเอง</b>							
1	องค์กรมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถของท่านอยู่เสมอ ๆ	/					
2	องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่	/					
3	องค์กรมีการสนับสนุนการฝึกอบรม สัมมนาให้กับบุคลากรอยู่เสมอ	/					
4	มีโอกาสดำเนินการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	/					
5	องค์กรมีการสนับสนุนศึกษาดูงานที่หน่วยงานอื่น ๆ	/					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
<b>ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม</b>							
6	องค์กรมีหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน การเลื่อนขั้น และการพิจารณาค่าตอบแทนอย่างชัดเจน	/					
7	การทำงานประสบความสำเร็จ ส่งผลให้ได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนที่สูงขึ้น	/					
8	องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลอย่างเหมาะสม	/					
9	องค์กรมีการประกาศผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรรับทราบผลอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	/					
10	องค์กรให้รางวัลพิเศษสำหรับบุคลากรที่มีความสามารถและทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างเหมาะสม	/					
<b>ด้านหน้าที่และตำแหน่งงาน</b>							
11	องค์กรเปิดโอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	/					
12	องค์กรมีระบบในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่และความก้าวหน้าในอาชีพ	/					
13	องค์กรมีกระบวนการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม	/					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
14	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือโต้แย้งในการตัดสินใจเรื่องเกี่ยวกับงาน	/					
15	องค์กรส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นให้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานอย่างเหมาะสม	/					

ส่วนที่ 5 การประเมินการดำรงรักษาบุคลากรครูโรงเรียนเอกชน

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
<b>ปัจจัยด้านองค์กร</b>							
1	เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ แล้ว องค์กรของท่านมีสวัสดิการที่ดีและค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นที่น่าพอใจ	/					
2	องค์กรมีนโยบายการบริหารค่าตอบแทนให้กับบุคลากรโดยยึดหลักความเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงานและคุณภาพของงาน	/					
3	องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานตลอดเวลา	/					
4	องค์กรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์	/					
<b>ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา</b>							
5	ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในระหว่างการปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้	/					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
6	ผู้บังคับบัญชามีความยืดหยุ่นในการบริหารงานตามนโยบายขององค์กร	/					
7	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี มีความปรารถนาดีต่อกันและกันในองค์กร	/					
8	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอดแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง	/					
<b>ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน</b>							
9	องค์กรมีการสนับสนุนส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	/					
10	ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานและให้ความสำคัญคุณภาพของงาน	/					
11	ผู้ร่วมงานมีความจริงใจในการให้คำแนะนำปรึกษาในการทำงาน	/					
12	องค์กรมีการสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม	/					
<b>ปัจจัยส่วนตัว</b>							
13	ท่านสามารถจัดการสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	/					
14	ท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้มีส่วนช่วยส่งเสริมเกียรติศักดิ์ศรี และชื่อเสียงในการทำงาน	/					
15	ท่านสามารถรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงภายในองค์กรได้ดี	/					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
16	ท่านสามารถแสดงพฤติกรรมความเป็นตัวตนของท่านได้อย่างเต็มที่ในองค์กร	/					
<b>ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ</b>							
17	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	/					
18	ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่	/					
19	ท่านมีความเชี่ยวชาญและมีทักษะในการทำงานส่งผลให้ท่านประสบความสำเร็จในงานตามเป้าหมาย	/					
20	ท่านได้ใช้ความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน	/					

**ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ**

.....

.....

.....

.....

.....



แบบประเมินความสอดคล้อง (IOC)

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

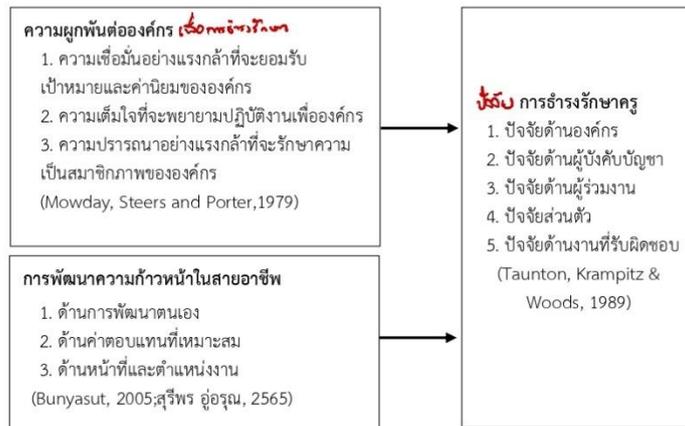
ที่ส่งผลการสำรวจรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลการสำรวจรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการสำรวจรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการสำรวจรักษาครูโรงเรียนเอกชนโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลการสำรวจรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลการสำรวจรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

ได้

ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน

ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ

*กนก*

(*ผศ.ดร. กัญญา งามไวชิง*)

ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ

19 / 11 / 2567

จุดคิดใหม่เพิ่มเติม ๑ ปัจจัยที่ควรเพิ่มคือ ปัจจัยด้านทัศนคติและแรงจูงใจ เช่น ความก้าวหน้า การเงินและสวัสดิการ

กรอบแนวคิดชื่อตามนี้นั้น เรื่องการสำรวจรักษาครูก็ได้

## คำชี้แจง

โปรดพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยทำเครื่องหมาย

- ✓ ลงในช่องว่างตาม "ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ" ดังนี้
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
  - 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
  - 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
1	เพศ ○ ชาย ○ หญิง	✓					
2	อายุ ○ 23 - 30 ปี ○ 31 - 40 ปี ○ 41 - 50 ปี ○ 51 ปีขึ้นไป	✓					
3	สถานภาพ ○ โสด ○ สมรส ○ หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	✓					
4	ระดับการศึกษา ○ ต่ำกว่าปริญญาตรี ○ ปริญญาตรี ○ สูงกว่าปริญญาตรี		✓				ต่ำกว่าปริญญาตรี ไม่ทำ = วิจัย บูรณาการได้ อาจเป็น ได้ครั้งผู้สอน
5	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ○ ต่ำกว่า 1 ปี ○ 1 - 5 ปี	✓					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
	<input type="radio"/> 6 - 10 ปี <input type="radio"/> มากกว่า 10 ปี						
6	รายได้ <input type="radio"/> น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท <input type="radio"/> 15,001 - 20,000 บาท <input checked="" type="radio"/> 20,001 - 25,000 บาท <input type="radio"/> 25,001 - 30,000 บาท <input type="radio"/> 30,001 บาท ขึ้นไป	✓					
7	ตำแหน่ง/หน้าที่ในการปฏิบัติงาน <input type="radio"/> ครู <input type="radio"/> เจ้าหน้าที่ธุรการ <input type="radio"/> บรรณารักษ์ <input type="radio"/> เจ้าหน้าที่งานทะเบียน <input type="radio"/> อื่น ๆ โปรดระบุ .....		✓				เชื่อมกับ ฐานข้อมูล ศึกษาระดับ ปริญญาตรี เท่านั้น หากจะแยก ฐานข้อมูล

ส่วนที่ 2 การประเมินปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาบุคลากร **เชิงปริมาณ ๑**

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร							
1	ท่านเชื่อมั่น ยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	✓					
2	ท่านยอมรับ นโยบาย กฎ และระเบียบขององค์กรอย่างไม่มีข้อสงสัยและโต้แย้ง	✓					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
3	ท่านพร้อมที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อประโยชน์และเป้าหมายขององค์กร	✓					
4	ท่านรู้สึกว่าองค์กรมีความสำคัญต่อท่านเป็นอย่างมาก	✓					
5	ท่านคิดว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่ง	✓					
<b>ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร</b>							
6	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานให้แก่องค์กร	✓					
7	ท่านภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร	✓					
8	ท่านมีความสุขในการทำงานในองค์กรแห่งนี้ ไม่มีความต้องการลาออกจากองค์กร	✓					
9	ท่านทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	✓					
10	ท่านยินดีทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเมื่อเป็นงานขององค์กร	✓					
<b>ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร</b>							
11	ท่านคิดว่าองค์กรให้สิ่งที่ท่านต้องการได้มากกว่าองค์กรอื่น	✓					
12	ท่านรู้สึกผูกพันกับบุคลากรที่ทำงานร่วมกัน ไม่คิดจะลาออกในขณะนี้	✓					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
13	ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุ	✓					
14	ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กร เปรียบเสมือนปัญหาของตัวเอง	✓					
15	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความสำคัญต่อองค์กร	✓					

ส่วนที่ 3 การประเมินปัจจัยด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากร

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
<b>ด้านการพัฒนาตนเอง</b>							
1	องค์กรมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถของท่านอยู่เสมอ ๆ	✓					
2	องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่	✓					
3	องค์กรมีการสนับสนุนการ ผูกอบรม สัมมนาให้กับบุคลากรอยู่เสมอ	✓					
4	มีโอกาสดำเนินการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	✓					
5	องค์กรมีการสนับสนุนศึกษาดูงานที่หน่วยงานอื่น ๆ	✓					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
<b>ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม</b>							
6	องค์กรมีหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน การเลื่อนขั้น และการพิจารณาค่าตอบแทนอย่างชัดเจน	✓					
7	การทำงานประสบความสำเร็จ ส่งผลให้ได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนที่สูงขึ้น	✓					
8	องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลอย่างเหมาะสม	✓					
9	องค์กรมีการประกาศผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรรับทราบผลอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	✓					
10	องค์กรให้รางวัลพิเศษสำหรับบุคลากรที่มีความสามารถและทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างเหมาะสม	✓					
<b>ด้านหน้าที่และตำแหน่งงาน</b>							
11	องค์กรเปิดโอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	✓					
12	องค์กรมีระบบในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่และความก้าวหน้าในอาชีพ	✓					
13	องค์กรมีกระบวนการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม	✓					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
14	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือโต้แย้งในการตัดสินใจเรื่องเกี่ยวกับงาน	✓					
15	องค์กรส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นให้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานอย่างเหมาะสม	✓					

#### ส่วนที่ 4 การประเมินการธำรงรักษามูลค่าครูโรงเรียนเอกชน

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
<b>ปัจจัยด้านองค์กร</b>							
1	เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ แล้ว องค์กรของท่านมีสวัสดิการที่ดีและค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นที่น่าพอใจ	✓					
2	องค์กรมีนโยบายการบริหารค่าตอบแทนให้กับบุคลากรโดยยึดหลักความเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงานและคุณภาพของงาน	✓					
3	องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานตลอดเวลา	✓					
4	องค์กรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์	✓					
<b>ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา</b>							
5	ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในระหว่างการปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้	✓					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
6	ผู้บังคับบัญชามีความยืดหยุ่นในการบริหารงานตามนโยบายขององค์กร	✓					
7	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี มีความปรารถนาดีต่อกันและกันในองค์กร	✓					
8	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอดแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง	✓					
<b>ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน</b>							
9	องค์กรมีการสนับสนุนส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	✓					
10	ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานและให้ความสำคัญคุณภาพของงาน	✓					
11	ผู้ร่วมงานมีความจริงใจในการให้คำแนะนำปรึกษาในการทำงาน	✓					
12	องค์กรมีการสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม	✓					
<b>ปัจจัยส่วนตัว</b>							
13	ท่านสามารถจัดการสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	✓					
14	ท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้มีส่วนช่วยส่งเสริมเกียรติศักดิ์ศรี และชื่อเสียงในการทำงาน	✓					
15	ท่านสามารถรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงภายในองค์กรได้ดี	✓					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
16	ท่านสามารถแสดงพฤติกรรมความเป็นตัวตนของท่านได้อย่างเต็มที่ในองค์กร	✓					
<b>ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ</b>							
17	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	✓					
18	ท่านมีโอกาสดำเนินการงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่	✓					
19	ท่านมีความเชี่ยวชาญและมีทักษะในการทำงานส่งผลให้ท่านประสบความสำเร็จในงานตามเป้าหมาย	✓					
20	ท่านได้ใช้ความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน	✓					

**ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ**

.....

.....

.....

.....

.....



แบบประเมินความสอดคล้อง (IOC)

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

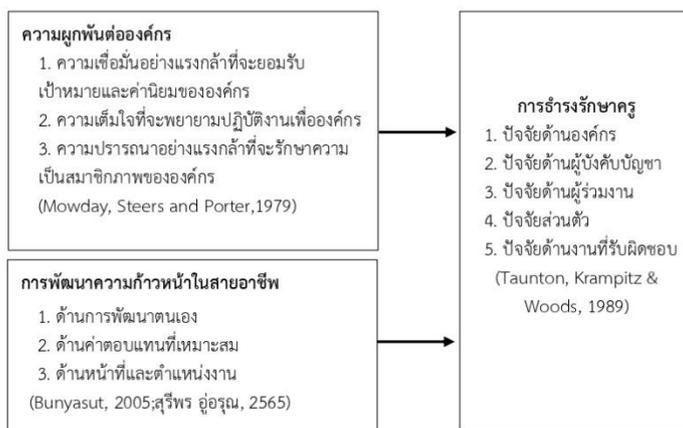
ที่ส่งผลการสำรวจรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลการสำรวจรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการสำรวจรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการสำรวจรักษาครูโรงเรียนเอกชนโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลการสำรวจรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลการสำรวจรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย



แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

ได้

ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน

ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ

**ดร.ฉิ่งนา ศุภย์งวัฬ**

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ

พ. / น.จ. / 17

## คำชี้แจง

โปรดพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยทำเครื่องหมาย

- ✓ ลงในช่องว่างตาม "ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ" ดังนี้
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
  - 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
  - 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
1	เพศ <input type="radio"/> ชาย <input type="radio"/> หญิง	✓					
2	อายุ <input type="radio"/> 23 - 30 ปี <input type="radio"/> 31 - 40 ปี <input type="radio"/> 41 - 50 ปี <input type="radio"/> 51 ปีขึ้นไป	✓					
3	สถานภาพ <input type="radio"/> โสด <input type="radio"/> สมรส <input type="radio"/> หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	✓					ครบถ้วน เพราะขีบริบท ผ่านแล้ว
4	ระดับการศึกษา <input type="radio"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="radio"/> ปริญญาตรี <input type="radio"/> สูงกว่าปริญญาตรี	✓					
5	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน <input type="radio"/> ต่ำกว่า 1 ปี <input type="radio"/> 1 - 5 ปี	✓					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
	<input type="radio"/> 6 - 10 ปี <input type="radio"/> มากกว่า 10 ปี						
6	รายได้ <input type="radio"/> น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท <input type="radio"/> 15,001 - 20,000 บาท <input type="radio"/> 20,001 - 25,000 บาท <input type="radio"/> 25,001 - 30,000 บาท <input type="radio"/> 30,001 บาท ขึ้นไป	✓					
7	ตำแหน่ง/หน้าที่ในการปฏิบัติงาน <input type="radio"/> ครู <input type="radio"/> เจ้าหน้าที่ธุรการ <input type="radio"/> บรรณารักษ์ <input type="radio"/> เจ้าหน้าที่งานทะเบียน <input type="radio"/> อื่น ๆ โปรดระบุ .....	✓					

ส่วนที่ 2 การประเมินปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาบุคลากร

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
<b>ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>							
1	ท่านเชื่อมั่น ยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	✓					
2	ท่านยอมรับ นโยบาย กฎ และระเบียบขององค์กรอย่างไม่มีข้อสงสัยและโต้แย้ง	✓					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
3	ท่านพร้อมที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อประโยชน์และเป้าหมายขององค์กร	✓					
4	ท่านรู้สึกว่างค์กรมีความสำคัญต่อท่านเป็นอย่างมาก	✓					
5	ท่านคิดว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่ง	✓					
<b>ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร</b>							
6	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานให้แก่องค์กร	✓					
7	ท่านภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร	✓					
8	ท่านมีความสุขในการทำงานในองค์กรแห่งนี้ ไม่มีความต้องการลาออกจากองค์กร	✓					
9	ท่านทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	✓					
10	ท่านยินดีทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเมื่อเป็นงานขององค์กร	✓					
<b>ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร</b>							
11	ท่านคิดว่าองค์กรให้สิ่งที่ท่านต้องการได้มากกว่าองค์กรอื่น	✓					
12	ท่านรู้สึกผูกพันกับบุคลากรที่ทำงานร่วมกัน ไม่คิดจะลาออกในขณะนี้	✓					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
13	ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุ	✓					
14	ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กร เปรียบเสมือนปัญหาของตัวเอง	✓					
15	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความสำคัญต่อองค์กร	✓					

ส่วนที่ 3 การประเมินปัจจัยด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลการบำรุงรักษาบุคลากร

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
<b>ด้านการพัฒนาตนเอง</b>							
1	องค์กรมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถของท่านอยู่เสมอ ๆ	✓					
2	องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่	✓					
3	องค์กรมีการสนับสนุนการ ฝึกอบรม สัมมนาให้กับบุคลากรอยู่เสมอ	✓					
4	มีโอกาสดำเนินการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	✓					
5	องค์กรมีการสนับสนุนศึกษาดูงานที่หน่วยงานอื่น ๆ	✓					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
<b>ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม</b>							
6	องค์กรมีหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน การเลื่อนขั้น และการพิจารณาค่าตอบแทนอย่างชัดเจน	✓					
7	การทำงานประสบความสำเร็จ ส่งผลให้ได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนที่สูงขึ้น	✓					
8	องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลอย่างเหมาะสม	✓					
9	องค์กรมีการประกาศผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรรับทราบผลอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	✓					
10	องค์กรให้รางวัลพิเศษสำหรับบุคลากรที่มีความสามารถและทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างเหมาะสม	✓					
<b>ด้านหน้าที่และตำแหน่งงาน</b>							
11	องค์กรเปิดโอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	✓					
12	องค์กรมีระบบในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่และความก้าวหน้าในอาชีพ	✓					
13	องค์กรมีกระบวนการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม	✓					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
14	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือได้แจ้งในการตัดสินใจเรื่องเกี่ยวกับงาน	✓					
15	องค์กรส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นให้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานอย่างเหมาะสม	✓					

#### ส่วนที่ 4 การประเมินการธำรงรักษามูลค่าครูโรงเรียนเอกชน

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
<b>ปัจจัยด้านองค์กร</b>							
1	เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ แล้ว องค์กรของท่านมีสวัสดิการที่ดีและค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นที่น่าพอใจ	✓					
2	องค์กรมีนโยบายการบริหารค่าตอบแทนให้กับบุคลากรโดยยึดหลักความเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงานและคุณภาพของงาน	✓					
3	องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานตลอดเวลา	✓					
4	องค์กรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์	✓					
<b>ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา</b>							
5	ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในระหว่างการปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้	✓					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
6	ผู้บังคับบัญชามีความยืดหยุ่นในการบริหารงานตามนโยบายขององค์กร	✓					
7	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี มีความปรารถนาดีต่อกันและกันในองค์กร	✓					
8	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอดแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง	✓					ควรพิจารณาเพิ่มใน 100 ความยุติธรรม
<b>ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน</b>							
9	องค์กรมีการสนับสนุนส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	✓					
10	ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานและให้ความสำคัญคุณภาพของงาน	✓					
11	ผู้ร่วมงานมีความจริงใจในการให้คำแนะนำปรึกษาในการทำงาน	✓					
12	องค์กรมีการสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม	✓					
<b>ปัจจัยส่วนตัว</b>							
13	ท่านสามารถจัดการสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	✓					
14	ท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้มีส่วนช่วยส่งเสริมเกียรติศักดิ์ศรี และชื่อเสียงในการทำงาน	✓					
15	ท่านสามารถรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงภายในองค์กรได้ดี	✓					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
16	ท่านสามารถแสดงพฤติกรรมความเป็นตัวตนของท่านได้อย่างเต็มที่ในองค์กร	✓					
<b>ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ</b>							
17	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	✓					
18	ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่	✓					
19	ท่านมีความเชี่ยวชาญและมีทักษะในการทำงานส่งผลให้ท่านประสบความสำเร็จในงานตามเป้าหมาย	✓					
20	ท่านได้ใช้ความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน	✓					

**ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ**

.....

.....

.....

.....

.....



แบบประเมินความสอดคล้อง (IOC)

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

วัตถุประสงค์ **วิเคราะห์**

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล **วิเคราะห์**
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

ได้

ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน

ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ

*ดร.ควงพร คงพิกุล*

(.....**ดร.ควงพร คงพิกุล**.....)

ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ

22 / มิ.ย. / 67

## คำชี้แจง

โปรดพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยทำเครื่องหมาย

- ✓ ลงในช่องว่างตาม "ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ" ดังนี้
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
  - 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
  - 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
1	เพศ <b>ถ้ามีตัวเลือก ไม่ระบุเพศ ด้วยก็จะดี</b> <input type="radio"/> ชาย <input type="radio"/> หญิง	/					
2	อายุ <b>ช่วงอายุ 23-30 ปี จะมีระยะห่าง</b> <input type="radio"/> 23 - 30 ปี <b>ไม่เท่ากับตัวเลือก 2-3 อาจพิจารณา</b> <input type="radio"/> 31 - 40 ปี <b>ใช้เป็น อายุต่ำกว่า 31 ปี</b> <input type="radio"/> 41 - 50 ปี <b>หรือ 20-30 ปี ได้ไหม</b> <input type="radio"/> 51 ปีขึ้นไป	/					
3	สถานภาพ <input type="radio"/> โสด <input type="radio"/> สมรส <input type="radio"/> หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	/					
4	ระดับการศึกษา <input type="radio"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="radio"/> ปริญญาตรี <input type="radio"/> สูงกว่าปริญญาตรี	/					
5	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน <input type="radio"/> ต่ำกว่า 1 ปี <input type="radio"/> 1 - 5 ปี	/					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
	<input type="radio"/> 6 - 10 ปี <input type="radio"/> มากกว่า 10 ปี						
6	รายได้ <input type="radio"/> น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท <input type="radio"/> 15,001 - 20,000 บาท <input type="radio"/> 20,001 - 25,000 บาท <input type="radio"/> 25,001 - 30,000 บาท <input type="radio"/> 30,001 บาท ขึ้นไป	/					
7	ตำแหน่ง/หน้าที่ในการปฏิบัติงาน <input type="radio"/> ครู กลุ่มนี้จะเป็น <input type="radio"/> เจ้าหน้าที่ธุรการ บุคลากรทางการศึกษา <input type="radio"/> บรรณารักษ์ ถ้าผู้วิจัยศึกษากลุ่มนี้ด้วย <input type="radio"/> เจ้าหน้าที่งานทะเบียน ต้องปรับชื่อวิจัยเป็นครูและ <input type="radio"/> อื่น ๆ โปรดระบุ บุคลากรทางการศึกษาด้วย .....	/					ไม่แน่ใจเกี่ยวกับตำแหน่งครู ปกติแยกกันระหว่างครูที่ทำหน้าที่สอน กับ เจ้าหน้าที่จัดเจนกันใหม่ สามารถแยกเป็น ครูสอนแผนกอนุบาล ประถม ... ส่วนเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่แผนกต่าง ๆ ในโรงเรียน ให้เป็น บุคลากรการศึกษา แยกเป็น เจ้าหน้าที่ธุรการ บรรณารักษ์...

ส่วนที่ 2 การประเมินปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาบุคลากร

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร							
1	ท่านเชื่อมั่น ยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	/					
2	ท่านยอมรับ นโยบาย กฎ และระเบียบ ขององค์กรอย่างไม่มีข้อสงสัยและได้แย่ง	/					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
3	<b>ตัดออก</b> ท่านพร้อมที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อประโยชน์และเป้าหมายขององค์กร	/					
4	ท่านรู้สึกว่าองค์กรมีความสำคัญต่อท่านเป็นอย่างมาก	/					
5	ท่านคิดว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรดีที่สุดในขณะนี้ <b>ตัดออกจะดีกว่า</b>	/					
<b>ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร</b>							
6	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานให้แก่องค์กร	/					
7	ท่านภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร	/					
8	ท่านมีความสุขในการทำงานในองค์กรแห่งนี้ ไม่มีความต้องการลาออกจากองค์กร	/					
9	ท่านทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	/					
10	ท่านยินดีทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเมื่อเป็นงานขององค์กร	/					
<b>ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร</b>							
11	<b>องค์กร</b> ท่านคิดว่าองค์กรให้สิ่งที่ท่านต้องการได้มากกว่าองค์กรอื่น	/					
12	ท่านรู้สึกผูกพันกับบุคลากรที่ทำงานร่วมกัน ไม่คิดจะลาออกในขณะนี้	/					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
13	ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุ	/					
14	ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กร เปรียบเสมือนปัญหาของตัวเอง	/					
15	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความสำคัญต่อองค์กร	/					

ส่วนที่ 3 การประเมินปัจจัยด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากร

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
ด้านการพัฒนาตนเอง							
1	องค์กรมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถให้ท่านรับผิดชอบของท่านอยู่เสมอ ๆ <b>ตัด ๆ ออก</b>	/					
2	องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่	/					
3	องค์กรมีการสนับสนุนการ <b>จัดกิจกรรมอบรมและสัมมนา</b> ให้กับบุคลากรอยู่เสมอ	/					
4	<b>องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาที่สูงขึ้น</b> มีโอกาสได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	/					
5	องค์กรมีการสนับสนุน <b>การศึกษาดูงาน</b> ที่หน่วยงานอื่น ๆ	/					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
<b>ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม</b>							
6	องค์กรมีหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน การเลื่อนขั้น และการพิจารณาค่าตอบแทนอย่างชัดเจน	/					
7	องค์กรพิจารณาค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด การทำงานประสบความสำเร็จ ส่งผลให้ได้รับ การพิจารณาค่าตอบแทนที่สูงขึ้น		/				
8	องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลอย่างเหมาะสม	/					
9	องค์กรมีกระบวนการผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรรับทราบผลอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	/					
10	องค์กรให้รางวัลพิเศษสำหรับบุคลากรที่มีความสามารถและทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างเหมาะสม	/					
<b>ด้านหน้าที่และตำแหน่งงาน</b>							
<b>ให้บุคลากรมีความ...</b>							
11	องค์กรเปิดโอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	/					
12	องค์กรมีระบบในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่และความก้าวหน้าในอาชีพ	/					
13	องค์กรมีกระบวนการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม	/					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
14	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือโต้แย้งในการตัดสินใจเรื่องเกี่ยวกับงาน	/					
15	องค์กรส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นให้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานอย่างเหมาะสม	/					

#### ส่วนที่ 4 การประเมินการธำรงรักษามูลค่าครูโรงเรียนเอกชน

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
<b>ปัจจัยด้านองค์กร</b>							
1	ยกประโยชน์ไปต่อ คำว่า ที่น่าพอใจ... เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ แล้ว องค์กรของท่านมีสวัสดิการที่ดีและค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นที่น่าพอใจ	/					
2	องค์กรมีนโยบายการบริหารค่าตอบแทนให้กับบุคลากรโดยยึดหลักความเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงานและคุณภาพของงาน	/					
3	องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานตลอดเวลา	/					
4	องค์กรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์	/					
<b>ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา</b>							
5	ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในระหว่างการปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้	/					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
6	ผู้บังคับบัญชามีความยืดหยุ่นในการบริหารงานตามนโยบายขององค์กร	/					
7	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี มีความปรารถนาดีต่อกันและกันในองค์กร	/					
8	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอดแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง	/					
<b>ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน</b>							
9	องค์กรมีการสนับสนุนส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	/					
10	ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานและให้ความสำคัญคุณภาพของงาน	/					
11	ผู้ร่วมงานมีความจริงใจในการให้คำแนะนำปรึกษาในการทำงาน	/					
12	องค์กรมีการสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม	/					
<b>ปัจจัยส่วนตัว</b>							
13	ท่านสามารถจัดการสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	/					
14	ท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้มีส่วนช่วยส่งเสริมเกียรติศักดิ์ศรี และชื่อเสียงในการทำงาน	/					
15	ท่านสามารถรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงภายในองค์กรได้ดี	/					

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1			
16	ท่านสามารถแสดงพฤติกรรมความเป็นตัวตนของท่านได้อย่างเต็มที่ในองค์กร	/					
<b>ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ</b>							
17	ท่านได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	/					
18	ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่	/					
19	ท่านมีความเชี่ยวชาญและมีทักษะในการทำงาน ส่งผลให้ท่านประสบความสำเร็จในงานตามเป้าหมาย	/					
20	ท่านได้ใช้ความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน	/					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

- .....
- ระดับรางวัลการแบ่งกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ว่าจะมุ่งไปที่ ครู หรือ บุคลากรทางการศึกษา เพราะในโรงเรียนเอกชน คำสองคำนี้ค่อนข้างมีการแยกจากกันอย่างชัดเจนอยู่
  - ข้อคำถามควรใช้รูปแบบที่มีการขึ้นต้นไปในแนวทางเดียวกัน
  - ชื่นชมข้อเสนอการวิจัย ทำได้เรียบร้อยดี อ่านเข้าใจง่าย
- .....

ดวงพร คพกุล

ดร. ดวงพร คพกุล

22 มิ.ย. 67

สำเนา

ที่ IRB4-227/2567



เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : G-HU180/2567

โครงการวิจัยเรื่อง : ความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการรักษาครูโรงเรียน  
เอกชนในจังหวัดชลบุรี

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวนัจฉรินทร์ สุวรรณโมลี

หน่วยงานที่สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการหลัก (สารนิพนธ์/ งานนิพนธ์/ : อาจารย์ ดร.ไพรินทร์ ทองภาพ  
วิทยานิพนธ์/ ดุษฎีนิพนธ์)

หน่วยงานที่สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการร่วม (สารนิพนธ์/ งานนิพนธ์/ : อาจารย์ ดร.จินตนาภา สีนินา  
วิทยานิพนธ์/ ดุษฎีนิพนธ์)

หน่วยงานที่สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

วิธีพิจารณา :  Exemption Determination  Expedited Reviews  Full Board

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัย  
ดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ไม่มีการ  
ล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดภัยอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ฉบับที่ 2 วันที่ 28 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2567
2. โครงการวิจัยฉบับภาษาไทย ฉบับที่ 1 วันที่ 2 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2567
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 29 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2567
4. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 29 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2567
5. แบบเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบบันทึกข้อมูล (Data Collection Form)
- แบบสอบถาม หรือสัมภาษณ์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฉบับที่ 1 วันที่ 2 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2567
6. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี) ฉบับที่ - วันที่ - เดือน - พ.ศ. -

วันที่รับรอง : วันที่ 3 เดือน กันยายน พ.ศ. 2567

วันที่หมดอายุ : วันที่ 3 เดือน กันยายน พ.ศ. 2568

## สำเนา

### ผู้วิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด โดยใช้เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Participant Information Sheet) (AF 06-02), เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Consent Form) (AF 06-03), แบบสัมภาษณ์ และ/หรือแบบสอบถาม รวมถึงเอกสารอื่น ๆ เช่น ใบประชาสัมพันธ์ หรือ ประกาศเชิญชวนเข้าร่วมโครงการ เป็นต้น  
ที่ผ่านการรับรองและประทับตราจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา แล้วเท่านั้น
2. ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานความก้าวหน้าของการวิจัย (Progress Report Form) (AF 09-01) ต่อคณะกรรมการฯ ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
3. การรับรองโครงการวิจัยของคณะกรรมการฯ มีกำหนด 1 ปี หลังจากวันที่คณะกรรมการฯ มีมติให้การรับรอง หากการวิจัยไม่สามารถดำเนินการเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยสามารถยื่นขอต่ออายุการรับรองโครงการวิจัย อย่างน้อย 30 วัน ก่อนวันหมดอายุตามที่กำหนดไว้ในเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
4. หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย เช่น เปลี่ยนแปลงหัวข้อโครงการวิจัย/ เพิ่มเดิมผู้ร่วมวิจัย การแก้ไข หรือเพิ่มเติมวิธีดำเนินการวิจัย การแก้ไขการสะกดคำ เป็นต้น ผู้วิจัยจะต้องยื่นขอแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย โดยส่งแบบรายงานการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย (Amendment Form) (AF 08-01) ต่อคณะกรรมการฯ โดยอ้างอิงรหัสโครงการวิจัยที่ได้รับไว้ และต้องระบุรายละเอียดให้ชัดเจนว่ามีการเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร และเหตุผลที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ในกรณีการเปลี่ยนแปลงหัวข้อโครงการวิจัย/ เพิ่มเดิมผู้ร่วมวิจัยท่านใหม่ให้แนบประวัติมาด้วย
5. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรงที่เกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ภายในระยะเวลาที่กำหนดในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (Standard Operating Procedures, SOPs) ให้แก่คณะกรรมการฯ ตามแบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรง (Serious Adverse Event (SAE) Report Form) (AF 10-01)
6. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานให้คณะกรรมการฯ ทราบ เมื่อมีการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด หรือการระงับโครงการวิจัยโดยผู้วิจัยหรือผู้สนับสนุนทุนวิจัย พร้อมทั้งคำอธิบายเป็นลายลักษณ์อักษรโดยละเอียดถึงสาเหตุของการยุติหรือระงับโครงการวิจัย ตามแบบรายงานการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด (Study Termination Memorandum) (AF 12-01)
7. ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด (Non-compliance / Protocol Deviation / Protocol Violation Report) (AF 13-01) ให้คณะกรรมการฯ และผู้สนับสนุนทันทีที่ตรวจพบ หรือได้รับรายงานว่ามีปฏิบัติที่ไม่ตรงกับขั้นตอนที่ระบุไว้ในโครงการวิจัย หรือขอ กำหนดของคณะกรรมการฯ
8. เมื่อสิ้นสุดโครงการวิจัย ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานสรุปผลการวิจัย (Final Report) (AF 11-01) ให้คณะกรรมการฯ ทราบ ภายใน 30 วัน หลังจากสิ้นสุดการดำเนินการวิจัย

## สำเนา

ลงนาม นางสาวพิมพ์พรณ เลิศล้ำ

(นางสาวพิมพ์พรณ เลิศล้ำ)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ชุดที่ 4 (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

**\*\*หมายเหตุ การรับรองนี้มีรายละเอียดตามที่ระบุไว้ด้านหลังเอกสารรับรอง \*\***





## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวนัจฉรินทร์ สุวรรณโมลี	
วัน เดือน ปี เกิด	27 ตุลาคม 2538	
สถานที่เกิด	OY'S;YFลพบุรี	
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	life in the garden 234/103 หมู่ 4 ต.ตะเคียนเตี้ย อ.บางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี 20150	
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	ปัจจุบัน	โรงเรียนมารีวิทย์บ่อวิน
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2561	การศึกษาระดับบัณฑิต (การสอนนฏยสังคีต) มหาวิทยาลัยบูรพา
	พ.ศ. 2568	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยบูรพา