

แนวทางการส่งเสริมการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนาจังหวัดสมุทรปราการ
Approaches for Promoting Teacher Retention of Work in Satit Bangna School, Samut
Prakan Province

จินตนา โสรดสง¹ จุฑามาศ แสงงาม² จุฑาภรณ์ มาสันเทียะ³

Jintana Srodsong¹ Juthamas Saengngam² and Chuthaphon Masantiah³

^{1,2,3}ภาควิชาการประเมินและการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

^{1,2,3}Evaluation and Research Department, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Thailand

¹E-mail: srodsongj@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-0025-4461>

²E-mail: jutsae@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-9807-7365>

³E-mail: chuthaphon.star@rumail.ru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0117-0426>

Received 19/03/2023

Revised 11/04/2023

Accepted 20/04/2023

บทคัดย่อ

ปัจจุบันองค์กรและหน่วยงานต่างๆ ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล เนื่องจากบุคลากรถือว่าเป็น
กลไกสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานต่างๆ ภายในองค์กร หากองค์กรสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่
กับองค์กรได้นานย่อมส่งผลให้สามารถดำเนินกิจการต่างๆ ได้อย่างเป็นระบบ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ
1) ศึกษาระดับการคงอยู่ในการปฏิบัติงาน และ 2) วิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการคงอยู่ในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนสาธิตบางนา จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ศึกษา
ระดับการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนา จังหวัดสมุทรปราการ โดยเก็บข้อมูลด้วย
แบบสอบถามกับครูทั้งหมด 121 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการ
ส่งเสริมการคงอยู่ในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนสาธิตบางนา จังหวัดสมุทรปราการ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์
ผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งหมด 12 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาพรวมระดับ
การคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนา จังหวัดสมุทรปราการอยู่ในระดับมาก พิจารณาราย
ด้านพบว่า ระดับการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนามากที่สุดคือ ด้านการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการวางแผนงานบุคคลอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ด้านการ
รักษาและพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก (2) แนวทางการส่งเสริมการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
สาธิตบางนา จังหวัดสมุทรปราการ แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ 1) ระดับบุคคล 2) ระดับโรงเรียน ดังนี้ (2.1) ระดับ
บุคคล ครูสามารถแสดงความเห็นและกำหนดนโยบายแผนงานบุคคลร่วมกับฝ่ายบริหารแผนงานบุคคลของ
โรงเรียนในการจัดทำภาระงาน การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง ได้รับการเพิ่มสวัสดิการทั้งที่เป็นเงินและ
ไม่เป็นเงินโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของครู (2.2) ระดับโรงเรียน ควรนำผลการประเมินการ
ปฏิบัติงานของครูมาประกอบการกำหนดนโยบายด้านแผนงานบุคคลและสวัสดิการให้ชัดเจน เพื่อสร้างขวัญ
กำลังใจและส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานของครูโดยการสำรวจหรือสอบถามความต้องการของครู
ผู้ปฏิบัติงานโดยตรงจากฝ่ายบริหารแผนงานบุคคลของโรงเรียน

คำสำคัญ: แนวทางการส่งเสริมการคงอยู่; การคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครู; โรงเรียนสาธิตบางนา

[479]

Citation:



จินตนา โสรดสง, จุฑามาศ แสงงาม และ จุฑาภรณ์ มาสันเทียะ. (2566). แนวทางการส่งเสริมการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนา จังหวัดสมุทรปราการ.
วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (3), 479-492.

Srodsong, J., Saengngam, J., & Masantiah, C., (2023). Approaches for Promoting Teacher Retention of Work in Satit Bangna School, Samut Prakan
Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (3), 479-492; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.143>

Abstract

Nowadays, organizations and departments pay more attention to human resources, because personnel are considered to be a very important mechanism for the operations within the organization. If an organization can maintain human resources to stay with the organization for a long time, it will result in being able to carry out various activities systematically. Thus, the purpose of this research was 1) to study the level of performance retention, and 2) to analyze the approaches to promote performance retention for teachers at Satit Bangna School, Samut Prakan Province. The research method was conducted in 2 parts: Part 1 studied the level of performance retention of teachers at Satit Bangna School. Samut Prakan Province Data were collected by questionnaire with 121 teachers, data analysis by descriptive statistics, and part 2 studied methods for promoting teacher retention at Satit Bangna School. Samut Prakan Province Data were collected by interviewing 12 key informants. Data were analyzed by content analysis. The results are as follows: (1) Overall, the level of retention in performance of Satit Bangna School teachers in Samut Prakan Province was at a high level. The highest level of retention in the performance of Satit Bangna School teachers was Performance evaluation at a high level, followed by personnel planning at a high level, and the least was treatment and Personnel development at a high level. (2) The guidelines for promoting the retention of teachers at Satit Bangna School, Samut Prakan Province are divided into 2 levels: 1) Individual level 2) School level as follows: (2.1) The individual level, teachers can express their opinions and determine the personnel plan policy together with the school's personnel planning administration in preparing the workload. Getting a chance to develop yourself Increased monetary and non-monetary welfare based on teacher performance. (2.2) The school level and teacher performance evaluation results should be included in the clear personnel plan and welfare policy. Improve morale, and improve the performance potential of teachers. By surveying the needs of teachers.

Keywords: Approaches for Promoting Teacher Retention; Teacher's Retention; Satit Bangna School

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรและหน่วยงานต่างๆ ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล เนื่องจากบุคลากรถือว่าเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานต่างๆ ภายในองค์กร หากองค์กรสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่

[480]

Citation:



จินตนา ไสรดสง, จุฑามาต แสงงาม และ จุฑาทารณ มาสันเทียะ. (2566). แนวทางการส่งเสริมการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนา จังหวัดสมุทรปราการ. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (3), 479-492.

Srodsong, J., Saengngam, J., & Masantiah, C., (2023). Approaches for Promoting Teacher Retention of Work in Satit Bangna School, Samut Prakan Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (3), 479-492; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.143>

กับองค์กรได้นานย่อมส่งผลให้สามารถดำเนินกิจการต่างๆ ได้อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังช่วยให้องค์กรประหยัดงบประมาณในการจ้างหรือรับบุคลากรเข้ามาทดแทนตำแหน่งเดิมด้วย (กรรณิการ์ เกตทอง, 2559; กันติหัต โกมลเสนาะ, 2562) ซึ่งในการบริหารและจัดการทรัพยากรบุคคล การที่บุคลากรยังคงปฏิบัติงานกับองค์กรนั้นอยู่อย่างต่อเนื่อง คือ การคงอยู่ในการปฏิบัติงาน (Employee Retention)

โรงเรียนสาธิตบางนาเป็นโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ดำเนินการภายใต้การบริหารจัดการข้อมูลนิติโรงเรียนสาธิตบางนา โดยมีคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการอำนวยการสถานศึกษา เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นเตรียมอนุบาล จนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 อยู่ภายใต้การบริหารงานของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงมีการกำหนดแผนพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ดังนี้ (1) พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กรและการทำงานในศตวรรษที่ 21 (2) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเป็นรัฐบาลดิจิทัล (3) พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ (4) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563) จากที่กล่าวมาสะท้อนให้เห็นว่า การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารงานในระดับโรงเรียน เพราะทรัพยากรบุคคลถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการของโรงเรียนให้เป็นไปตามแผนและมีประสิทธิภาพ

ในช่วงปีการศึกษา 2562 – 2564 ที่ผ่านมาพบว่า โรงเรียนสาธิตบางนา จังหวัดสมุทรปราการ มีแนวโน้มอัตราลาออกที่สูงขึ้น โดยในแต่ละปีมีจำนวนครูลาออกมากกว่าร้อยละ 40 ซึ่งเป็นปัญหาต่อการบริหารงานของโรงเรียน ทั้งการขาดความต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอน และงบประมาณที่ต้องสูญเสียไปในการรับสมัครและการสอนงานบุคลากรใหม่ (โรงเรียนสาธิตบางนา, 2564)

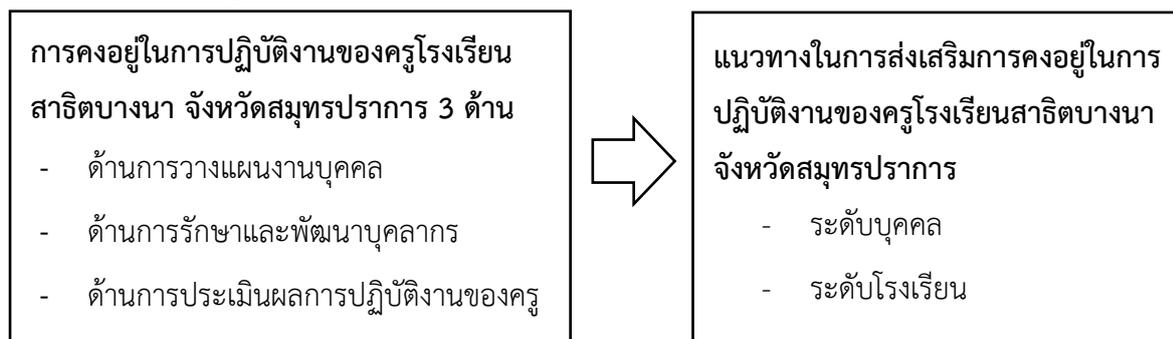
จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนา จังหวัดสมุทรปราการ ตลอดจนแนวทางการส่งเสริมการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ได้สารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการครูให้คงอยู่ในการปฏิบัติงานและลดปัญหาที่เกิดจากการลาออกของครู ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอนที่ไม่ต่อเนื่อง และงบประมาณที่สูญเสียไปกับการรับสมัครและสอนงานแก่ครูใหม่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนา จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนา จังหวัดสมุทรปราการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยสามารถกำหนดตัวแปรและสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนา จังหวัดสมุทรปราการ (กรรณิการ์ เกตทอง, 2559; รัตน์สินี รื่นนุสาน, 2560; พัฒนฉัตร ปราบหงษ์, 2562; Chiong et al., 2017) ได้ดังนี้



แผนภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาอัตราการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนา จังหวัดสมุทรปราการ ประชากร คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสาธิตบางนา จังหวัดสมุทรปราการ ระหว่างปีการศึกษา 2562 - 2564 จำนวน 121 คน (โรงเรียนสาธิตบางนา, 2564)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล และความเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครู โดยแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน มาพิจารณาและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมในการใช้ภาษา และวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยค่าดัชนีความสอดคล้องที่ได้มีค่าระหว่าง 0.67 - 1.00 และนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของประชากรจากแบบสอบถามด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ วิเคราะห์ระดับการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนาด้วยค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของระดับการคงอยู่ในการปฏิบัติงานโดยใช้เกณฑ์ความห่างของแต่ละช่วงเท่ากัน (สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร, 2561) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง การคงอยู่ในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง การคงอยู่ในการปฏิบัติงานระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง การคงอยู่ในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.40 หมายถึง การคงอยู่ในการปฏิบัติงานระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง การคงอยู่ในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนา จังหวัดสมุทรปราการ

ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ครูที่มีอายุการปฏิบัติงานในโรงเรียนสาธิตบางนา 3 ปีขึ้นไป เพื่อเป็นตัวแทนครูจากแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 8 คน หัวหน้างานกิจกรรมและกิจการ จำนวน 1 คน และผู้บริหาร จำนวน 3 คน รวม 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการส่งเสริมการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครู โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน 2 ระดับ คือ 1) ระดับบุคคล 2) ระดับโรงเรียน แต่ละระดับจำแนกออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนงานบุคคล 2) การรักษาและพัฒนาบุคคล 3) การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการนำข้อมูลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา จากนั้นนำข้อมูลมาสังเคราะห์และนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับการคงอยู่ในการปฏิบัติงานและแนวทางการส่งเสริมการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนา จังหวัดสมุทรปราการ สามารถสรุปได้ดังนี้

1 ระดับการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนา จังหวัดสมุทรปราการ

การวิเคราะห์ระดับการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนา จังหวัดสมุทรปราการ ด้วยค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมระดับการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนา จังหวัดสมุทรปราการ

การคงอยู่ในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับการคงอยู่
1. ด้านการวางแผนงานบุคคล	3.71	0.75	มาก
2. ด้านการรักษาและพัฒนาบุคลากร	3.60	0.78	มาก
3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	3.73	0.85	มาก
รวม	3.68	0.80	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ภาพรวมระดับการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนา จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68, \sigma = 0.80$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนามากที่สุดคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73, \sigma = 0.85$) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนงานบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.71, \sigma = 0.75$) และน้อยที่สุดคือ ด้านการรักษาและพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.60, \sigma = 0.78$) โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ระดับการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนาที่มีต่อด้านการวางแผนงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.71, \sigma = 0.75$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความคิดเห็นระดับการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนาที่มีต่อด้านการวางแผนงานบุคคลมากที่สุดคือ โรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาครู โดยผ่านมติความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87, \sigma = 0.82$) รองลงมาคือ โรงเรียนมีการทดสอบความรู้ความสามารถของครูทั้งสอบข้อเขียนและการสัมภาษณ์รวมถึงการสอบสอน ก่อนรับเข้าปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83, \sigma = 0.90$) และเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ โรงเรียนมีการจัดทำภาระงานครูอย่างครอบคลุมและชัดเจนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57, \sigma = 0.88$)

1.2 ระดับการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนาที่มีต่อด้านการรักษาและพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.60, \sigma = 0.78$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความคิดเห็นระดับการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนาที่มีต่อด้านการวางแผนงานบุคคลมากที่สุดคือ โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูให้มีใบประกอบวิชาชีพครูตามที่คุรุสภากำหนดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10, \sigma = 0.81$) รองลงมาคือ โรงเรียนมีการสนับสนุนครูให้เข้าร่วมการอบรมสัมมนา รวมถึง ศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97, \sigma = 0.89$) และเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ โรงเรียนมีการให้ครูเสนอปัญหาและความต้องการของครูเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำโครงการสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.13, \sigma = 1.10$)

1.3 ระดับการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนาที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73, \sigma = 0.85$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความคิดเห็นระดับการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนาที่มีต่อด้านการวางแผนงานบุคคลมากที่สุดคือ โรงเรียนมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01, \sigma = 0.87$) รองลงมาคือ โรงเรียนมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85, \sigma = 0.91$) และเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ โรงเรียนมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการพิจารณาในการเพิ่มค่าตอบแทนให้กับครูและบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.49, \sigma = 1.15$)

2 แนวทางการส่งเสริมการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนา จังหวัดสมุทรปราการ

ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนา จังหวัดสมุทรปราการ แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับบุคคล 2) ระดับโรงเรียน โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 แนวทางการส่งเสริมการคงอยู่ในการปฏิบัติงานระดับบุคคล

ด้านการวางแผนงานบุคคล คือ มีการเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนงานด้านบุคคลของโรงเรียน มีหลักฐานสนับสนุนดังนี้

“...ควรมีการสำรวจความต้องการบุคลากรในแต่ละฝ่ายงานตั้งแต่ต้นปีการศึกษา พร้อมจัดหาบุคลากรสำรองไว้อย่างน้อย 1 คน...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“...อยากให้มีการสำรวจบุคลากรภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอว่าบุคลากรภายในโรงเรียนมีความประสงค์ที่จะทำงานต่อหรือไม่ และอยากให้มีการประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ต่างๆ เพื่อรับสมัครบุคลากรเพื่อให้มีบุคลากรมาทดแทนในอัตราที่ขาดไป...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

ด้านการรักษาและพัฒนาบุคลากร คือ มีการเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดทำภาระงานของครูหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง และการได้รับโอกาสหรือการสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง มีหลักฐานสนับสนุนดังนี้

“...ภาระงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและวางแผนให้กับครูในโรงเรียน ถ้าภาระงานหลักของครูหนักเกินไปและไม่สามารถกระจายจะทำให้งานช้า ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่องานส่วนอื่น...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“...การจัดทำภาระงานของครูมีผลต่อการวางแผนงาน เพราะจะทำให้ครูต้องทำงานตามภาระที่ได้รับมอบหมายและจะไม่เหนื่อยล้าที่ต้องทำงานเร่งรีบตลอดเวลา...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คือ มีการเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มสวัสดิการทั้งที่เป็นเงินและไม่เป็นเงินโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของครู มีหลักฐานสนับสนุนดังนี้

“...ครูต้องการสวัสดิการและวันหยุดยาว ที่ชัดเจนเพื่อการวางแผนในการทำงาน...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“...โรงเรียนควรสนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงานของครูเพิ่มขึ้นเพื่อเป็นค่าตอบแทน และควรจัดหาสวัสดิการอื่นให้ครูเพิ่มขึ้น...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 12)

2.2 แนวทางการส่งเสริมการคงอยู่ในการปฏิบัติงานระดับโรงเรียน

ด้านการวางแผนงานบุคคล คือ มีการเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนงานด้านบุคคลของโรงเรียน มีหลักฐานสนับสนุนดังนี้

“...ภาระงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและวางแผนให้กับครูในโรงเรียน ถ้าภาระงานหลักของครูนักเกินไปและไม่สามารถกระจายได้ จะทำให้งานซ้ำ ซึ่งอาจกระทบต่องานอื่น...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“...การจัดทำภาระงานของครูมีผลต่อการวางแผนงาน เพราะจะทำให้ครูต้องทำงานตามภาระที่ได้รับมอบหมายและจะไม่เหนื่อยล้าที่ต้องทำงานเร่งรีบตลอดเวลา...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

ด้านการรักษาและพัฒนาบุคลากร คือ มีการเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดทำภาระงานของครูหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง และการได้รับโอกาสหรือการสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง มีหลักฐานสนับสนุนดังนี้

“...ควรส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู โดยเน้นไปที่การปฏิบัติงานตามความถนัดและความสนใจของครูจึงจะส่งผลทำให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

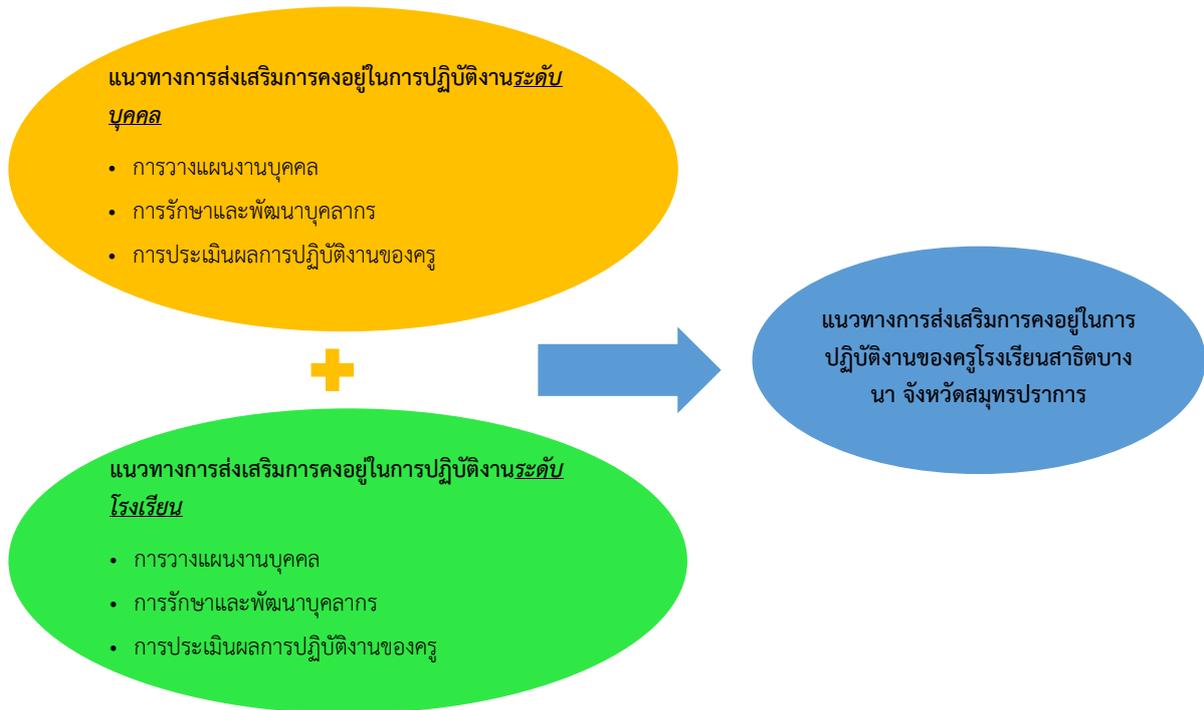
“...ผู้บริหาร ควรจะส่งเสริมพัฒนาศัภยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและควรมีค่าตอบแทนให้กับครูผู้สอนที่ชัดเจนและยุติธรรมค่ะ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คือ มีการเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มสวัสดิการทั้งที่เป็นเงินและไม่เป็นเงินโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของครู มีหลักฐานสนับสนุนดังนี้

“...ควรส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู โดยเน้นไปที่การปฏิบัติงานตามความถนัดและความสนใจของครูจึงจะส่งผลทำให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“...โรงเรียนได้มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูมาใช้ในการพัฒนางานบริหาร เพื่อต่อยอดและพัฒนาให้ดีขึ้น ผู้บริหาร ควรจะส่งเสริมพัฒนาศัภยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและควรมีค่าตอบแทน ให้กับครูผู้สอนที่ชัดเจนและยุติธรรมค่ะ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

สามารถสรุปแนวทางการส่งเสริมการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนา จังหวัดสมุทรปราการ ได้ดังแผนภาพ 2



แผนภาพ 2 แนวทางการส่งเสริมการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนา จังหวัดสมุทรปราการ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยระดับการคงอยู่ในการปฏิบัติงานและแนวทางการส่งเสริมการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนา จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนา จังหวัดสมุทรปราการ

การศึกษาระดับการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนา จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมระดับการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนาอยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า ครูโรงเรียนสาธิตบางนามีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนต่อไป และไม่มีแผนที่จะลาออกจากโรงเรียนในเวลาอันใกล้ สอดคล้องกับนิดา แก้วสว่าง (2562) ที่กล่าวว่า ความคิดเห็นในการคงอยู่ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสสิริพร เขาวนชัย (2564) ที่กล่าวว่า ระดับการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลกในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนามากที่สุดคือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู รองลงมาคือ ด้านการวางแผนงานบุคคล และด้านการรักษาและพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ด้านมีระดับการคงอยู่ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า ครูโรงเรียนสาธิตบางนาให้ความสำคัญและมีความคาดหวังกับการประเมินและผลการประเมินการปฏิบัติงานของโรงเรียนในการนำมาประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายด้านสวัสดิการที่ตรงตามความ

.....

ต้องการของครู ในขณะที่เดียวกันโรงเรียนยังขาดแนวทางในการรักษาและพัฒนาครูอย่างเป็นรูปธรรมจึงส่งผลให้ระดับการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูด้านการรักษาและพัฒนาบุคลากรน้อยกว่าด้านอื่น สอดคล้องกับ กิตติยา ชัชวาลชาญชนกิจ (2560) ที่กล่าวว่า การส่งเสริมศักยภาพมนุษย์ องค์กรต้องมีการกำหนดความก้าวหน้าและแนวทางในการพัฒนาทักษะอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความมั่นใจและทุ่มเทในการทำงานตลอดจนผูกพันและคงอยู่ในองค์กร

1.1 ระดับการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนาที่มีต่อการวางแผนงานบุคคลอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ โรงเรียนมีการกำหนดให้ครูผู้สอนหรือตัวแทนของกลุ่มสาระการเรียนรู้มีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรใหม่เพื่อมาปฏิบัติงาน ประเด็นที่เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ โรงเรียนมีการจัดทำภาระงานของครูอย่างครอบคลุมและชัดเจน ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรงได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการวางแผนงานบุคคลของโรงเรียนเพื่อคัดเลือกบุคลากรใหม่ แต่ในขณะเดียวกันโรงเรียนเป็นผู้จัดทำและกำหนดภาระงานให้แก่ครูโดยตรง จึงส่งผลให้ระดับความคิดเห็นด้านการจัดทำภาระงานของครูที่มีต่อโรงเรียน สอดคล้องกับเบญจมาศ ทองเรือง (2560) ที่กล่าวว่า องค์กรมีเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรได้เหมาะสมตามตำแหน่งที่กำหนด และสอดคล้องกับพัฒนาฉัตร ปราบหงษ์ (2562) ที่กล่าวว่า แนวทางการส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในระดับองค์กรคือ การกำหนดนโยบายในการบริหารงานและลักษณะการออกแบบงานที่ชัดเจนจะทำให้การปฏิบัติงานของครูเป็นไปตามลักษณะงานที่กำหนด ไม่สับสนและเหมาะสมตามความถนัด

1.2 ระดับการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนาที่มีต่อการรักษาและพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีใบประกอบวิชาชีพครูตามที่คุรุสภากำหนด ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า หากโรงเรียนต้องการรักษาและส่งเสริมครูให้มีประสิทธิภาพและคงอยู่ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสูงขึ้น อาจมีการกำหนดนโยบายในการสนับสนุนครูให้ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงโดยการสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรมสัมมนาตามความรู้ความสามารถและตรงตามความถนัดของครู เพื่อให้ครูได้รับความรู้และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับสิทธิศักดิ์ ฉันทวโร (2561) ที่กล่าวว่า ความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานด้านการอบรมและพัฒนาทักษะความรู้ที่เกี่ยวกับการทำงานอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับเบญจมาศ ทองเรือง (2560) ที่กล่าวว่า การรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรอยู่ในระดับมาก บุคลากรในองค์กรควรได้โอกาสในการศึกษาและส่งเสริมให้เข้าร่วมรับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ที่เหมาะสมกับงานของตนเอง

1.3 ระดับการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนาที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ โรงเรียนมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประเด็นที่เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ โรงเรียนมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูมาใช้ในการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนให้กับครูและบุคลากร ผลดังกล่าวแสดงให้เห็น

เห็นว่าโรงเรียนควรนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมากำหนดนโยบายที่สอดคล้องและตอบสนองต่อความต้องการของครูและบุคลากรให้ชัดเจน เนื่องจากมีเกณฑ์ในการประเมินที่ชัดเจนโดยกรมการประเมินที่โรงเรียนแต่งตั้ง สอดคล้องกับจุไรวรรณ บินดุหลีม (2562) ที่กล่าวว่า องค์กรมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานเพื่อให้โอกาสบุคลากรได้ปรับปรุงการทำงานและมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาพิจารณาต่อสัญญาการจ้างงาน รวมถึงการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับเบญจมาศ ทองเรือง (2560) ที่กล่าวว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในกระบวนการประเมินผลการทำงานว่ามีความเหมาะสม ยุติธรรมโปร่งใสตรวจสอบได้ และการเลื่อนตำแหน่งงานในองค์กรที่พิจารณาจากความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ

2. แนวทางการส่งเสริมการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนา จังหวัดสมุทรปราการ

2.1 ระดับบุคคล

2.1.1 ด้านการวางแผนงานบุคคล: โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นและความต้องการด้านนโยบายการวางแผนงานบุคคลหรือพิจารณาแนวทางและกำหนดเกณฑ์ในการจัดทําคู่มือใหม่ ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า ครูมีความต้องการเสนอความคิดเห็นของตนเองให้กับฝ่ายบริหารงานบุคคล และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อจัดทําและคัดเลือกครูใหม่ สอดคล้องกับผลการศึกษาของพัฒนฉัตรปราบหงษ์ (2562) ที่กล่าวว่า การคงอยู่ในระดับบุคคลประกอบด้วย การได้รับการยอมรับ ครูสามารถแสดงข้อคิดเห็นหรือโต้แย้ง สามารถบริหารงานด้วยตนเองได้ และสอดคล้องกับเบญจมาศ ทองเรือง (2560) ที่กล่าวว่า การคัดเลือกบุคลากรใหม่ควรมีเกณฑ์ในการคัดเลือกที่ชัดเจนเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับงานและตำแหน่งที่กำหนด

2.1.2 ด้านการรักษาและพัฒนาบุคลากร: เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการเสนอความเห็นหรือความต้องการของตนกับฝ่ายบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดทําภาระงานของครูหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เพื่อสะท้อนความต้องการของตนและการได้รับโอกาสหรือการสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง รวมถึงสามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวด้วย ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า ครูต้องการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทําภาระงานที่สร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของตนเอง ตลอดจนความต้องการด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองโดยไม่กระทบต่อการบริหารงานแก่ทางโรงเรียน สอดคล้องกับกันดิทัต โกมลเสนาะ (2562) ที่กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างภาระงานกับการดำเนินชีวิตส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน และสอดคล้องกับ Rasanen et al. (2019) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานของครูคือ การกระจายภาระงานที่สมดุล ไม่กระทบต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ

2.1.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน: เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มสวัสดิการทั้งที่เป็นเงินและไม่เป็นเงินโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของครู ครูได้รับการแจ้งกลับผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับสวัสดิการที่ตนควรจะได้รับ ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า ครูให้ความสำคัญและต้องการทราบผลการประเมินของตนเองเพื่อพิจารณาการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของ

ตนเอง ว่าเหมาะสมกับสวัสดิการที่ได้รับหรือไม่ รวมถึงต้องพัฒนาตนเองในด้านใดเพิ่มเพื่อให้ได้รับสวัสดิการที่โรงเรียนกำหนด สอดคล้องกับสฤพร เซาว์นชัย (2564) ที่กล่าวว่า สวัสดิการมีผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครู และสอดคล้องกับพัฒน์ฉัตร ปราบหงษ์ (2562) ที่กล่าวว่า แนวทางการส่งเสริมการคงอยู่ในระดับบุคคล ประกอบด้วยการจัดสวัสดิการและการให้ค่าตอบแทนในการดำรงชีพเพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีแก่ครู

2.2 ระดับโรงเรียน

2.2.1 ด้านการวางแผนงานบุคคล: โรงเรียนควรมีการกำหนดนโยบายในการจัดหาบุคลากรใหม่ ร่วมกับการจัดทำและมีการกระจายภาระงานที่ชัดเจนจากหัวหน้าฝ่ายงาน ร่วมกับฝ่ายบริหารงานบุคคล ให้มีความสำคัญกับฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับภาระงานนั้นโดยตรง เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงและความจำเป็นในการจัดสรรหาบุคลากรใหม่ รวมถึงการจัดทำภาระงานที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรเดิม เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันทั้งองค์กร ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า ฝ่ายบริหารงานบุคคลของโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับครูที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันและร่วมกันจัดทำและกระจายภาระงานอย่างเหมาะสมกับจำนวนครู ตรงตามความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับสฤพร เซาว์นชัย (2564) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพิษณุโลกคือ การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของครูและการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน และสอดคล้องกับพัฒน์ฉัตร ปราบหงษ์ (2562) ที่กล่าวว่า แนวทางการส่งเสริมการคงอยู่ในระดับกลุ่มคือ การมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยใช้หลักการทำงานร่วมกันเป็นทีม และแนวทางการส่งเสริมการคงอยู่ในระดับองค์กรคือ โรงเรียนควรมีการกำหนดลักษณะงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติให้เหมาะสมตามความถนัดของครู

2.2.2 ด้านการรักษาและพัฒนาบุคลากร: ฝ่ายบริหารงานบุคคลนำความต้องการของครู ผู้ปฏิบัติงานมาพิจารณาร่วมกับผลการประเมินการปฏิบัติงานและกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการทั้งที่เป็นเงินและไม่เป็นเงินตรงตามความต้องการของครู เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า หากครูได้ทราบถึงผลการประเมินการปฏิบัติงานว่าตนเองต้องพัฒนาด้านใดบ้าง เพื่อให้ได้รับสวัสดิการที่ตนต้องการตามนโยบายที่โรงเรียนกำหนด สอดคล้องกับเบญจมาศ ทองเรือง (2560) ที่กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาบุคลากร และสอดคล้องกับพัฒน์ฉัตร ปราบหงษ์ (2562) ที่กล่าวว่า แนวทางการส่งเสริมการคงอยู่ในระดับกลุ่มคือ การสร้างบรรยากาศในที่ทำงานร่วมกัน มีการตกลงร่วมกันระหว่างครูในแต่ละสายชั้น โดยมีฝ่ายบริหารคอยสนับสนุนการปฏิบัติงานการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน จัดเวลาให้ครูได้พูดคุยแลกเปลี่ยน บริเวณโดยรอบสะอาด สะดวกและมีความปลอดภัย มีผลต่อการคงอยู่ในงานระดับกลุ่ม

2.2.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน: ฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนควรมีการชี้แจงผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูได้รับทราบและวางแผนในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของครูร่วมกัน โดยกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครูรายบุคคลทั้งในระยะสั้นและระยะยาวอย่างต่อเนื่อง และแสดงถึงความโปร่งใสในการประเมินจากฝ่ายบริหารงานบุคคลของโรงเรียนด้วย ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า หากโรงเรียนมีการแจ้งผลการประเมินให้ครูทราบนอกจากจะเป็นการสะท้อนการปฏิบัติงานของครูแล้ว ยังสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูได้อีกด้วยว่าการบริหารงานของโรงเรียนมีความโปร่งใส ครูสามารถตรวจสอบได้ สอดคล้องกับจุไรวรรณ บินดุหลีม (2562) ที่กล่าวว่า องค์กรมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้รับทราบและปรับปรุงการทำงานของตนเอง สอดคล้องกับกิตติยา ชัชวาลชาญชนกิจ (2560) ที่กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรม

[490]

Citation:



จินตนา ไสรดสง, จุฑามาศ แสงงาม และ จุฑาภรณ์ มาสันหิยะ. (2566). แนวทางการส่งเสริมการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนา จังหวัดสมุทรปราการ. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (3), 479-492.

Srodsong, J., Saengngam, J., & Masantiah, C., (2023). Approaches for Promoting Teacher Retention of Work in Satit Bangna School, Samut Prakan Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (3), 479-492; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.143>

จากการประเมินการทำงานนำมาซึ่งการคงอยู่ในองค์กร สอดคล้องกับพัฒนาจักร ปราบหงษ์ (2562) ที่กล่าวว่า หัวหน้างานมีการประเมินศักยภาพของครูแต่ละบุคคลเพื่อกำหนดหน้าที่ให้ครูได้อย่างเหมาะสม มีการยอมรับความคิดเห็นของครู ส่งผลให้ครูมีความไวใจในตัวผู้บริหารรู้สึกมั่นคงต่อการทำงานในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยระดับการคงอยู่ในการปฏิบัติงานและแนวทางการส่งเสริมการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนา จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. ระดับการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนา จังหวัดสมุทรปราการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านการรักษาและพัฒนาบุคลากรมีระดับการคงอยู่เฉลี่ยน้อยที่สุด โรงเรียนควรมีการกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครู โดยคำนึงถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมากยิ่งขึ้น ในขณะเดียวกันการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนงานด้านบุคคลของโรงเรียนร่วมกับฝ่ายบริหารและร่วมจัดภาระงาน จะส่งเสริมให้ครูรู้สึกถึงการได้รับการยอมรับและเห็นความสำคัญในการปฏิบัติงานของตนจากโรงเรียนและฝ่ายบริหาร

2. จากการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการคงอยู่ในการปฏิบัติของครูโรงเรียนสาธิตบางนา จังหวัดสมุทรปราการ ควรมีการสำรวจหรือสอบถามความคิดเห็นของครูเพื่อประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบายด้านสวัสดิการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของครูได้อย่างเพียงพอและไม่กระทบต่อการบริหารของโรงเรียนเพิ่มเติมได้ ทั้งในรูปแบบของสวัสดิการที่เป็นเงินและไม่ใช้เงิน เช่น ค่าตอบแทน ค่ารักษาพยาบาล จำนวนวันหยุด จำนวนวันลา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในสังกัดอื่นเพื่อการวางแผนและกำหนดนโยบายในการบริหารงานด้านบุคคลที่เหมาะสมกับโรงเรียนนั้นๆ

2. ควรมีการศึกษาคุณลักษณะที่แตกต่างกันของบุคลากรสายการสอนและสายสนับสนุนการสอน เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับการกำหนดนโยบายบริหารหรือการวางแผนงานบุคคลที่เหมาะสมและส่งเสริมการคงอยู่ในการปฏิบัติงานบุคลากรแต่ละสายงานของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ เกตทอง. (2559). *สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ*

กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.). การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตร

มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กันติทัต โทมลเสนาะ. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่น*

วายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร

มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- กิตติยา ชัชวาลชาญชนกิจ. (2560). ปัจจัยการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ขาดแคลนของโรงพยาบาล. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(2), 81 - 86.
- จุไรวรรณ บินดุเหล็ม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นิตา แก้วสว่าง. (2562). ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา*, 2(3), 53-70.
- เบญจมาศ ทองเรือง. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทไทย พีพี-อาร์ จำกัด และบริษัทในเครือ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัฒนฉัตร ปราบหงษ์. (2562). แนวทางการส่งเสริมการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา: กรณีศึกษา โรงเรียนปรียาโชติ จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 14(2), 1-12.
- รัตน์สินี รื่นนุสาน. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 13(4), 374-387.
- โรงเรียนสาธิตบางนา. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2564*. สมุทรปราการ: โรงเรียนสาธิตบางนา
- สธิพร เขาวนชัย. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 15(1), 158-168.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2565*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร. (2561). ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์การของอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Chiong, C., Menzies, L. & Parameshwaran, M. (2017). Why do long-serving teachers stay in the teaching profession? Analyzing the motivations of teachers with 10 or more years' experience in England. *British Educational Research Journal*, 43(3), 1-28.
- Rasanen, K., Pietarinen, J., Pyhalto, K., Soini, T. & Vaisanen, P. (2020). Why leave the teaching profession? A longitudinal approach to the prevalence and persistence of teacher turnover intentions. *Social Psychology of Education*, 23(4), 837-859.