

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 มาสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 สามารถสรุปเป็นผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 ตัวแปร อยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ( $X_3$ ) รองลงมาได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ( $X_2$ ) และความพึงพอใจในงาน ( $X_1$ ) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน มี 3 องค์ประกอบคือ ความพึงพอใจต่องาน รางวัลภายนอก และรางวัลภายใน โดยองค์ประกอบทั้ง 3 อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความพึงพอใจต่องาน รางวัลภายนอก และรางวัลภายใน

1.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน มี 3 องค์ประกอบคือ ความอยู่รอด ความสัมพันธ์ภายใน และความก้าวหน้าในงาน โดยองค์ประกอบทั้ง 3 อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความอยู่รอด ความสัมพันธ์ภายใน และความก้าวหน้าในงาน

1.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน มี 3 องค์ประกอบคือ การยอมรับเป้าหมาย การทุ่มเททำงาน และความเป็นกันเองเป็นสมาชิก โดยองค์ประกอบทั้ง 3 อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การทุ่มเททำงาน การยอมรับเป้าหมาย และความเป็นกันเองเป็นสมาชิก

2. ระดับของการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านภาระงาน ( $Y_2$ ) ด้านผู้บริหาร ( $Y_4$ ) ด้านบุคลากร ( $Y_1$ ) และด้านองค์กร ( $Y_3$ )

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรากฏผลดังนี้

3.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัวแปร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับมาก

3.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทั้งหมด 3 ปัจจัยด้วยกัน โดยแต่ละปัจจัยมีค่าอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานดังนี้ ความพึงพอใจในงาน (0.34) แรงจูงใจในการทำงาน (0.50) และความผูกพันต่อองค์กร (0.16)

นอกจากอิทธิพลทางตรงแล้ว ยังพบว่ามื่ออิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรต่างๆ ดังนี้  
 1) ความพึงพอใจในงานมื่ออิทธิพลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการทำงาน (0.86) และความผูกพันต่อองค์กร (0.29) ไปยังการคงอยู่ของครู และ 2) แรงจูงใจในการทำงาน มื่ออิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์กร (0.54) ไปยังการคงอยู่ในงานของครู

### การอภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี จำนวน 3 ตัวแปร อยู่ในระดับมากทั้งหมด อาจเนื่องมาจากเหตุผลสำคัญดังต่อไปนี้

1.1 ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก เพราะเป็นความรู้สึกของครูที่มีต่อสิ่งที่ครูได้รับ อันเกิดจากการที่ครูรู้สึกพึงพอใจต่องานอันเกิดจากความภูมิใจและรับรู้ถึงคุณค่าและความสำคัญกับหน้าที่ความเป็นครู ทางโรงเรียนมีการพิจารณาความดีความชอบใช้หลักความสามารถ วิริยะ อุตสาหะ และเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนเป็นหลัก ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ เกิดแรงกระตุ้นเป็นแรงจูงใจในการพัฒนางาน ดังที่ ครอบบินส์ และจัด (Robbins & Judge, 2007: 79) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกเกี่ยวกับผลการทำงานของบุคคลที่เกิดจากการประเมินด้วยบุคคลคนนั้น ซึ่งเกิดมาจากองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้แก่ 1) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 3) ความสามารถและประสิทธิภาพของหัวหน้างาน 4) ชั่วโมงการทำงาน 5) โอกาสคิดสร้างสรรค์ 6) การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง 7) เงินเดือน 8) ความมั่นคงในงาน 9) สภาพการปฏิบัติงาน และ 10) ความพึงพอใจในงานทั้งหมด (Herzberg, 1959) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูยศ ศรีวรรณ (2553 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศาชล ภูมิพันธ์ (2559 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก เพราะว่าแรงจูงใจเป็นการที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงานเพื่อให้พนักงานเกิด แรงจูงใจทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ผู้บริหารหรือองค์กรต้องการ และมีผลต่อการคงอยู่ในงานของครู ดังที่ อรพินทร์ ชูชม (2555 : 52) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งในหลายๆ ปัจจัยที่ช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของคนในการทำงานว่า ทำไมคนจึงขยัน มาจะพากเพียรและปฏิบัติงานได้ดี บุคคลแต่ละคนอาจทำพฤติกรรมเดียวกันด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นมีแรงจูงใจในการทำพฤติกรรมนั้นแตกต่างกัน ซึ่ง อารมณ จินดาพันธ์ (2557: 9) ศึกษาเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาเอกชน กำหนดแรงจูงใจในการทำงานของครูเอกชน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การสร้างโอกาสของความสำเร็จ 2) การจูงใจด้วยผลตอบแทน 3) การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และ 4) การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงอาชีพและตำแหน่งหน้าที่การงานของครูเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ เลี้ยวถนอม (2553 :

บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขต บางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน เอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ระดับ อาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากเพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็น เพราะ ว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึงทัศนคติที่สะท้อนความ เกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งบุคลากรมีความเต็มใจและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการเป็นส่วน หนึ่งขององค์กร รวมถึงการยอมรับเป้าหมายและคุณค่า ขององค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติงานใน องค์กรให้บรรลุเป้าหมายนั้น ตลอดจนปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถ โดยคำนึงถึง ผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ความผูกพันของบุคลากรจึงถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ได้มีการนำมา เชื่อมโยงกับการ หาความเกี่ยวข้องกัพฤติกรรมของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนและ ออกจากงาน (Employee Turnover) เพราะบุคลากรที่มีความผูกพันสูงมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอยู่ ในองค์กรนานกว่า และทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถมากกว่า ศรีณย์ พิมพ์ทอง (2556 : 16) ซึ่ง พอร์เตอร์ (Porter, 1991 อ้างถึงใน ณัฐพงษ์ ถาวรานนท์, 2555 : 9) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นและ ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวก ต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจกรรม ขององค์กรซึ่งเป้าหมายของตนด้วยโดยมีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงาน ด้วย และภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร ศรีนางแย้ม (2557 : 236) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 พบว่า ตัวแปรแฝงทุกตัวอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี จำนวน 3 ตัวแปร อยู่ในระดับมากที่สุด แต่ปัจจัยความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าปัจจัยอื่นๆ นั้น ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน และความมั่นคง ซึ่งครูโรงเรียนเอกชนย่อมได้รับค่าตอบแทนต่ำ กว่าครูรัฐบาล และมีความมั่นคงน้อย แต่โรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี นั้นถือว่ามีความมั่นคง ค่อนข้างสูงเนื่องจากเป็นเครือข่ายใหญ่ แต่ในการสอนของครูนั้น ครูมีโอกาสจัดสอนพิเศษแก่นักเรียน ทำให้เกิดรายได้ในวันหยุดมาชดเชยโอกาสด้านสวัสดิการของรัฐ ซึ่ง สเปคเตอร์ (Spector, 1997 : 59) ระบุงค์ประกอบของความพึงพอใจในงานไว้ 9 ด้านด้วยกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ งานวิจัย ของ นิศาชล ภูมิพินผล (2559 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับ ปานกลาง

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า การคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับมาก เป็น เพราะ ว่า การคงอยู่ในงานเป็นการที่บุคคลเข้าทำงานกับภายในองค์กรหรือระยะเวลาหนึ่ง และยังคง ทำงานในหน้าที่ที่องค์กรมอบหมายด้วยความมุ่งมั่น เต็มใจ จนถึงปัจจุบันและพร้อมที่จะอุทิศตน ทำงานภายในองค์กรต่อไปโดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงปัจจัยเดียว ดังที่ ทั้งนี้ ทอนตัน, แครมพิทซ์ และ วัต (Taunton, Krampitz, & Wood, 1989 : 14) ได้กล่าวถึงการคงอยู่ในงานของ ครูว่าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ ปัจจัยด้านบุคคล (personal factor) ปัจจัยด้านภาระงาน

ปัจจัยด้านองค์การ (organizational factor) และปัจจัยด้านผู้บริหาร (manager factor) องค์การใดที่รักษาคนให้อยู่ในองค์การได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนเอกชนย่อมได้เปรียบโรงเรียนอื่นเพราะครูทุกคนในองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อน ผลักดันในการเดินหน้าสู่ความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ครูในองค์การสามารถเรียนรู้ให้เกิดทักษะ เพิ่มผลผลิต และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้ สร้างผลกำไรให้กับองค์กร เป็นองค์กรที่มีความแข็งแกร่งและมั่นคง สามารถยืนหยัดต้านโลกาภิวัตน์ได้อย่างมั่นคง การที่ครูลาออกจากองค์กรจะมีค่าใช้จ่ายหรืออาจมีต้นทุนเพิ่ม ทั้งต้นทุนทางตรง ทางอ้อม และค่าเสียโอกาส โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร ศรีนางแย้ม (2557 : 236) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 และงานวิจัยของ วารุณี มิลินทปัญญา (2561 : 244) ที่ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก

สำหรับผลการวิจัยที่พบว่า การคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนด้านภาระงานมีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่นๆ นั้น อาจเป็นเพราะว่าภาระงานของโรงเรียนเอกชนในเครือข่ายสงฆมณฑลซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลางถึงขนาดใหญ่ ก็จะมีครูจำนวนมาก และครูสอนตรงตามสาขา ทำให้ภาระงานด้านการสอนไม่เป็นภาระมากเกินไป ประกอบกับครูมีโอกาสสอนพิเศษ ทำให้มีรายได้ส่วนหนึ่งมาชดเชย ทำให้ครูมีความพึงพอใจในงาน และไม่ถือว่าเป็นภาระเกินไป

ส่วนผลการวิจัยที่พบว่า การคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนด้านผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยรองลงมานั้น อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสงฆมณฑลทุกโรงเรียนล้วนเป็นบาทหลวงที่ได้รับการคัดเลือกและพัฒนาในทุกๆ ด้าน รวมถึงการศึกษาในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาที่เครือข่ายสงฆมณฑลให้การส่งเสริมถึงระดับปริญญาเอก ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการโรงเรียนอย่างมีคุณธรรม และยึดผลประโยชน์ของโรงเรียนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทำให้ครูไม่รู้สึกรว่าได้รับการปฏิบัติโดยลำเอียง

4. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสงฆมณฑลราชบุรี มีทั้งหมด 3 ปัจจัยด้วยกัน โดยแต่ละปัจจัยมีค่าอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ดังนี้ ความพึงพอใจในงาน (0.34) แรงจูงใจในการทำงาน (0.50) และความผูกพันต่อองค์กร (0.16) ทั้งนี้เป็นเพราะว่าในการที่ครูโรงเรียนเอกชนจะทำงานในโรงเรียนยั่งยืนหรือไม่นั้น เกิดจากปัจจัยหลายประการ ดังที่ ดนัย ฮันตระกูล (2554 : 35) ได้กล่าวว่า การลาออกจากงานเป็นปัญหาที่แก้ไม่ตก ที่เกิดขึ้นกับทุกๆ องค์กร เช่นเดียวกับการแก้ปัญหาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของครู การขาดความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความสัมพันธ์กับนายจ้างที่ไม่ค่อยดี หรือไม่ได้รับความวางใจในการทำงาน เมื่อพนักงานขาดความพึงพอใจ หรือความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ครูย่อมที่จะเกิดความท้อแท้ถอยหลัง ครูย่อมเริ่มที่จะหาที่ไป ค่าจ้างและเงินเดือนไม่ใช่ปัจจัยหลักในการคงอยู่กับองค์กรต่อไปได้ และศรีณย์ พิมพ์ทอง (2555 : 45) ที่ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ก็จะมีอัตราการลาออกจากงานที่น้อยลง นั่นหมายถึงระดับการคงอยู่ที่สูงขึ้น ความพึงพอใจในงานจะมีผลกระทบโดยตรงกับการอยู่ในงานและความผูกพัน เนื่องด้วยพนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ตามความต้องการ และเพียงพอต่อความต้องการ ทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ส่งผลให้การคงอยู่ในองค์กรของ

พนักงานสูงขึ้นด้วย นั่นคือเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงาน ย่อมก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ตามมาด้วย ซึ่งจะเป็นตัวชี้วัดที่ดีในการเปลี่ยนงานและส่งผลการคงอยู่ในองค์กร ซึ่ง มาทิส และ แจ็กสัน (Mathis & Jackson, 2004) ได้กล่าวว่า การคงอยู่ในงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการได้ และสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ครูคงอยู่ในงาน โดยมีปัจจัยด้านต่างๆ สนับสนุนให้บุคลากรตั้งใจคงอยู่ในงาน 5 ด้าน ดังเช่น คุณลักษณะขององค์กร ลักษณะงานและการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ รายได้และค่าตอบแทน และสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 ประการนี้เป็นส่วนหนึ่งในตัวแปรที่ได้ศึกษามา ซึ่งสอดคล้องกับ ชิน (Chinn, 2007: DAO) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของครูโรงเรียนมัธยมที่มีประสบการณ์ในการตัดสินใจที่จะคงอยู่ในโรงเรียน ปัจจัยภายนอกมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจคงอยู่คือเมื่อผู้บริหารมุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จของนักเรียนและได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาวิชาชีพของครู จะทำให้ครูมีแนวโน้มที่จะอยู่โรงเรียนนั้นมากขึ้น นอกจากนี้การศึกษาพบว่าการทำงานในวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกสำหรับครูและนักเรียน และการทำงานร่วมกันระหว่างครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ แม็ก และซอกเกิล (Mak & Sockel, 2001) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยต่างๆ ที่ได้กล่าวมาข้างต้นมีความสัมพันธ์อย่างมากต่อการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรหมายความว่าถ้าอาจารย์ในสถาบันการศึกษาที่มีความพึงพอใจในงานสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย

นอกจากนั้นยังพบว่า มีอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรต่างๆ ดังนี้ 1) ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการทำงาน (0.86) และความผูกพันต่อองค์กร (0.29) ไปยังการคงอยู่ของครู และ 2) แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์กร (0.54) ไปยังการคงอยู่ของครู นอกจากนี้สาเหตุที่ได้กล่าวไปแล้ว ยังเป็นเพราะว่าความพึงพอใจในการทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเป็นความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนต่องาน คนที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงโดยทั่วไปจะหมายความว่าให้คุณค่ากับงานสูงมีความรู้สึกที่ดีต่องาน การที่บุคลากรในองค์กรจะเกิดความพึงพอใจในหน่วยงานได้นั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบบางประการที่องค์กรนั้นมี เช่น ความมั่นคง ปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในงาน หน่วยงานและการจัดการ ค่าจ้าง ลักษณะทางสังคม และสภาพการจ้างงาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทนทามา และเดสซี (2016: 39) ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของแรงจูงใจในงาน และความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนพิเศษ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์บทบาทของแรงจูงใจในงาน และความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนพิเศษ พบว่าแรงจูงใจในงานและความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยแรงจูงใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าความพึงพอใจในงาน รวมถึงงานวิจัยของ ศรีณีย์ พิมพ์ทอง (2556) สุภาพร ศรีนางแย้ม (2557) วารุณี มลิณฑปัญญา (2561) และวีระ ทวีสุข (2561)

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ด้านความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าปัจจัยอื่นๆ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการงานของครู เพราะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมอื่นๆ ได้แก่ แรงจูงใจในการงาน และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูและความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานด้านอื่นๆ มากขึ้น เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจและส่งผลต่อปัจจัยอื่นๆ มากขึ้น

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ด้านความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การไปยังการคงอยู่ในงานของครูนั้น ถือเป็นปัจจัยต้นทางที่มีความสำคัญต่อปัจจัยอื่นๆ ด้วย ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและสร้างเสริมความพึงพอใจในงานของครูให้มากขึ้นเพราะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่นๆ ด้วย

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ยังไม่ได้ศึกษา เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ การเป็นผู้นำของครู และการสร้างชุมชนการเรียนรู้มืออาชีพ ว่ามีปัจจัยใดอีกที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี

2. ควรนำปัจจัยทางปริมาณไปศึกษาเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติต่อไป