

ความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน
อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ
**The Persistence Factors of Private School Teachers in Mueang Samut
Prakan District, Samut Prakan Province**

สาพิณ๊ะ เต็มเพชรหนึ่ง,

ศิริพงษ์ เสงี่ยม และ อุไร สุทธิรัมย์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Saphina Denphetnong,

Siripong Saopayon and Urai Suthiyam

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: safeena2521@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ดำเนินการกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้ปฏิบัติงานโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน รวมจำนวน 183 คน ได้มาจากการแบบสอบถามอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบเป็นรายคู่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 4 ปัจจัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยการคงอยู่ในด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความพึงพอใจในงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ปัจจัยการคงอยู่; การเปรียบเทียบความคิดเห็น; ครูโรงเรียนเอกชน; อำเภอเมืองสมุทรปราการ

Abstracts

The research aimed to study and compare the teachers' opinions towards the persistence factors of private school teachers in Mueang Samut Prakan district, Samut Prakan Province by educational background and work experience. The sample group in this research was the

* วันที่รับบทความ: 3 กุมภาพันธ์ 2564; วันแก้ไขบทความ 28 กุมภาพันธ์ 2564; วันตอบรับบทความ: 4 มีนาคม 2564

Received: February 3, 2021; Revised: February 28, 2021; Accepted: March 4, 2021

teacher who are working at Muang Samut Prakan, Samut Prakan Province. The sample size was 183 persons through purposive sampling. The research instrument was a questionnaire. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and Scheffe's pair-test if difference found.

A result of this study was found in the following aspects.

The teachers have the opinions towards to the persistence factors of private school teachers in Mueang Samut Prakan District, Samut Prakan Province is high. The education background of teachers doesn't have the different effect to the opinion of teacher towards the existence factors of private school teachers in Mueang Samut Prakan District, Samut Prakan Province about cooperate commitment, compensation and benefits and stability in work. Refer to overviews and job satisfaction, the teachers have the different opinions with statistically significant at .05 level. The teachers who graduated in Bachelor degree have more opinions than the teachers who graduated higher than Bachelor degree. The difference of work experience doesn't have the different effect to the opinion of teacher towards the existence factors of private school teachers in Mueang Samut Prakan District, Samut Prakan Province about cooperate commitment, compensation and benefits. Refer to overviews, stability in work and job satisfaction, the teachers have the different opinions with statistically significant at .05 level. The teachers who have work experience more than 10 years have more opinions than the teachers who have work experience between 5 to 10 years.

Keywords: The Persistence Factors; Opinion Comparison; Private School Teachers; Mueang Samut Prakan District

บทนำ

การศึกษาเป็นต้นทุนแห่งอนาคตของเยาวชน รัฐบาลทุกยุคทุกสมัยทุ่มเทงบประมาณเพื่อการบริหาร การศึกษาปีละนับแสนล้านบาท จากอดีตถึงปัจจุบันการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษามี สถาบันของรัฐบาลและเอกชนเดินเคียงคู่เพื่อจัดการศึกษากันมา ซึ่งผู้ปกครองมอบความไว้วางใจโดยการส่ง บุตรหลานเข้าเรียนทั้งในโรงเรียนของรัฐและเอกชน

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560 - 2564 เรื่องการเตรียมกำลังคนและ เสริมสร้างศักยภาพของประชากร โดยมุ่งเน้นการพัฒนานคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นทุนมนุษย์ที่มี ศักยภาพสูง โดยมุ่งพัฒนาตั้งแต่เด็กปฐมวัยให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีทักษะสมอง ทักษะการเรียนรู้ ทักษะ ชีวิตและทักษะสังคมเพื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ เพื่อวางรากฐานให้เป็นคนที่มีคุณภาพในอนาคต และยัง มุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในทุกระดับ โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ปรับระบบ ปรับกระบวนการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนา คุณภาพครูทั้งระบบ รวมทั้งการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสาขาวิชาที่มีความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน และพัฒนาระบบทวิภาคีให้เอื้อต่อการเตรียมคนให้มีทักษะ พร้อมเข้าสู่ตลาดงาน และยังคงให้

ความสำคัญกับการสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งสื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนประสบปัญหาหลายอย่าง โดยเฉพาะปัญหาเรื่องครู จะเห็นได้จากเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2563 นางกนกวรรณ วิชาวัลย์ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เปิดเผยว่า จากการเข้าหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเอกชนในหลายประเด็น พบประเด็นที่ต้องเร่งแก้ปัญหาและนำเสนอใจ เช่น ภาระการชำระภาษีที่ดินของโรงเรียนเอกชน ที่ถือเป็นภาระหนัก โรงเรียนแบกรับค่าใช้จ่ายส่วนนี้ โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนเพื่อช่วยเหลือผู้ยากไร้ และสวัสดิการครูเอกชนถือเป็นเรื่องที่สำคัญ จะทำอย่างไรที่จะทำให้ครูได้รับสวัสดิการที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นค่ารักษาพยาบาล การเท่าเทียมกับภาครัฐ และจะทำอย่างไรที่จะไม่ให้ครูเอกชนเข้าสอบบรรจุเป็นครูในหน่วยงานของรัฐ คือ ต้องทำให้ครูมีความมั่นคงในชีวิต ได้รับสวัสดิการและการดูแลอย่างดี เพราะปัญหาสำคัญอีกอย่าง คือ ปัญหาโรงเรียนเอกชนขาดแคลนครู เนื่องจากครูที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนเอกชน ทำงานเพียงเพื่อรอสอบผ่าน เมื่อสามารถบรรจุเข้าเป็นครูสังกัดของโรงเรียนรัฐได้ ก็จะลาออกจากโรงเรียนเพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ใหม่ ด้วยเหตุเหล่านี้ทำให้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อตัวผู้เรียน และกระทบต่อการบริหารงานในโรงเรียนเอกชนโดยตรงเช่นเดียวกัน เพราะคุณภาพครูนำไปสู่คุณภาพของเด็ก

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในการพัฒนาและแก้ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน รวมถึงจะทำให้ทราบความต้องการของครูในการทำงาน เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการธำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนให้ยาวนาน อีกทั้งเพื่อเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมประสิทธิภาพ และความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 339 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาวิจัยเป็นครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 183 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ คุณวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกเป็น 4 ปัจจัย คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน จำนวน 40 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.965

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 183 ฉบับ และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง สามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้ 183 ฉบับ คิดเป็นละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด โดยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

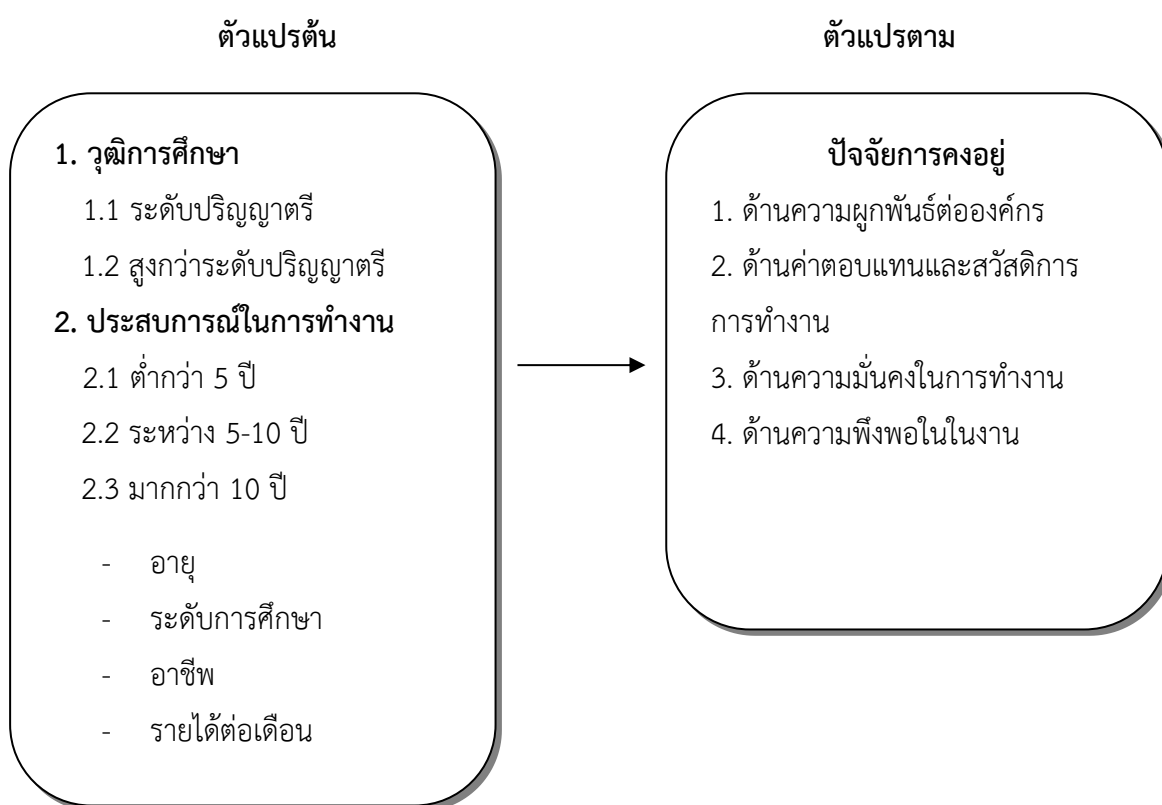
1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเพื่อประมวลข้อมูลในตอนต้นที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ คุณวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. การหาค่าความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD (Standard Deviation)

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ เมื่อเปรียบเทียบคุณวุฒิการศึกษาโดยใช้การทดสอบค่าที (t - test) แต่ถ้าเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 81.97 และส่วนใหญ่เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.92
2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=183)				
รายการด้านปัจจัยการคงอยู่ของครู	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	3.63	1.01	มาก	4
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการการทำงาน	4.20	0.87	มาก	1
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.11	0.92	มาก	2
4. ด้านความพึงพอใจในงาน	4.00	0.73	มาก	3
รวม	3.88	0.64	มาก	

ตาราง 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการการทำงาน ($\bar{X}=4.20$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.63$)

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยการคงอยู่ของครู โรงเรียนเอกชน	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	3.67	1.01	3.45	1.00	1.10	.27
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.22	.89	4.12	.78	0.59	.56
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.17	.93	3.85	.83	1.81	.07
4. ด้านความพึงพอใจในงาน	4.06	.73	3.72	.68	2.50	.02*
รวม	3.93	.63	3.67	.65	2.06	.04*

*p < .05

ตาราง 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิตีศึกษแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคงอยู่ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนภาพรวมและด้านความพึงพอใจในงาน ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคงอยู่มากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยการคงอยู่ของครู โรงเรียนเอกชน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			F	p
	ต่ำกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี		
	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$		
1. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	3.46	3.57	3.70	0.70	.50
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.00	4.04	4.33	2.80	.06
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.88	3.88	4.27	4.16	.02*
4. ด้านความพึงพอใจในงาน	3.78	3.82	4.14	4.79	.01*
รวม	3.68	3.69	4.02	6.51	.00*

ตาราง 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคงอยู่ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านภาพรวม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ไปทำการทดสอบโดยวิธีของเชฟเฟ ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
$\bar{x}$	3.88	3.88	4.27
ต่ำกว่า 5 ปี	3.88	-	-
ระหว่าง 5-10 ปี	3.88	-	-
มากกว่า 10 ปี	4.27	-	*

4.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความพึงพอใจในงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
$\bar{x}$	3.78	3.82	4.14
ต่ำกว่า 5 ปี	3.78	-	-
ระหว่าง 5-10 ปี	3.82	-	-
มากกว่า 10 ปี	4.14	-	*

4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม

ประสบการณ์ในการทำงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	$\bar{x}$	3.68	3.69	4.02
ต่ำกว่า 5 ปี	3.68	-	-	-
ระหว่าง 5-10 ปี	3.69	-	-	-
10 ปีขึ้นไป	4.02	-	*	-

จากตารางการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการคงอยู่มากกว่าครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 5 - 10 ปี ทั้งในด้านภาพรวม ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความพึงพอใจในงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ครูมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์กรและผู้บริหารของโรงเรียนเอกชน มีวิสัยทัศน์ นโยบาย การบริหารจัดการที่ดี มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และสายงานไม่ซับซ้อน มีความคล่องตัว สามารถสร้างแรงจูงใจสำคัญให้ครูเกิดความรู้สึกพึงพอใจ เชื่อมมั่นในองค์กรและผู้บริหาร จนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนองค์กรมีการให้ค่าตอบแทนที่เป็นไปตามกฎหมายกำหนด และพอเพียงต่อการดำเนินชีวิต ผู้บริหารสามารถสร้างความไว้วางใจแก่ครูเพื่อให้ครูคงอยู่ปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างมีความสุข และมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนัญญ์กานต์ ม่วงเงิน (2560 : 26) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโปรเซสซีเซต 6 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะงานที่ปฏิบัติอยู่มีปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารและนโยบายที่มีความชัดเจน มีการปกครองบังคับบัญชาที่ดี มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลด้วยกัน อยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่เหมาะสม รวมทั้งมีเงินเดือนและสวัสดิการที่เพียงพอ จึงทำให้เกิดมั่นคงในการทำงานและยังได้รับความรักและความเคารพนับถือ ส่งผลทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศรารุช โกชนะสมบัติ (2559 : 14) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าความพึงพอใจอยู่ระดับมาก เพราะองค์กรมีการกระจายอำนาจของงาน มีการแบ่งส่วนงานรับผิดชอบที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน การจัดสภาพแวดล้อม ส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ เกิดความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เมื่อองค์กรประสบความสำเร็จพนักงานก็มีความยินดี มีความมุ่งมั่น เต็มใจในการใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการศึกษาวิจัยปัจจัยการคงอยู่ของครูเป็นรายด้านมีดังนี้

1.1 ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับครู เห็นว่าครูมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่เสมอ ผู้บริหารมีนโยบายในการกระจายอำนาจ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แสดงวิสัยทัศน์ ร่วมในการบริหารจัดการองค์กรจนประสบความสำเร็จ ส่งผลดีต่อทุกฝ่ายในองค์กร ทำให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกเป็นเจ้าของ รู้สึกว่าองค์กรคือบ้าน เพื่อนร่วมงานคือสมาชิกในครอบครัว ก่อเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่เข้มแข็ง ความผูกพันต่อองค์กรเกิดขึ้นจากผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน ซึ่งความผูกพันที่มีต่อองค์กรนั้น คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความแนบแน่นของความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร และบุคคลในองค์กรโดยสามารถรับรู้ได้จากการกระทำที่มีต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรนั้นๆ รวมถึงการรับรู้ได้จากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ในบทบาทของตนอย่างเต็มที่ บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เพราะผู้ปฏิบัติงานรู้สึกรัก ผูกพัน เกิดความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา จันทรงาม (2559 : 38) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และการประเมินความรู้ความสามารถมีความเหมาะสมและยุติธรรม อีกทั้งผู้นำให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่ จนเกิดความร่วมมือและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558 : 30) ศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความรู้สึกพึงพอใจในสวัสดิการ ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน พบว่าการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน ส่งผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการคงอยู่ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน ต้องการได้รับค่าตอบแทนในลักษณะของตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ความรับผิดชอบ ความชำนาญการ ประสบการณ์ในการทำงาน ให้เป็นไปตามระดับขั้นของความเจริญก้าวหน้าในงานที่แน่นอน และมีระเบียบแผนที่กำหนดชัดเจน ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของตนเอง ครอบครัว เพื่อไม่ให้เป็นการภาระของสังคม อีกทั้งครูผู้สอนต้องการสวัสดิการเพื่อให้เท่าเทียมหรือใกล้เคียงกับครูของภาครัฐให้ได้มากที่สุด ซึ่งนอกเหนือจากสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ครูผู้สอนอาจจะต้องการให้มีนโยบายพัฒนาขีดความสามารถของครูอยู่เสมออีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา พันชนัง (2559 : 42) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับสถานะการครองชีพในปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ และได้รับสวัสดิการต่างๆ จากโรงเรียนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม

1.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการคงอยู่ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะองค์กรและผู้บริหารให้ความสำคัญ แสดงให้ครูเชื่อมั่นว่าโรงเรียนมีความมั่นคง ไม่เสี่ยงต่อการปิดกิจการทำให้ครูมีความมั่นใจในอนาคตการทำงานของตัวครูเองในองค์กรแห่งนี้ อีกทั้งครูรู้สึกกว่า เป้าหมาย วิสัยทัศน์ขององค์กรกับตนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความเป็นมืออาชีพ เป็นที่ยอมรับของสังคมรวมถึงผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ฝึกอบรม ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของครู สนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามผลงานที่ปรากฏอย่างเป็นธรรม ซึ่งในงานวิจัยของณัชชา ม่วงพุ่ม (2559 : 39) ได้อธิบายไว้เช่นเดียวกันว่า ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นพลังขับเคลื่อนที่ยิ่งใหญ่และสำคัญที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจและพลังในการทำงาน เพราะทำให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจ เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดความพากเพียร ก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล และที่สำคัญยังเป็นเหตุพื้นฐานให้เกิดทัศนคติและมุมมองด้านบวกต่อการทำงาน เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นและความภูมิใจในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุไรวรรณ บินดุเหล็ม (2562 : 27) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลามีความคิดเห็นด้านความต่อเนื่องและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะองค์กรมีความมั่นคงกว่าองค์กรอื่นในระดับเดียวกัน ด้วยเหตุที่ว่าองค์กรมีการต่อสัญญาอย่างชัดเจน มีการแจ้งผลการปฏิบัติงานเพื่อให้โอกาสแก่บุคลากรได้ปรับปรุง องค์กรมีนโยบายความก้าวหน้าอย่างชัดเจน และองค์กรมีการพิจารณาต่อสัญญาจ้างโดยดูจากผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม ทำให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561 : 17) พบว่าแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับวุฒิการศึกษา มีอิสระในการตัดสินใจ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสม และมีการประเมินที่เป็นธรรมและเสมอภาค จึงทำให้ครูเกิดความรู้สึกมั่นคงในงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงการปกครองที่ไม่ใช่แค่การออกคำสั่ง แต่มีการใช้ทักษะในการเรียนรู้คน บริหารคน การดูแลสุขทุกข์ ตลอดจนการให้ความชอบ การลงโทษ การบรรจุแต่งตั้งที่มีความเที่ยงธรรม มีความเป็นผู้นำ ให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.4 ด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการคงอยู่ด้านความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตร องค์กรเปรียบเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของครูและผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด ผู้บริหารมีการปลุกฝังการทำงานเป็นทีม มีการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ทีมงานทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ และให้อิสระในการวางแผนงาน อีกทั้งผู้บริหารสร้างมิตรภาพและรักษาสัมพันธภาพในองค์กรอย่างยั่งยืน ทำให้ครูปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ไม่ใช่งานในส่วนที่รับผิดชอบโดยตรง จนทำให้ครูรู้สึกว่าการได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นความโชคดี รู้สึกมีความสุขในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานอยู่เสมอ และเป็นการดึงศักยภาพของผู้ร่วมงานมาใช้ให้เป็น

ประโยชน์ต่อการเพิ่มสมรรถนะของผู้บริหารในยุคปัจจุบัน ซึ่งตรงกับแนวคิดและหลักทฤษฎีของ McGregor (1960) กล่าวว่า การตอบสนองสิ่งจูงใจต่อบุคคลได้มากน้อยแค่ไหนนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นการที่จะได้รับทราบถึงข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวคน ตัวบุคคลในมุมมองของผู้บริหาร คือการที่ผู้บริหารโรงเรียนจะเปิดโอกาสให้ครูมีโอกาสตอบสนองสิ่งจูงใจได้มากน้อยแค่ไหนนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อสมมติฐาน หรือความเชื่อของผู้บริหารที่มีต่อตัวคน ข้อสมมติฐาน คือทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่งสอดคล้องกับรุ่งนภา บังคลัน (2559 : 3) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 มีการพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถทำงานด้านการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังส่งเสริมให้ครูมีการ ทำงานให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การสอน และการสร้างนวัตกรรม จนได้รับรางวัลชนะเลิศเป็นประจำ ซึ่งเป็นโอกาสในการสร้างผลงานวิชาการเพื่อขอรับการประเมินวิทยฐานะตามนโยบายต่างๆ ของ กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ และสอดคล้องกับยศนันท์ อ่อนสันทด (2560 : 61) ศึกษาแรงจูงใจและความ พึงพอใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เพราะองค์กรมีเป้าหมายและมาตรฐานในการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีสวัสดิการที่ดีแก่พนักงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล โบนัสประจำปี และเงินชดเชยเมื่อ เกษียณอายุ และการได้รับการยกย่องชมเชย และยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีส่วนในการผลักดัน องค์กรให้ประสบความสำเร็จ

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง สมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงาน สามารถ อภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง สมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้าน ความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูทุกคนต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรของตนเอง และคิดว่าตัวเองควรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ควรจะได้ตามกฎหมาย ประสบการณ์และตำแหน่ง หน้าที่การงานอย่างเป็นธรรมและยั่งยืน คุณภาพชีวิตของบุคคลในการทำงานที่ดีนั้นสามารถดูจากตัวชี้วัด สำคัญ คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีโอกาสพัฒนาขีด ความสามารถของตน มีความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนในองค์กร สามารถใช้ชีวิต อย่างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ในยุคปัจจุบัน เพื่อ ไม่ให้ตัวเองและครอบครัวต้องประสบปัญหา และต้องการความมั่นคงในการงานที่ตนเองรักและได้เลือกแล้ว แต่สำหรับด้านความพึงพอใจในงานและโดยภาพรวม ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็น ที่แตกต่างจากครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยครูที่มีวุฒิ

การศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการคงอยู่มากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีต้องการความก้าวหน้าในด้านการปฏิบัติงานไม่เพียงแต่ในสายครูผู้สอนหรือการบริการแก่ผู้เรียนเท่านั้นแต่มีความต้องการที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานระดับที่สูงขึ้นทั้งสายงานด้านการสอน และสายงานด้านการบริหาร เพราะมีผลต่อความรู้สึกที่มั่นคงในอาชีพ อันจะส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของรายได้ รวมถึงได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน ครอบครัว และสังคม จนเกิดความพึงพอใจ ซึ่งในกระบวนการการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานที่เท่าเทียมกับข้าราชการครูในภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับพิพจน์ มีเถื่อน (2562 : 31) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทฮันนี่เวลล์ อิเล็กทรอนิกส์ แมจิเรียลส์ ประเทศไทย จำกัด พบว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชา ด้านภาพแวดล้อมการทำงาน และ ภาพรวมแตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอสุมทรีบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านภาพรวม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์การทำงานมานาน มีความรู้สึกถึงความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตการทำงาน ได้รับการดูแลจากองค์กรและผู้บริหาร ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน อีกทั้งครูมีความรู้ ความชำนาญในงาน และผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายให้ความเชื่อมั่นว่าครูสามารถทำงานในองค์กรไปจนเกษียณอายุ ซึ่งตรงตามแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของ Maslow ที่ว่า มนุษย์นั้นมีความต้องการเพิ่มขึ้นอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการเดิมได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นก็เข้ามาแทนที่ซึ่งสอดคล้องกับนิดา แก้วสว่าง และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2562 : 53-70) พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานมานานจะมีความชำนาญและความรู้ในงาน และมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดี ทำให้รู้สึกมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมากกว่าคนที่มีความประสบการณ์น้อย และยังสอดคล้องกับพัชรินทร์ ศิริเมฆ (2560 : 19) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 ปี ถึง 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กร ต่อเพื่อนร่วมงานมากกว่าครูและบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่าเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

การนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่างค์กรคือบ้าน และเพื่อนร่วมงาน คือสมาชิกในครอบครัว สร้างความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ และความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นว่าครูมีความสำคัญต่อองค์กรเสมอ แสดงความจริงใจโดยการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการกระจายอำนาจลงสู่หน่วยงานย่อยต่างๆในองค์กร เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นและความผูกพันต่อองค์กร

2. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูผู้สอนอยู่เสมอ ผู้บริหารควรมีนโยบายด้านค่าตอบแทนที่ชัดเจน ยุติธรรม โดยเฉพาะด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาล ซึ่งอาจเกิดจากความเจ็บป่วย หรืออุบัติเหตุของตนเอง และครอบครัว ผู้บริหารโรงเรียนหรือหน่วยงานผู้รับผิดชอบที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรจัดให้มีการทำประกันสุขภาพสำหรับครูเป็นรายบุคคล และในสถานการณ์ปัจจุบันโรงเรียนและครูต้องประสบกับปัญหาด้านเศรษฐกิจ โรคระบาด Covid-19 ส่งผลกระทบต่ค่าตอบแทนและรายได้ ทำให้ครูรู้สึกไม่มีความมั่นคงทางด้านรายได้ เพราะครูคาดหวังความมั่นคงทางด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจากงานตามฐานะความเป็นครูเอกชนให้เทียบเท่ากับข้าราชการครูของภาครัฐ

3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารควรสร้างความมั่นใจให้ครูไม่เกิดความกังวลว่าจะถูกให้ออกจากงานกลางคัน และสร้างจิตสำนึกให้ครูห่วงใยต่อทิศทางการเปลี่ยนแปลงองค์กรร่วมกัน

4. ด้านความพึงพอใจในงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รู้สึกมีความสุขกับการที่ได้ทำงานในองค์กรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ และมีความกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอย่างมีความสุขโดยคาดหวังกับผลตอบแทนใดๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนที่ประสบความสำเร็จ
2. ควรศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาหรือลดความแตกต่างด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของครูภาครัฐกับภาคเอกชน
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรวมทั้งการดำรงรักษาบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- จุไรวรรณ บินดุเหล็ม. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชนัฐกานต์ ม่วงเงิน. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ สำนักงานไปรษณีย์เขต 6*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ณัชชา ม่วงพุ่ม. (2559). *ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การบริหารมหาดชน*. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิดา แก้วสว่าง และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2562). *ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา*. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา*. 2 (3), 53-70
- พัชรินทร์ ศิริเมฆ. (2560). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1*. ค้นคว้าอิสระ การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พิพัฒน์ มีเถื่อน. (2562). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮันนี่ เวลส์ อิเล็กทรอนิกส์เมดิเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. ค้นคว้าอิสระ การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ยศนันท์ อ่อนสันทด. (2560). *ความพึงพอใจและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาวในเขตกรุงเทพและปริมณฑล*. ค้นคว้าอิสระ การศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- รุ่งนภา บังคลัน. (2559). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา

- ลลิตา จันทรงาม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล*. ค้นคว้าอิสระ การศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลัดดา พันชนง. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์*. สำนักงานควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์: กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.
- ศุภชัย รุ่งเจริญสุขตร. (2558). *การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. ค้นคว้าอิสระ การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.