

ผลกระทบของความพึงพอใจในงานต่อความตั้งใจจะคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน
ในเขตกรุงเทพมหานคร

The Effect of Job Satisfaction on Retention Intention of Private School Teachers
in Bangkok

จิรัฐฎา ทองจำรูญ

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของของความพึงพอใจในงานต่อความตั้งใจจะคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุ 40-49 ปี สอนในระดับชั้นประถมศึกษา อายุงาน 16 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานและความตั้งใจจะคงอยู่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในงาน 4 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะคงอยู่ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ความพึงพอใจในลักษณะงาน ($\beta = 0.269, p = 0.000$) รองลงมาคือ ความพึงพอใจในค่าตอบแทน ($\beta = 0.172, p = 0.002$) ความพึงพอใจในการบังคับบัญชา ($\beta = 0.167, p = 0.004$) ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ($\beta = 0.104, p = 0.027$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่งไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะคงอยู่

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในงาน, ความตั้งใจจะคงอยู่, ครูโรงเรียนเอกชน

ABSTRACT

This research objective to investigate the effect of job satisfaction on retention intention of private school teachers in Bangkok. Most of the samples were female, aged 40-49 years old, teaching at the elementary level, working age 16 years and over, at the bachelor's degree level, average monthly income 15,001-25,000 baht. The questionnaire was used as a tool for collecting data. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, and multiple regression. The results showed that overall job satisfaction and retention intention at a high level. Four factors of job satisfaction influencing retention intention. The most influential factor was work itself satisfaction ($\beta = 0.269$, $p = 0.000$), compensation satisfaction ($\beta = 0.172$, $p = 0.002$), supervisor satisfaction ($\beta = 0.167$, $p = 0.004$), colleague satisfaction ($\beta = 0.104$, $p = 0.027$), respectively, at a statistical significance level of 0.05, and promotion satisfaction had no influence on retention intention.

Keywords: job satisfaction, retention intention, private school teachers

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนเอกชนมีบทบาทอย่างมากต่อระบบการศึกษาของประเทศ เนื่องจากช่วยแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบของรัฐบาลเกี่ยวกับการจัดสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนยังเปิดสอนวิชาต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้ของนักเรียน มีส่วนช่วยในการพัฒนาหลักสูตร พัฒนาการศึกษอย่างต่อเนื่อง มีความคล่องตัวและความยืดหยุ่นในการปรับโครงสร้างมากกว่าโรงเรียนรัฐ อีกทั้งโรงเรียนเอกชนยังมีข้อได้เปรียบด้านทำเลที่สะดวกใกล้บ้านของนักเรียน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน [สช], 2566) โรงเรียนดำเนินการต่อไปได้โดยมีครูเป็นหลักในการขับเคลื่อน เป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในการสร้างนักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ปลูกฝังค่านิยมและคุณสมบัติที่ดีให้กับนักเรียน

ครูโรงเรียนเอกชนจำเป็นต้องมีคุณสมบัติมาตรฐานวิชาชีพตามที่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดเหมือนกับข้าราชการครู แต่ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่ำกว่าความเหลื่อมล้ำนี้อาจส่งผลเสียต่อขวัญและกำลังใจของครูโรงเรียนเอกชน และความสามารถในการพัฒนาทักษะ ในบางกรณีครูอาจเลือกสอบเข้ารับราชการ หรือย้ายไปเรียนในโรงเรียนที่มีคุณภาพสูงขึ้น (สช, 2559) โรงเรียนเอกชนจึงมักประสบปัญหาครูไม่เพียงพอ เนื่องจากครูทำงานระหว่างรอสอบผ่าน และจะลาออกทันทีเมื่อบรรจุเป็นครูสังกัดโรงเรียนรัฐบาลได้ (สาพิหน๊ะ เด็นเพชรหนึ่ง และคณะ, 2564) การลาออก

กะทันหันของครูทำให้การจัดการศึกษาเป็นไปไม่ต่อเนื่อง โรงเรียนอาจทดแทนตำแหน่งงานว่างด้วยครูคนใหม่ที่ขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญซึ่งกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอน (Hanushek et al., 2016) การรักษาครูให้คงอยู่จึงมีความสำคัญกับโรงเรียนเอกชน หลายงานวิจัยบ่งชี้ว่า ปัจจัยที่สำคัญต่อการคงอยู่หรือออกจากงาน คือ ความพึงพอใจในงาน ซึ่งความพึงพอใจในงานของครูเป็นความรู้สึกเติมเต็มและพึงพอใจในความเป็นครู พึงพอใจในการทำงานด้านการสอน (Mostafa & Pál, 2018) แต่ในความเป็นจริงแล้วครูยังรับผิดชอบงานอื่นที่นอกเหนือจากการสอน ทั้งค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับภาระงานจำนวนมาก ครูจึงมีความพึงพอใจน้อยกว่ากลุ่มอาชีพอื่นๆ ความพึงพอใจในงานของครูส่งผลกระทบต่อการสอนและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนด้วย เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับประสิทธิภาพของโรงเรียนและความสำเร็จทางการศึกษาของนักเรียน โดยครูที่มีความพึงพอใจในงานจะยังคงอยู่ในโรงเรียนและทำงานในตำแหน่งครูต่อไป มุ่งมั่นอย่างเต็มที่กับงาน (Ahmad et al., 2019; Lopes & Oliveira, 2020)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาผลกระทบของความพึงพอใจในงานต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อทราบถึงความความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจจะคงอยู่ และปัจจัยความพึงพอใจในงานที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจจะคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาความพึงพอใจและรักษาครูให้คงอยู่ในองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาผลกระทบของความพึงพอใจในงานต่อความตั้งใจจะคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

- ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาความพึงพอใจในลักษณะงาน ความพึงพอใจในการบังคับบัญชา ความพึงพอใจในค่าตอบแทน ความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่ง ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน และความตั้งใจจะคงอยู่

- ขอบเขตด้านประชากร ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

- ขอบเขตด้านระยะเวลา เดือนมิถุนายน - เดือนกรกฎาคม 2566

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความพึงพอใจในงาน

Smith et al. (1969, อ้างถึงใน Castanheira, 2014) ได้ให้ความหมายของ ความพึงพอใจในงานว่าหมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานที่ทำ และคิดค้นดัชนีบรรยายงาน (Job Descriptive Index) วัดความพึงพอใจในงาน 5 มิติ ได้แก่

1. ความพึงพอใจในลักษณะงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อตัวงานที่ทำในปัจจุบัน พอใจกับเวลาทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน มีความรู้สึกทำงานน่าสนใจ ทำลายต่อความสามารถ และภาคภูมิใจในผลงาน

2. ความพึงพอใจในการบังคับบัญชา หมายถึง ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาในด้านต่างๆ เช่น ความสามารถ กำกับดูแลด้วยความยุติธรรม มีไหวพริบ ทันสมัย

3. ความพึงพอใจในค่าตอบแทน หมายถึง ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน รายได้และผลประโยชน์ต่างๆที่ได้รับ มีความเหมาะสม เพียงพอและเป็นธรรม

4. ความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง ความพึงพอใจต่อการได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการมีโอกาสดำเนินงานในวิชาชีพ ฝึกอบรม พัฒนาความสามารถของตนเอง

5. ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานที่ดี สนับสนุน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงระดับความพึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับงานว่าพนักงานพอใจกับงานเพียงใด ซึ่งจะช่วยให้ประสิทธิภาพการทำงานและเพิ่มผลผลิต ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมมากขึ้น ความเครียดจากการทำงานน้อยลง (Andrade & Westover, 2022; John & Deeba, 2018)

2. ความตั้งใจจะคงอยู่

ความตั้งใจจะคงอยู่ คือ ความเต็มใจที่จะยังคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน ผ่านการตัดสินใจไตร่ตรองอย่างรอบคอบ (Tett & Meyer, 1969 อ้างถึงใน Cho et al., 2009) องค์กรไม่เพียงต้องดึงดูดผู้มีความสามารถ แต่ยังต้องรักษาพนักงานที่ไว้ให้ยาวนานด้วย หากองค์กรไม่สามารถรักษาพนักงานไว้ได้ ก็จะไม่สามารถใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์ที่พัฒนาขึ้นภายในองค์กรได้ (Kossivi et al., 2016)

หลายองค์กรเผชิญกับความท้าทายในการรักษาการคงอยู่ของพนักงาน เนื่องจากการลาออกสร้างต้นทุนให้กับองค์กรมากกว่าการรักษาพนักงานไว้ (Ruhland, 2001) การคงอยู่ช่วยลดต้นทุน เพิ่มพูนความรู้ และทักษะของพนักงาน ผลผลิตภาพ คุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการ และความสามารถในการทำกำไรสูงขึ้น ช่วยสนับสนุนความยั่งยืนขององค์กร (Iqbal et al., 2017; Kyndt et al., 2009)

3. ผลกระทบของความพึงพอใจในงานต่อความตั้งใจจะคงอยู่

ความพึงพอใจในงาน คือตัวแปรสำคัญทำนายความตั้งใจจะคงอยู่ (Biaison, 2020; Fütterer et al., 2023) มีความสัมพันธ์ทางบวก ถ้าพนักงานพึงพอใจกับงานจะมีแนวโน้มอยู่กับงานนานขึ้น ในทางกลับกัน ถ้าพนักงานพึงพอใจในงานต่ำจะมีแนวโน้มออกจากองค์กร (Steil et al., 2018) ดังนั้น ความพึงพอใจคือปัจจัยสำคัญในการรักษาพนักงาน ผู้บริหารควรรักษาความพึงพอใจเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณภาพและมีคุณค่า

ผลกระทบของความพึงพอใจในลักษณะงานต่อความตั้งใจจะคงอยู่

ปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อการคงอยู่มากสุด (Gelencsér et al., 2023) งานที่ทำทายน่าสนใจ เวลาการทำงาน อิสระในการทำงาน รวมถึงการได้รับยอมรับ มีส่วนช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และทำให้พนักงานได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ช่วยส่งเสริมการคงอยู่ในงาน (Htun & Amiya, 2022; Irabor & Okolie, 2019; Steinmetz et al., 2014) ดังนั้นจึงกำหนดเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H₁ : ความพึงพอใจในลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะคงอยู่

ผลกระทบของความพึงพอใจในการบังคับบัญชาต่อความตั้งใจจะคงอยู่

Ndoye et al. (2010) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาคือปัจจัยที่สำคัญในการทำนายความตั้งใจจะคงอยู่ การกำกับดูแลที่ดีมีผลในเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานและลดความตั้งใจในการลาออก (Kang et al., 2015) ดังนั้นจึงกำหนดเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H₂ : ความพึงพอใจในการบังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะคงอยู่

ผลกระทบของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความตั้งใจจะคงอยู่

ค่าตอบแทนคือปัจจัยทำนายความตั้งใจจะคงอยู่ กลยุทธ์การรักษาพนักงานจึงควรคำนึงถึงค่าตอบแทน เนื่องจากมีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่หรือลาออกของพนักงาน (Chen et al., 2017; Terera & Ngirande, 2014) พนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนสูงจะพอใจกับงานมากกว่า และมีแนวโน้มในการมองหางานอื่นที่ได้รับค่าตอบแทนที่ดีกว่าในตำแหน่งคล้ายคลึงจากเดิมน้อยกว่าพนักงานที่คิดว่าได้รับค่าตอบแทนไม่เพียงพอ (Ngore et al., 2021) ดังนั้นจึงกำหนดเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H₃ : ความพึงพอใจในค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะคงอยู่

ผลกระทบของความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่งต่อความตั้งใจจะคงอยู่

การเลื่อนตำแหน่งเกี่ยวข้องกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ที่สูงขึ้น ความรับผิดชอบที่มากขึ้น (Johnston & Lee, 2013) เป็นปัจจัยสำคัญของการรักษาพนักงาน พนักงานที่ไม่พอใจกับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีแนวโน้มที่จะออกจากองค์กร (Naveed et al., 2011) ดังนั้นจึงกำหนดเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

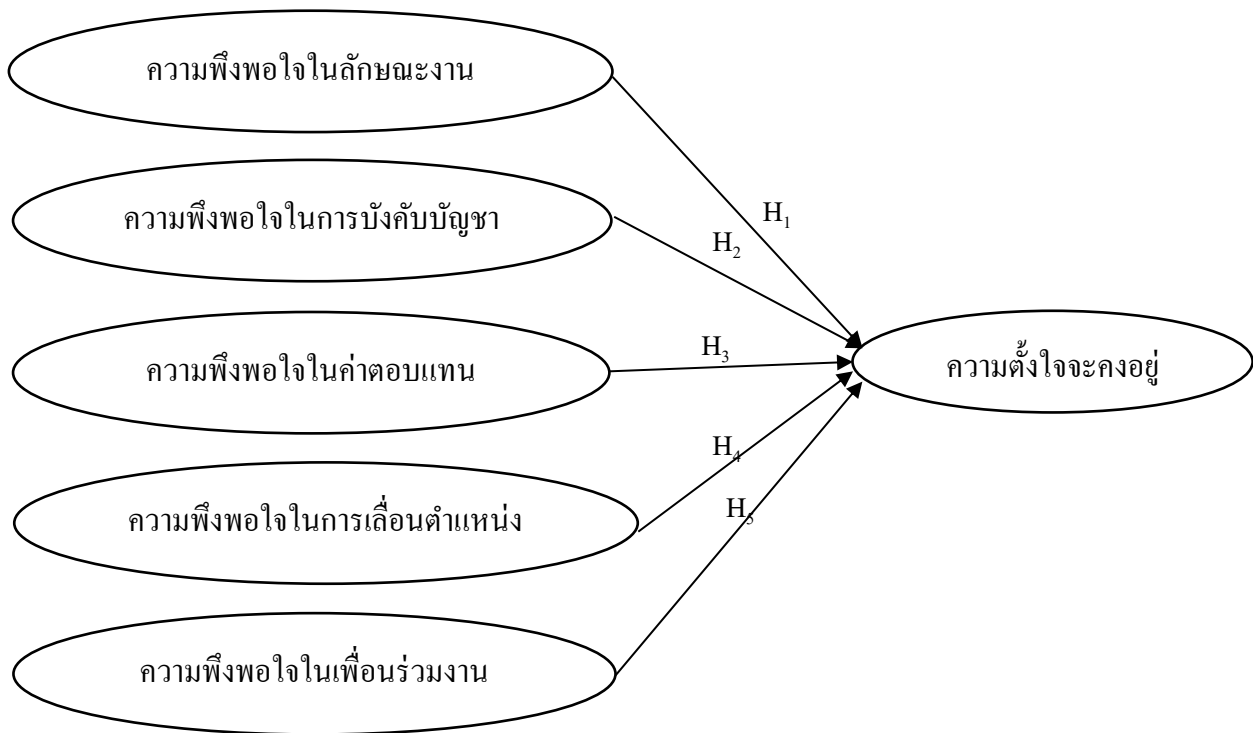
H₄ : ความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่งมีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะคงอยู่

ผลกระทบของความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานต่อความตั้งใจจะคงอยู่

การมีอยู่ของกลุ่มผู้คนในองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยสนับสนุนการคงอยู่ของพนักงานต่อการอยู่ในองค์กร ทำให้มีความมุ่งมั่นและความตั้งใจที่จะอยู่ต่อ (Chaisuriyathavikun & Punnakitikashem, 2015; Singh & Jain, 2013; Tai et al., 1998) ดังนั้นจึงกำหนดเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H₅ : ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะคงอยู่

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 14,948 คน (ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม 2566) จากสูตรคำนวณของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จำนวน 390 คน ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง 450 คน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้กรอกแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในงาน อ้างอิงจากงานวิจัยของ Biason (2020) จำนวน 26 ข้อ ส่วนที่ 3 ความตั้งใจจะคงอยู่ อ้างอิงจากงานวิจัยของ Moshood et al. (2021) จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 และ 3 ใช้การวัดมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของ Likert scale แบ่งคำถามเป็น 5 ระดับ คือ ระดับ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด ระดับ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการนำแบบทดสอบไป Pretest กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจตรงกันในข้อคำถามและรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงข้อคำถามให้สมบูรณ์ ครบถ้วน จากนั้นจึงนำแบบทดสอบมา Try out กับกลุ่มตัวอย่างอีก 30 คน หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha ตัวแปรสะท้อน (Reflective Variables)

ได้แก่ ความตั้งใจจะคงอยู่ มีค่าเท่ากับ 0.921 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ จึงนำแบบสอบถามมาทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล คือ จำนวน และร้อยละ 2. ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจจะคงอยู่ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3. ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 87.78 อายุ 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.67 สอนในระดับชั้นประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 56.89 อายุงาน 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 49.56 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 86.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 75.78

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในงาน

	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจในลักษณะงาน	3.82	0.71	มาก
ความพึงพอใจในการบังคับบัญชา	3.84	0.73	มาก
ความพึงพอใจในค่าตอบแทน	3.28	0.93	ปานกลาง
ความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่ง	3.59	0.79	มาก
ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน	3.95	0.75	มากที่สุด
ภาพรวมความพึงพอใจในงาน	3.69	0.66	มาก
ความตั้งใจจะคงอยู่	4.12	0.81	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ ความพึงพอใจในการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.73) ความพึงพอใจในลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.71) และความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ ทุกด้านมีค่าอยู่ในระดับมาก ด้านที่น้อยที่สุด คือ ความพึงพอใจในค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.93) และความตั้งใจจะคงอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.81)

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของความพึงพอใจในงานต่อความตั้งใจจะคงอยู่

	B	Std. Error	β	t	p
(Constant)	0.995	0.179	-	5.544	0.000
ความพึงพอใจในลักษณะงาน	0.306	0.061	0.269	4.979	0.000*
ความพึงพอใจในการบังคับบัญชา	0.185	0.063	0.167	2.935	0.004*
ความพึงพอใจในค่าตอบแทน	0.150	0.048	0.172	3.151	0.002*
ความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่ง	0.085	0.061	0.083	1.389	0.165
ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน	0.113	0.051	0.104	2.224	0.027*

R Square = 0.457 Adjusted R Square = 0.451 F = 74.773 p = 0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของความพึงพอใจในงานและความตั้งใจจะคงอยู่พบว่า ความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่งไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะคงอยู่ ส่วน 4 ปัจจัยที่เหลือมีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะคงอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายความตั้งใจจะคงอยู่ได้ร้อยละ 45.10 ด้านที่ส่งผลต่อความตั้งใจจะคงอยู่มากที่สุดคือความพึงพอใจในลักษณะงาน ($\beta = 0.269$, $p = 0.000$) รองลงมาคือ ความพึงพอใจในค่าตอบแทน ($\beta = 0.172$, $p = 0.002$) ความพึงพอใจในการบังคับบัญชา ($\beta = 0.167$, $p = 0.004$) และ ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ($\beta = 0.104$, $p = 0.027$) ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผล

ครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 40-49 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สอนในระดับชั้นประถมศึกษา อายุงาน 16 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท

ความพึงพอใจในงานของครูและความตั้งใจจะคงอยู่ระดับมาก ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของความพึงพอใจในงานต่อความตั้งใจจะคงอยู่พบว่า ความพึงพอใจในลักษณะงานส่งผลต่อความตั้งใจจะคงอยู่มากที่สุด ปัจจัยที่มีอิทธิพลรองลงมา คือ ความพึงพอใจในค่าตอบแทน ความพึงพอใจในการบังคับบัญชา และความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่งไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะคงอยู่

ความพึงพอใจในลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด อาจเป็นเพราะ ลักษณะงานประกอบไปด้วยเนื้อหา งานที่ได้รับมอบหมาย จำนวนชั่วโมงทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับเมื่อทำงานสำเร็จ เป็นสิ่งที่ครูต้องประสบพบเจอโดยตรงในทุกวันทำงาน และครูส่วนใหญ่เข้ามาในวิชาชีพเพราะมีใจรัก ภาควิชาในอาชีพ

เมื่อครูพอใจกับงานจะคงอยู่ในงานนานขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ahmad et al. (2019) ที่พบว่า ครูส่วนใหญ่คิดว่างานมีความน่าสนใจและท้าทาย ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และภูมิใจเมื่อได้กล่าวถึงงานของตนเองกับผู้อื่น

ความพึงพอใจในการบังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะคงอยู่ อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรม รับฟังความคิดเห็น ให้อำนาจในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงานกับครู สอดคล้องกับ Aria et al. (2019) ที่กล่าวว่า ความเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของครูที่จะอยู่ในอาชีพ เป็นปัจจัยสนับสนุนการรักษาพนักงาน ทำให้พนักงานคงอยู่ต่อไปในงาน (Lavoie et al., 2006)

ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะคงอยู่ อาจเป็นเพราะค่าตอบแทนที่ได้รับถึงแม้จะไม่สูงมากแต่ก็เพียงพอต่อการดำรงชีวิต นอกจากนี้ ครูยังมีรายได้พิเศษอื่นมาทดแทน เช่น การสอนเสริมให้กับนักเรียน ทำให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น

ความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่งไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะคงอยู่ ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนเอกชนมีความคิดว่า แต่ละโรงเรียนการเลื่อนตำแหน่งไม่มีความแตกต่างกันมากนัก ดังนั้น ไม่ว่าครูจะพึงพอใจต่อการเลื่อนตำแหน่งมากน้อยเพียงใดก็ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจจะคงอยู่

ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะคงอยู่ อาจเป็นเพราะ ครูมีเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นครูเหมือนกัน มีความเข้าอกเข้าใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แบ่งปันแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน ทำให้ครูมีความพอใจในเพื่อนร่วมงานและตั้งใจจะคงอยู่ในงานเดิม

ข้อเสนอแนะ

ครูโรงเรียนเอกชนมีความพอใจในค่าตอบแทนน้อยที่สุด ระดับปานกลาง ผู้บริหารควรนำมาปรับใช้ในการสร้างความพึงพอใจโดยการให้ค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น การให้รางวัล เมื่อครูทำผลงานวิจัย การให้ประกาศนียบัตรยกย่องเชิดชูครูที่ทำผลงานดี ตามที่ Artz (2008) ได้ระบุว่า การให้รางวัลตามผลงานเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถ ทำให้ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น

ความพึงพอใจในลักษณะงานส่งผลต่อความตั้งใจจะคงอยู่มากที่สุด ดังนั้นการมอบหมายงานจึงควรตรงตามความถนัด ความสนใจและลักษณะนิสัยของครู เช่น ชอบงานเรียบง่าย หรือชอบงานท้าทายที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้ครูมีความสุขไม่เบื่อกับงาน และการนำแนวคิดด้านคุณลักษณะงานมาใช้ปรับปรุงงาน

สำหรับงานวิจัยครั้งต่อไปจึงควรนำมาปัจจัยอื่นๆมาพิจารณาคด้วย เช่น ด้านพฤติกรรมนักเรียน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน สมดุลระหว่างงานและคุณภาพชีวิต

เอกสารอ้างอิง

- Ahmad, S., Batool, A., & Ch, A. H. (2019). Work-Related Attitudes of Teachers and Intention to Leave Teaching Profession. *Research on Humanities and Social Sciences*, 9(23).
- Andrade, M. S., & Westover, J. H. (2022). Job Satisfaction – An International Comparison of Public and Private Sector Employees. *International Journal of Public Administration*, 1-15.
<https://doi.org/10.1080/01900692.2022.2076696>
- Aria, A., Jafari, P., & Behifar3, M. (2019). Authentic Leadership and Teachers' Intention to Stay: The Mediating Role of Perceived Organizational Support and Psychological Capital. *World Journal of Education*, 9(3). <https://doi.org/10.5430/wje.v9n3p67>
- Artz, B. (2008). The role of firm size and performance pay in determining employee job satisfaction brief: Firm size, performance pay, and job satisfaction. *Labour*, 22(2), 315-343.
- Biason, R. (2020). The Effect Of Job Satisfaction On Employee Retention. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(3).
- Castanheira, F. (2014). Job Descriptive Index. In A. C. Michalos (Ed.), *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (pp. 3439-3441). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_1565
- Chaisuriyathavikun, M., & Punnakitikashem, P. (2015). A Study Of Organizational Commitment And Intention To Stay In Gold Retailer Business. *International Journal of Management and Applied Science*, 1(2).
- Chen, Y. S., Rasdi, R. M., Ismail, M., & Asmuni, A. (2017). Predictors of Intention to Stay and Moderating Role of Gender among Executives in the Malaysian Manufacturing Organizations. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7.
- Cho, S., Johanson, M. M., & Guchait, P. (2009). Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *International Journal of Hospitality Management*, 28(3), 374-381. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2008.10.007>
- Fütterer, T., van Waveren, L., Hübner, N., Fischer, C., & Sälzer, C. (2023). I can't get no (job) satisfaction? Differences in teachers' job satisfaction from a career pathways perspective. *Teaching and Teacher Education*, 121, 103942. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103942>
- Gelencsér, M., Szabó-Szentgróti, G., Kómvüves, Z. S., & Hollósy-Vadász, G. (2023). The Holistic Model of Labour Retention: The Impact of Workplace Wellbeing Factors on Employee Retention. *Administrative Sciences*, 13(5).

- Hanushek, E. A., Rivkin, S. G., & Schiman, J. C. (2016). Dynamic effects of teacher turnover on the quality of instruction. *Economics of Education Review*, 55, 132-148.
<https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2016.08.004>
- Htun, W. T., & Amiya, B. (2022). Employees Job Satisfaction and Retention at Workplace. *Journal of Positive School Psychology*, 6(3), 4342 – 4346.
- Iqbal, S., Guohao, L., & Akhtar, S. (2017). Effects of Job Organizational Culture, Benefits, Salary on Job Satisfaction Ultimately Affecting Employee Retention. *Review of Public Administration and Management*, 05. <https://doi.org/10.4172/2315-7844.1000229>
- Irabor, I., & Okolie, U. (2019). A Review of Employees' Job Satisfaction and its Affect on their Retention. *Annals of Spiru Haret University. Economic Series*, 19, 93-114.
<https://doi.org/10.26458/1924>
- John, G., & Deeba, A. (2018). Occupational Stress And Job Satisfaction Among Bank Employees. *International Journal of Current Research and Modern Education (IJCRME)*, 3(1), 552-557.
- Johnston, D. W., & Lee, W.-S. (2013). Extra Status and Extra Stress: Are Promotions Good for Us? *ILR Review*, 66(1), 32-54. <https://doi.org/10.1177/001979391306600102>
- Kang, H. J., Gatling, A., & Kim, J. (2015). The Impact of Supervisory Support on Organizational Commitment, Career Satisfaction, and Turnover Intention for Hospitality Frontline Employees. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 14(1), 68-89.
<https://doi.org/10.1080/15332845.2014.904176>
- Kossivi, B., Xu, M., & Kalgora, B. (2016). Study on Determining Factors of Employee Retention. *Open Journal of Social Sciences*, 4, 261-268. <https://doi.org/10.4236/jss.2016.45029>.
- Kyndt, E., Dochy, F., Michielsens, M., & Moeyaert, B. (2009). Employee Retention: Organisational and Personal Perspectives. *Vocations and Learning*, 2, 195-215. <https://doi.org/10.1007/s12186-009-9024-7>
- Lavoie, T., O'Brien, P., Viens, C., Brabant, L., & GÉLinias, C. (2006). Towards an integrated approach for the management of ageing nurses. *Journal of Nursing Management*, 14(3), 207-212.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2934.2006.00604.x>
- Lopes, J., & Oliveira, C. (2020). Teacher and school determinants of teacher job satisfaction: a multilevel analysis. *School Effectiveness and School Improvement*, 31, 1-19.
<https://doi.org/10.1080/09243453.2020.1764593>

- Moshood, T. D., Adeleke, A. Q., Nawanir, G., Sorooshian, S., & Ajibike, W. A. (2021). "I Want to Serve, but the Public Does Not Understand"—An Approach to Employees' Intention to Stay in the Malaysian Construction Companies. *Applied System Innovation*, 4(1).
- Mostafa, T., & Pál, J. (2018). Science teachers' satisfaction: Evidence from the PISA 2015 teacher survey. *OECD Education Working Papers*, <https://doi.org/10.1787/1ecdb4e3-en>
- Naveed, A., Usman, A., & Bushra, F. (2011). Promotion: A Predictor of Job Satisfaction: A Study of Glass Industry of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 2(16), 301-305.
- Ndoye, A., Imig, S. R., & Parker, M. A. (2010). Empowerment, Leadership, and Teachers' Intentions to Stay in or Leave the Profession or Their Schools in North Carolina Charter Schools. *Journal of School Choice*, 4(2), 174-190. <https://doi.org/10.1080/15582159.2010.483920>
- Ngore, B. O., Ondieki, S., & Wagude, J. (2021). Effect of Worker Compensation on Learners' Academic Performance in the Adventist Church-Maintained Schools in Ranen Conference, Kenya. *International Journal of Recent Research in Commerce Economics and Management (IJRRCEM)*, 8(4), 103-109.
- Ruhland, S. (2001). Factors that Influence the Turnover and Retention of Minnesota's Technical College Teachers. *Journal of Vocational Education Research*, 26, 56-76. <https://doi.org/10.5328/JVER26.1.56>
- Singh, J. K., & Jain, M. (2013). A study of employees' job satisfaction and its impact on their performance. *Journal of Indian Research*, 1(4), 105-111.
- Steil, A., Dandolini, G., Souza, J., Cuffa, D. d., & Costa, R. (2018). Behavioral Intentions and Retention of Technical and Scientific Staff in Research and Development Organizations. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, 9, 16-31. <https://doi.org/10.4018/IJHCITP.2018040102>
- Steinmetz, S., Vries, D. H. d., & Tijdens, K. G. (2014). Should I stay or should I go? The impact of working time and wages on retention in the health workforce. *Human Resources for Health*, 12(1), 23. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-12-23>
- Tai, T. W. C., Bame, S. I., & Robinson, C. D. (1998). Review of nursing turnover research, 1977–1996. *Social Science & Medicine*, 47(12), 1905-1924. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(98\)00333-5](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(98)00333-5)
- Terera, S. R., & Ngirande, H. (2014). The Impact of Rewards on Job Satisfaction and Employee Retention. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(1), 481. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n1p481>

สาฟีหน๊ะ เต็นเพชรหนั่ง, ศิริพงษ์ เสาภายน และ อุไร สุทธิเยี่ยม (2564) . ความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยการคง
อยู่ของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ. Journal of Roi
Kaensarn Academi, 6(3)

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2560 – 2564.
https://opec.go.th/uploads/2023/plan/20230105_144543_837_3-1.pdf

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2566). รายงานประจำปี 2565.
https://opec.go.th/uploads/2023/plan/20230323_161155_54_%E0%B9%80%E0%B8%A5%E0%B9%88%E0%B8%A1%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%88%E0%B8%B3%E0%B8%9B%E0%B8%B5%E0%B8%9E.%E0%B8%A8.2565.pdf