

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก Factors Affecting Job Retention of Teachers in Private Schools in Phitsanulok Province

สธิรพร ชาวนชัย^{1*}

Sathirporn Chaowachai^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับการคงอยู่ในการทำงาน 2) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานกับการคงอยู่ในการทำงาน 4) ค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีและสร้างสมการพยากรณ์การคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 242 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางเครชีและมอร์แกน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานกับการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.623-0.736 และปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานกับการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลกสูงที่สุด คือ ความผูกพันในโรงเรียน และต่ำที่สุด คือ สวัสดิการพิเศษ และ 4) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ตัว ได้แก่ ความผูกพันในโรงเรียน (X_4) ค่าตอบแทน (X_2) สวัสดิการพิเศษ (X_3) และภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.816 มีอำนาจพยากรณ์ (R^2) ได้ร้อยละ 66.70 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ 0.464 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.328 + 0.480X_4 + 0.196X_2 + 0.136X_3 + 0.140X_1$$

$$\hat{Z}_y = 0.399X_4 + 0.251X_2 + 0.155X_3 + 0.138X_1$$

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล การคงอยู่ในการทำงาน ครูโรงเรียนเอกชน

¹ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

Faculty of Education, Naresuan University

*Corresponding author; email: krusathi@hotmail.com

(Received: 24 January 2020; Revised: 27 May 2020; Accepted: 8 June 2020)

DOI: <https://doi.org/10.14456/psruhss.2021.13>

Abstract

The purposes of this research were 1) to study job retention rate in workplace, 2) to study the level of job retention factors 3) to study the relationship between the retention factors and the job retention, and 4) to determine appropriate forecasting variables and develop multiple linear regression that affects job retention of teachers in private schools in Phitsanulok province. The participants were 242 private school teachers in Phitsanulok province. The sample was indicated using Krejcie & Morgan table and randomly selected by stratified sampling method. Data were collected by the questionnaire, then analyzed by Pearson's Correlation Coefficient and analyzed a stepwise multiple regression analysis. The research found that: 1) Job retention rate of teachers in private schools in Phitsanulok province is high, 2) The level of factors affecting job retention of teachers in private schools in Phitsanulok province is high, 3) The factors affecting job retention of teachers in private schools in Phitsanulok province coefficient are between 0.623 – 0.736. The most affecting factor is the relationship in the school while the least affecting factor is the special benefits, and 4) The multiple regression with the significance level of 0.05 are consisted of 4 factors: relationship in the school (x_4), compensation (x_2), special benefits (x_3) and leadership of school administrator (x_1) that affect job retention of teachers in private schools in Phitsanulok province. The model correlation (R) is 0.816, the coefficient of multiple determination (R^2) is 66.70 %, and the standard error is 0.464. The regression equations are;

$$\hat{Y} = 0.328 + 0.480X_4 + 0.196X_2 + 0.136X_3 + 0.140X_1$$

$$\hat{Z}_y = 0.399X_4 + 0.251X_2 + 0.155X_3 + 0.138X_1$$

Keywords: Factors affecting, Job retention, Teachers in private school

บทนำ

การจัดการศึกษาในประเทศไทยมีการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาให้หน่วยงานเอกชนได้เข้ามา มีบทบาทในการจัดการศึกษาร่วมกับรัฐบาล จึงทำให้เกิดการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ซึ่งปัจจุบันมีการ ดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 โดยมีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่กำกับดูแลการจัดการศึกษา เอกชนโดยตรง สำหรับการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนแต่ละโรงเรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้รับ ใบอนุญาต ผู้จัดการ และผู้อำนวยการ ซึ่งบุคคลดังกล่าว ถือเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจในการคัดเลือกครูให้ เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้อำนวยการโรงเรียนมีอำนาจบรรจุแต่งตั้งครูในโรงเรียนตามพระราชบัญญัติโรงเรียน เอกชน พ.ศ. 2550 และครู ถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา เนื่องจากครูมีหน้าที่ให้ความรู้ ทางวิชาการ ทักษะอาชีพ ทักษะชีวิต รวมถึงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติ ตนแก่ผู้เรียน แม้จะเป็นครูในโรงเรียนของรัฐบาลหรือโรงเรียนเอกชนต่างก็มีบทบาทหน้าที่เช่นเดียวกัน

เมื่อโรงเรียนได้คัดเลือกครูให้เข้ามาปฏิบัติงานแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องพัฒนาครู เหล่านั้นให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อการจัดการเรียนการสอนและรัก องค์กร จนสามารถปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่องยาวนาน ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องใช้กระบวนการธำรง รักษา (Retention) ซึ่งเป็นขั้นตอนการแสดงออกของโรงเรียนที่ปฏิบัติต่อครูในโรงเรียนอย่างเป็นธรรมให้ครู มีแรงจูงใจการทำงานอย่างยาวนาน (จตุรงค์ ศรีวรชัรณะ, 2558) นอกจากการธำรงรักษาครูของผู้บริหาร

โรงเรียนแล้ว สิ่งที่สำคัญสำหรับการดำรงชีวิต คือ สวัสดิการที่ครูโรงเรียนเอกชนมีสิทธิ์อาจจะน้อยกว่าสวัสดิการค่าตอบแทนของครูในโรงเรียนรัฐบาล ซึ่งสวัสดิการดังกล่าวก็ยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต จนทำให้ครูโรงเรียนเอกชนเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน จนนำไปสู่ความสนใจในการเปลี่ยนการทำงานจากโรงเรียนเอกชนเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนของรัฐบาล สอดคล้องกับ ปาณิสรา นวลศรี (2557) ที่กล่าวว่า ปัจจุบันยังมีครูโรงเรียนเอกชนบางคน ไม่มีความพึงพอใจในงาน เบื่อหน่ายในงานที่ทำ ไม่ตั้งใจสอน มุ่งคิดถึงการเปลี่ยนงาน

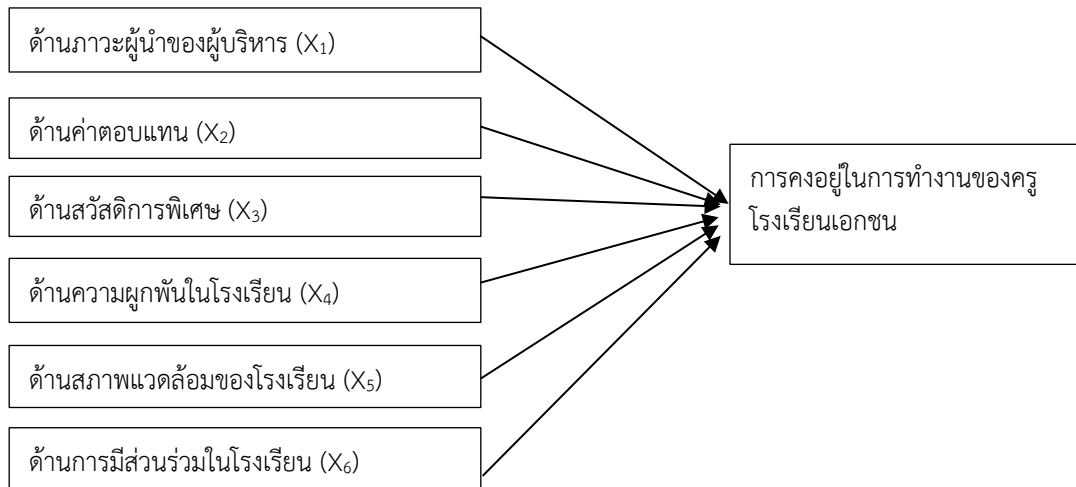
ข้อมูลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ในปี พ.ศ. 2562 มีโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 21 โรงเรียน มีครูที่ได้รับการบรรจุตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 จำนวน 634 คน แต่ก็ยังพบว่า มีครูลาออกจากโรงเรียนเพิ่มขึ้นทุกปี ดังนั้น เพื่อช่วยให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนทราบความต้องการในการทำงานของครู และสามารถหาวิธีการจูงใจให้ครูในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข จนไม่มีความสนใจจะไปทำงานในหน่วยงานใหม่ จนกลายเป็นการคงอยู่ในการทำงาน ซึ่ง Ellenbecker & Cushman (2012) กล่าวว่า การคงอยู่ในการทำงาน เป็นการตัดสินใจของบุคคลที่ได้ทำงานในปัจจุบัน และมีความตั้งใจจะปฏิบัติอยู่ในงานนั้นต่อไป ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจึงจำเป็นต้องหาวิธีการจูงใจครูที่มีอยู่ปัจจุบันให้มีความรักและผูกพันต่อโรงเรียนมากที่สุด เนื่องจากการคัดเลือกครูใหม่นั้น อาจจะได้ครูที่ยังมีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนน้อย โรงเรียนจึงต้องหางบประมาณสนับสนุนสำหรับการพัฒนาครูใหม่ให้มีความสามารถทัดเทียมกับครูเก่าที่ได้ลาออกไป แต่อย่างไรก็ตามก็ยังมีครูโรงเรียนเอกชนส่วนหนึ่ง ที่ยังมีความพึงพอใจในการทำงานในโรงเรียนเอกชน ไม่มีความสนใจจะไปปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดอื่น ๆ ทั้งนี้ เนื่องจากโรงเรียนเอกชนมีความคล่องตัวในการบริหารงาน ผู้บริหารมีความใกล้ชิดสนิทสนมกับครูในโรงเรียน โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตชุมชน มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลายาวนานจนกลายเป็นความผูกพันในโรงเรียนก็เป็นได้

จากความสำคัญของการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนข้างต้น มีแนวคิดที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงาน เช่น พัฒนฉัตร ปราบหงษ์ และธีรภัทร กุโลภาส (2562) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรครูโรงเรียนเอกชน ได้แก่ การจัดสวัสดิการ การให้ค่าตอบแทน การสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่ม การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร นอกจากนี้ อุษณีย์ รองพินิจ (2555) ได้กล่าวว่า การยึดมั่นผูกพันในงานมีผลกับการคงอยู่ในงานของครู ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งเป็นสิ่งที่ครูมีความตั้งใจก่อนที่จะมาประกอบอาชีพเป็นครูในโรงเรียนเอกชน และยืนยันว่าจะอยู่ในวิชาชีพครูของโรงเรียนเอกชนต่อไปด้วยความสมัครใจ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานกับการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก
4. เพื่อค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีและสร้างสมการพยากรณ์การคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2562 ที่ได้รับการบรรจุตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 จำนวน 634 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2562 ที่ได้รับการบรรจุตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 จำนวน 242 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางเครชีและมอร์แกน สุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านค่าตอบแทน 3) ปัจจัยด้านสวัสดิการพิเศษ 4) ปัจจัยด้านความผูกพันในโรงเรียน 5) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน 6) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบบสอบถามฉบับดังกล่าว ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.60 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิษณุโลก ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน ได้ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนข้อ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ที่	ด้าน	จำนวน (ข้อ)	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
1	แบบสอบถามปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	7	0.74-0.90	0.96
2	แบบสอบถามปัจจัยด้านค่าตอบแทน	7	0.52-0.94	0.91
3	แบบสอบถามปัจจัยด้านสวัสดิการพิเศษ	7	0.27-0.87	0.82
4	แบบสอบถามปัจจัยด้านความผูกพันในโรงเรียน	7	0.71-0.82	0.90
5	แบบสอบถามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน	7	0.28-0.51	0.89
6	แบบสอบถามปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน	6	0.73-0.90	0.95
7	แบบสอบถามการคงอยู่ในการทำงานของครู	11	0.20-0.87	0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วจึงนำแบบสอบถามส่งไปยังแต่ละโรงเรียนทางไปรษณีย์ เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนจึงตรวจสอบความเรียบร้อย ซึ่งได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 242 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ 1) วิเคราะห์ระดับการคงอยู่ในการทำงาน และระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก ด้วยค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานกับการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก ด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และ 3) วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก สามารถแสดงได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก

ข้อ	การคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะเป็นครูในโรงเรียนเอกชนต่อไป	4.10	1.10	มาก
2	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นครู	4.69	0.69	มากที่สุด
3	ท่านไม่เคยเบื่อหน่ายในการทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.16	1.01	มาก
4	ท่านมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู	4.72	0.60	มากที่สุด
5	การเป็นครูเอกชนถือว่ามีค่าความมั่นคงสำหรับท่าน	3.54	1.21	มาก
6	ท่านเชื่อว่าโรงเรียนเอกชนเป็นสถานที่ทำงานที่เหมาะสมกับตนเอง	3.90	1.02	มาก
7	ท่านยังไม่มีความคิดในการเปลี่ยนอาชีพใหม่	4.05	1.20	มาก
8	ท่านยังไม่ต้องการประกอบอาชีพครูในสังกัดอื่น ๆ	3.94	1.21	มาก
9	ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารโรงเรียน	3.86	1.03	มาก
10	ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานในโรงเรียนนี้	3.74	1.13	มาก
11	ท่านมั่นใจว่าผู้บริหารจะไม่เลิกจ้างท่านโดยไม่มีเหตุผลใด ๆ	4.04	1.09	มาก
รวม		4.07	0.80	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ระดับการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$)

2. ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก สามารถแสดงได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงาน ของครูโรงเรียนเอกชน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.19	0.78	มาก
2	ค่าตอบแทน	3.20	1.02	ปานกลาง
3	สวัสดิการพิเศษ	3.34	0.90	ปานกลาง
4	ความผูกพันในโรงเรียน	4.31	0.66	มาก
5	สภาพแวดล้อมของโรงเรียน	4.23	0.63	มาก
6	การมีส่วนร่วมในโรงเรียน	4.02	0.78	มาก
รวม		3.88	0.68	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความผูกพันในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานกับการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก สามารถแสดงได้ดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานกับการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก

ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร	ภาวะผู้นำ ของ ผู้บริหาร (X_1)	ค่าตอบแทน (X_2)	สวัสดิการ พิเศษ(X_3)	ความผูกพัน ในโรงเรียน (X_4)	สภาพ แวดล้อม ของโรงเรียน (X_5)	การมีส่วน ร่วมใน โรงเรียน (X_6)
การคงอยู่ในการทำงาน ของครูโรงเรียนเอกชน (Y)	0.699*	0.715*	0.623*	0.736*	0.634*	0.709*

จากตาราง 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานกับการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก อยู่ระหว่าง 0.623-0.736 และปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานกับการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านความผูกพันในโรงเรียน ($r_{xy}=0.736$) รองลงมา ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ($r_{xy}=0.715$) ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ($r_{xy}=0.709$) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($r_{xy}=0.699$) ด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ($r_{xy}=0.634$) และต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านสวัสดิการพิเศษ ($r_{xy}=0.623$)

4. ผลการค้นหาค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีและสร้างสมการพยากรณ์การคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก สามารถแสดงได้ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	Sig.
ความผูกพันในโรงเรียน (X ₄)	0.480	0.074	0.399	6.462*	.000
ค่าตอบแทน (X ₂)	0.196	0.059	0.251	3.291*	.001
สวัสดิการพิเศษ (X ₃)	0.136	0.057	0.155	2.375*	.018
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X ₁)	0.140	0.068	0.138	2.072*	.039
R	= 0.816				
R ²	= 0.667				
R ² adj	= 0.661				
SE _{est}	= 0.46406				
F	= 113.934*				
a	= 0.328				

จากตาราง 5 พบว่า ผลการสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ตัว ได้แก่ ด้านความผูกพันในโรงเรียน (X₄) ด้านค่าตอบแทน (X₂) ด้านสวัสดิการพิเศษ (X₃) และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X₁) ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.816 มีอำนาจพยากรณ์ (R²) ได้ร้อยละ 66.70 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.464 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.328 + 0.480X_4 + 0.196X_2 + 0.136X_3 + 0.140X_1$$

$$\hat{Z}_y = 0.399X_4 + 0.251X_2 + 0.155X_3 + 0.138X_1$$

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่กับการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านความผูกพันในโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความสัมพันธ์ของครูในโรงเรียนเอกชนจะมีการทำงานที่ค่อนข้างใกล้ชิดกัน ความเป็นอยู่จะอยู่ด้วยความรักใคร่สามัคคี ครูทุกคนมุ่งมั่นตั้งใจทำหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี รวมถึงการได้รับความเอาใจใส่จากผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ วารุณี มลิณทปัญญา (2561) ที่ได้ทำวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์สูงสุดกับการคงอยู่ในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับ ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2558) ที่ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมโรงแรมระดับ 5 ดาว ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่กับการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ ด้านสวัสดิการพิเศษ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การทำงานของครูเป็นการทำงานที่ไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ พิเศษ ครูจึงมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ตนเองได้รับอยู่แล้ว นอกจากนี้โรงเรียนเอกชนบางโรงเรียนที่มีขนาดเล็กก็มีงบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ จึงทำให้ความสามารถในการจัดสวัสดิการพิเศษน้อยเมื่อเทียบกับโรงเรียนเอกชนที่มีขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับ สุภัสสร ระเบียบย์ (2561) ที่ได้ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของสวัสดิการพิเศษพนักงานบริษัทมีความสัมพันธ์กับความเต็มใจทุ่มเทในการทำงาน จนส่งผลให้พนักงานมีความต้องการทำงานในองค์กรไปอีกยาวนาน และยังสอดคล้องกับ สุภาวดี นารักษ์ (2559) ที่ได้ทำวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการและการบริหารสวัสดิการที่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานและความผูกพันในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า การความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันนอกเหนือจากเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในอาชีพ อันจะทำให้บุคคลมีความทุ่มเทในการทำงาน และวางแผนการพัฒนาศักยภาพตนเองให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จในอาชีพอย่างต่อเนื่องด้วย

2. ผลการค้นหาคำแปรพหุปรายการณที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 ด้านความผูกพันในโรงเรียน เป็นตัวแปรพหุปรายการณที่ดีในการทำนายการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความผูกพันในโรงเรียนเกิดขึ้นมาจากการที่ครูตั้งใจเลือกมาทำงานในโรงเรียนด้วยตนเอง และการทำงานในโรงเรียนเอกชนที่มีความใกล้ชิดกัน อยู่แบบพึ่งพาอาศัยกัน จะช่วยให้ครูเกิดความผูกพันกันมากขึ้นจนล่ออัตรการลาออกจากโรงเรียนด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิชิต เทววรรณ (2554) ที่กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กรเป็นความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นกับองค์กร โดยความผูกพันจะมีผลต่ออัตรการลาออก นั่นคือ ถ้าพนักงานมีความผูกพันกับองค์กรสูงจะมีการลาออกต่ำลง และสอดคล้องกับ กิตติ วงษ์สวัสดิกุล และคณะ (2559) ที่ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่ออารมณ์ของครูโดยตรง เมื่อครูมีความรู้สึกพึงพอใจจึงเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน ไม่ทำให้ครูลาออกและรู้สึกผูกพันกับโรงเรียน

2.2 ด้านค่าตอบแทน เป็นตัวแปรพหุปรายการณที่ดีในการทำนายการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ค่าตอบแทนเป็นรายได้หลักที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ทุ่มเทของครู ถ้ารายได้ดังกล่าวถ้ามีความเพียงพอต่อความต้องการและรายจ่ายส่วนตัว จะทำให้ครูเอกชนไม่คิดจะย้ายหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานไปอยู่ในหน่วยงานอื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ สุจิตรา ธนันทน์ (2552) ที่กล่าวว่า ค่าตอบแทนเป็นค่าใช้จ่ายที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ จึงทำให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย และยังสอดคล้องกับ นิดา แก้วสว่าง และรุ่งชัชดาพร เวระชาติ (2562) ที่ได้ทำวิจัย เรื่อง ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ครูเอกชนโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นด้านเงินเดือนค่าตอบแทนแตกต่างจากครูเอกชนโรงเรียนขนาดเล็ก เนื่องจาก โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มีนักเรียนจำนวนมาก สามารถมองเห็นผลงานของครูที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และมีผลงานชัดเจน จนทำให้ครูรู้สึกมีความมั่นคงและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านสวัสดิการพิเศษ เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีในการทำนายการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สวัสดิการพิเศษ เช่น ถือเป็นแรงจูงใจให้ครูเอกชนปฏิบัติงานในโรงเรียนด้วยความเต็มใจและความสุข จนส่งผลให้ครูเอกชน ตั้งใจอยู่ปฏิบัติในโรงเรียนตลอดไป สอดคล้องกับแนวคิดของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ที่กล่าวว่า สวัสดิการพิเศษ ถือเป็นการให้ประโยชน์และบริการแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อช่วยให้บุคลากรเหล่านั้นอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งเป็นการตอบแทนนอกเหนือจากค่าจ้างที่เป็นเงินเดือนประจำ และยังสอดคล้องกับ มณชยา ศานต์สุทธิกุล และคณะ (2557) ที่ได้ทำวิจัยเรื่องความพึงพอใจและแนวทางการสนองความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีความพึงพอใจที่โรงเรียนมี ส่งเสริมสวัสดิการและรายได้อื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารควรจัดตั้งโครงการสวัสดิการครูอย่างชัดเจนต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้ครูมีกำลังใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนต่อไป

2.4 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีในการทำนายการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเอกชนถือว่ามีความสำคัญในการจูงใจให้ครูให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสนับสนุนการทำงานของครู จนทำให้ครูเกิดการยอมรับและยินดีปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2560) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบหนึ่งของการบริหารจัดการ คือภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย และชักจูงสมาชิกให้สามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ จนสำเร็จไปได้ด้วยดี แต่ถ้าผู้บริหารขาดภาวะผู้นำอาจทำลายขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย และยังสอดคล้องกับ สนั่น ประจงจิตร และศิริรัตน์ ทองมีศรี (2556) ได้ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ลักษณะงานของครู และแรงจูงใจในการทำงานของครู ที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยผู้บริหารต้องสามารถตัดสินใจ วินิจฉัย สั่งการให้ครูปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียนนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยพบว่า ด้านความผูกพันในโรงเรียนส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน ควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างให้ครูได้ทำงานร่วม อีกทั้งควรปฏิบัติเป็นกันเองแก่คณะครู จนทำให้คณะครูเกิดความรู้สึกรักและหวงแหนต่อโรงเรียนให้มากที่สุด
2. ผลการวิจัยพบว่า ด้านค่าตอบแทนส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน ควรให้ความสำคัญกับเงินเดือนซึ่งเป็นรายได้หลักของคณะครู โดยควรมีการปรับขึ้นเงินเดือนในระดับที่เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอทุกปี และให้ความยุติธรรมกับการขึ้นเงินเดือนให้กับคณะครูด้วย
3. ผลการวิจัยพบว่า ด้านสวัสดิการพิเศษส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน ควรจัดหาสวัสดิการพิเศษให้กับครูโรงเรียนเอกชนตามความเหมาะสมของโรงเรียน เช่น จัดหาอาหารกลางวันให้กับครูทุกคน จัดบ้านพักให้กับครูที่มีความต้องการ ซึ่งสวัสดิการดังกล่าวจะช่วยทำให้ครูโรงเรียนเอกชนมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น
4. ผลการวิจัยพบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรปฏิบัติตนต่อครูเช่นเดียวกับคนในครอบครัว ให้การสนับสนุนการทำงานของครูด้วยความเต็มใจ และมอบหมายงานให้ครูได้ปฏิบัติตรงกับความสามารถและความถนัดและความสามารถ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการคงอยู่ของโรงเรียนในโรงเรียนเอกชน
2. ควรศึกษารูปแบบการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันในโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชน

เอกสารอ้างอิง

- กิตติ วงษ์ขลิทกุล, วิชัย วงษ์ใหญ่, จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์ และไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2559). การศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนชั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 12(2), 128-137.
- จตุรงค์ ศรีวัชรธรรมะ. (2558). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โอเคเนชั่นส์.
- ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย. (2558). ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรม การโรงแรมระดับ 5 ดาว ในกรุงเทพมหานคร (การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- นิตา แก้วสว่าง และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2562). ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา. *วารสารบริหารและนวัตกรรมการศึกษา*, 2(3), 53-70.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการงานบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปานิสรา นวลศรี. (2557). *ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- พัฒน์ธร ปราบหงษ์ และธีรภัทร ภูโลภาส. (2562). แนวทางการส่งเสริมการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา: กรณีศึกษา โรงเรียนปรียาโชติ จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 14(2), 238-249.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- มณฑยา ศานดีสุทธิกุล, คุณวุฒิ คนฉลาด และสุเมธ งามกนก. (2557). ความพึงพอใจและแนวทางการสนองความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 8(2), 84-98.
- วรุณี มลิณทปัญญา. (2561). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 12(28), 244-255.
- สนั่น ประจจิตร และศิริรัตน์ ทองมีศรี. (2556). ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ลักษณะงานของครู และแรงจูงใจในการทำงานของครู ที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 5(1), 41-53.
- สุจิตรา ธนานันท์. (2552). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุภัทสร ระเบียบย์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 5(พิเศษ), 170-181.
- สุภาวดี นากรักษา. (2559). *ความพึงพอใจต่อสวัสดิการและการบริหารสวัสดิการที่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานและความผูกพันในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ* (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. (2560). *หลักการบริหารธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: จุฑทอง.

อุษณีย์ รองพินิจ. (2555). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

Ellenbecker, C. H., & Cushman, M. (2012). Home healthcare nurse retention and patient outcome model: discussion and model development. *Journal of Advanced Nursing*, 68(8), 1881-1893.