



ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา
เขต 2 จังหวัดสงขลา

THE EXISTENCE FACTORS OF PRIVATE SCHOOL TEACHERS ACCORDING TO
TEACHERS' OPINION UNDER SONGKHLA PRIMARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE 2

นิตา แก้วสว่าง¹ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ²
Nida Kaewsawang¹ Rungchatchadaporn Vehachat²

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

^{1,2}Faculty of Education, Thaksin University

*Corresponding Author, e-mail: nidahoon@hotmail.com

Received: October 11, 2018; Revised: June 830 2019; Accepted: July 1, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา 2) เปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 327 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นเจาะจงตามขนาดของสถานศึกษา โดยเปรียบเทียบจากตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .977 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการทดสอบค่าเอฟ (f-test)

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ครูที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

Abstract

The objectives of this study were to: 1) study the existence factors of private school teachers according to teachers' opinions in Songkhla Primary Education Service Area Office 2; 2) compare the existence factors of private school teachers according to teachers' opinions in Songkhla Primary Education Service Area Office 2. This study divided informants based on age group, work experience and school size. The research respondents consisted of 327 teachers working for private schools under Songkhla Primary Education Service Area Office 2 in the academic year 2016. The sample size was purposively defined by school size using Krejcie and Morgan's table of sample size and the random sampling method. The research instrument was a rating-scaled questionnaire. The reliability of the questionnaire was .977. The data were statistically analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation and f-test.

The results of the study found that the existence factors of private school teachers according to teachers' opinion under Songkhla Primary Education Service Area Office 2 were, totally, ranked at a high level. The findings on the comparison of the existence factors of private school teachers, according to teachers' opinion under Songkhla Primary Education Service Area Office 2, turned out that, overall, teachers of different ages and with dissimilar work experience had no different ideas on the existence factors of private school teachers. Whereas teachers who worked for different sized schools had different views, both in the whole picture and in each aspect at the significant level of .05.

Keywords: The Existence of Private School Teachers, Songkhla Primary Education Service Area Office 2.

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 (สุรพล แสงสุวรรณ, 2553, น. 1) มาตรา 43 การบริหารจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับติดตามการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐและต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ และพระราชบัญญัติโรงเรียน เอกชน พ.ศ. 2550 กำหนดให้โรงเรียนเอกชนในระบบ มีฐานะเป็นนิติบุคคลบริหารงานในรูปของคณะกรรมการ ภายใต้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือยกเว้นภาษี การส่งเสริมสนับสนุนทาง วิชาการ รวมทั้งติดตามตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษาจากรัฐ เอกชนได้ร่วมดำเนินการจัดการ ศึกษา ส่วนหนึ่งเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐ ซึ่งในปัจจุบันนี้โรงเรียนเอกชนจัดการศึกษาระดับชั้น พื้นฐานทุกระดับตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่ยึดกรอบแนวคิดและหลักการวางแผนที่เน้นนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคน เป็นศูนย์กลางการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคน ให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดี รับผิดชอบต่อ สังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัย และเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่าง มีคุณภาพ รวมทั้งการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล จะเห็นว่าการยึดคน เป็นศูนย์กลางการพัฒนาคนทุกช่วงวัยให้มีคุณภาพ ล้วนต้องอาศัยคนเป็นปัจจัยสร้าง (กระทรวง ศึกษาธิการ, 2559, น. 7)

ในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ครูเป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง เพราะครูเป็นผู้จัดการเรียนการสอน เป็นผู้ให้คุณธรรมที่พึงประสงค์ของคนในสังคม เป็นผู้มีบทบาทในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า แก่สังคมมนุษย์ตลอดมาทุกยุคสมัย ครูมีลักษณะพิเศษจนได้รับการยกย่องเป็นปูชนียบุคคล เป็นแม่พิมพ์ ของชาติ เป็นหัวใจในการสร้างการศึกษาและการสร้างคน จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องธำรงรักษาบุคลากร ครูไว้ โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นปฏิบัติงานเป็นเวลานาน ๆ โดยจงใจ ให้บุคลากรมีความพึงพอใจแล้วจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ด้วยความสุข มีความรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วม ในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความรักและพร้อมที่จะร่วมมือในการสร้าง ทำให้ไม่คิดโอนย้ายหรือ ลาออก (ไพศาล อานามวัฒน์, 2543, น. 2) และสอดคล้องกับทิศทางการจัดการศึกษาในมาตรฐาน การศึกษาของชาติข้อ 2.2.2 ระบุว่า ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรม มีความพอใจ

ในการทำงาน มีอัตราการออกจากงานและอัตราความผิดพลาดทางวินัยลดลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547, น. 6) และคุณค่าของบุคลากรเป็นปัจจัยที่จะนำพาองค์กรไปสู่การแข่งขันและความเป็นเลิศได้ ในขณะเดียวกันองค์การก็ต้องการหลักประกันจากบุคลากรที่จะทุ่มเทและทำประโยชน์ให้แก่องค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ จึงเป็นความสำคัญของกระบวนการเทคนิคที่จะสามารถจูงใจและใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (สายสุดี กฤตยพิสิฐ, 2552, น. 2)

การเปลี่ยนครูบ่อย ทำให้โรงเรียนเสียโอกาสในหลายด้าน เช่น ต้นทุนที่ใช้ไปในการพัฒนาครู ต้นทุนที่ต้องเสียไปในการพัฒนาครูใหม่ ความรู้สะสมที่ขาดหายไปกับครูเก่า สำหรับคนใหม่ โรงเรียนมีความเสี่ยงในการศึกษาพฤติกรรมของครูใหม่ที่มีต่อเด็ก ทำให้นักเรียนไม่มีความต่อเนื่องในการเรียนการสอน ล้วนเป็นผลเสียจากการเปลี่ยนครูทั้งสิ้น

การเปลี่ยนครูหรืออัตราการย้ายออกของครูที่เกิดขึ้นบ่อย สืบเนื่องมาจากปัญหาในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนได้รับผลกระทบจากการที่รัฐบาลไม่มีแผนการเรียกบรรจุที่แน่นอน และไม่สามารถบริหารงานด้านบุคลากรล่วงหน้าได้ ทำให้เมื่อเปิดรับสมัครสอบคัดเลือกจะขึ้นบัญชีไว้เมื่อเรียกบรรจุจะเรียกทันทีโดยแจ้งล่วงหน้าเพียงไม่ถึงหนึ่งสัปดาห์และเรียกบรรจุระหว่างภาคการศึกษา ทำให้ครูที่สมัครสอบไม่มาทำการสอนในวันสมัครสอบและช่วงวันที่มีการสอบ ครูที่สอบแข่งขันจะลาออกจากโรงเรียนเอกชนกะทันหันเพื่อไปสอบเป็นข้าราชการครู ทั้ง ๆ ที่อยู่ในภาคการศึกษา ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน เพราะโรงเรียนไม่สามารถหาครูใหม่ที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการมาทดแทนได้ทันเวลา ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอน ปัญหาเรื่องบุคลากรครูในพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ก็เป็นไปเช่นเดียวกับพื้นที่อื่น ๆ คือครูและบุคลากรของโรงเรียนเอกชนยังได้รับการพัฒนาไม่เท่าเทียมกับโรงเรียนของภาครัฐ รัฐมีการสอบและเรียกบรรจุครูระหว่างภาคการศึกษา ครูลาออกกะทันหันเพื่อไปบรรจุเป็นข้าราชการ ทั้ง ๆ ที่อยู่ในภาคการศึกษา โรงเรียนเอกชนต้องรับครูใหม่ที่ไม่มีความพร้อม ไม่ได้เตรียมการสอน และไม่สามารถหาครูตรงตามวุฒิที่ต้องการได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนเนื่องจากทำให้ขาดความต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550, น. 14)

การลาออกของบุคลากรในองค์การเป็นการพ้นจากงาน ซึ่งมักเกิดจากความต้องการของปัจจัยบุคคลมากกว่าระบบงาน เช่น มีความต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การเจ็บป่วย การไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง การย้ายที่อยู่ใหม่ ซึ่งการลาออกย่อมก่อให้เกิดปัญหาในด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากบุคลากรไม่เพียงพอ องค์การต้องรับภาระในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ (เมธี ปิณฑานนท์, 2549, น. 179) ทำให้สูญเสียเวลาและทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งต้องมีการฝึกฝนคนเข้ามาใหม่ทำให้การดำเนินงานเกิดความสูญเสีย (Steers, 1977, น. 101) หน้าที่สำคัญประการหนึ่งขององค์การคือ

การธำรงรักษาให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ ส่งผลทำให้เกิดความทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพราะบุคลากรในองค์กรจะเป็นผู้พิจารณาและตัดสินใจเองว่าควรทำงานหนักเพียงใด มีผลผลิตมากน้อยเพียงใดอยู่ที่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ถ้าหากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้แล้ว บุคลากรก็มีความยินดีและเต็มใจที่จะทำงานให้องค์กรอย่างดีที่สุด (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2551, น. 107-108)

ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการคงอยู่ของครูในโรงเรียนเอกชนคือ โรงเรียนเอกชนมีรูปแบบการบริหารงานที่ยืดหยุ่น โรงเรียนสามารถบริหารงานได้คล่องตัวมากขึ้น การบรรจุแต่งตั้งครูอยู่ในอำนาจการบริหารงานของโรงเรียนที่มาจากกำหนดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม ก็จะส่งผลให้พนักงานมีความพอใจในงานมากขึ้น และคงอยู่ในองค์กรต่อไปในที่สุด ฉะนั้นระบบการบริหารงานในโรงเรียนที่ดีจะส่งผลต่อการคงอยู่ของครูเป็นอย่างมาก ระบบที่ดีย่อมส่งผลต่อการพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยด้านองค์กร โดยเฉพาะด้านนโยบายการบริหารงาน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2540, น. 198)

แม้ว่าการบรรจุเป็นครูในโรงเรียนเอกชนจะได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากกองทุนสงเคราะห์ครู เช่นเดียวกับครูของภาครัฐ แต่สวัสดิการเหล่านี้จะได้รับในสัดส่วนน้อยกว่าทุกรายการ เช่น ค่าสวัสดิการ การศึกษาบุตร ค่ารักษาพยาบาล จึงยังไม่เพียงพอที่จะจูงใจให้ครูไม่ไปสอบบรรจุเข้ารับราชการโรงเรียนเอกชน จึงต้องพยายามช่วยเหลือตนเองเพื่อเพิ่มรายรับให้กับครู เช่น ให้มีการสอนเสริมพิเศษ การที่โรงเรียนเอกชนต่างต้องพยายามพึ่งพาตนเองเป็นสิ่งที่มีส่วนทำให้ครูผู้สอนรู้สึกว่าการตนเองต้องทำงานหนักกว่าครูของภาครัฐ การทำงานด้วยความไม่กระตือรือร้น การต้องเอาเวลาเพื่อไปอ่านหนังสือสอบ ทำให้คุณภาพการสอนของครูอาจลดน้อยลง ทั้งนี้โรงเรียนเอกชนจึงต้องแสวงหาวิธีการที่ดีในการรักษาครูแก่ไว้กับองค์กรให้ได้ โดยการไม่เปลี่ยนครูบ่อยจะทำให้โรงเรียนเอกชนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าปัจจุบันอย่างแน่นอน นั่นหมายถึงการศึกษาเกี่ยวกับการคงอยู่เพื่อรวบรวมหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขอย่างยั่งยืนให้กับองค์กรเอกชน ก็อาจเป็นวิธีหนึ่งที่จะเป็นทางออกให้โรงเรียนเอกชนได้บ้าง และจากการศึกษาข้อมูลครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา 2 ปี พ.ศ. 2556-2558 พบว่า ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา

จากการศึกษาข้อมูลครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2556-2558 มีจำนวนครูและอัตราครูย้ายออกจากโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลาในแต่ละปีดังนี้ ใน พ.ศ. 2556 มีครูจำนวน 2,025 คน ย้ายออกจำนวน 265 คน ใน พ.ศ. 2557 มีครูจำนวน 1,987 คน ย้ายออกจำนวน 220 คน และ พ.ศ. 2558 มีครูจำนวน 2,167 คน ย้ายออกจำนวน 229 คน (ทะเบียนคุมการถอดถอนครู พ.ศ. 2556-2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2) ซึ่งมีโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จำนวน 53 โรงเรียน โดยเฉลี่ยย้ายออก 4-5 คนต่อโรงต่อปี หรือคิดเป็นสิบกว่าเปอร์เซ็นต์ ทั้งนี้ยังไม่รวมครูอัตราจ้างที่ยังไม่ได้รับการบรรจุอีกจำนวนหนึ่ง การลาออกของครูแม้เพียงคนเดียวก็มีผลกระทบกับโรงเรียนและนักเรียน โดยเฉพาะครูที่เก่ง มีความสามารถ ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน เพราะทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อความสำเร็จทางธุรกิจขององค์กร โดยเฉพาะกลุ่มทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นคนเก่ง จึงเป็นกลไกที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2554, น. 133)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา
2. เปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชนที่ได้รับการบรรจุในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2559 จำนวน 53 โรงเรียน จำนวนครู 2,167 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปรียบเทียบจากตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, น. 607-610) แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) เพื่อถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เช่น อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา ใน 5 ด้าน จำนวน 50 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถาม

แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สร้างขึ้นตามทฤษฎีการสร้างเครื่องมือของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอความอนุเคราะห์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน ขออนุญาตเก็บข้อมูล
2. นำหนังสือแนะนำตัวของผู้วิจัยถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนจังหวัดสงขลา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล นำแบบสอบถามไปจัดเก็บข้อมูล จำนวนแบบสอบถาม 327 ชุด
3. ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 322 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.4 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา เพื่อตรวจให้คะแนนและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังของครู ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย
2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับระดับความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ตามความเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) นำผลมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยยึดคะแนนเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์วิเคราะห์ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best, 1977, pp. 174)

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ตามความเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม สถิติที่ใช้ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ใช้การทดสอบโดยสถิติ LSD (Least Significant Difference)

สรุปผล

ผลการศึกษาปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา พบว่า

2.1 ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .001 ตามลำดับ

2.3 ครูที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ด้านสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ ด้านความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะอาชีพครูเป็นอาชีพที่จำเป็นต่อความต้องการทางสังคม เพื่อพัฒนาคนและตามกฎหมายที่เด็กไทยจะต้องได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น อาชีพครูจึงเป็นอาชีพที่มั่นคง หากบุคคลได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีความมั่นคงในการดำเนินงานบริหาร ก็จะทำให้ครูคงอยู่ในอาชีพครูได้อย่างยาวนาน จนเกษียณอายุ “ครูรู้สึกมั่นคงกับการทำงานเพราะโรงเรียนมีความมั่นคง มีชื่อเสียงมานาน” สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2536, น. 35-36) โรงเรียนเอกชนจึงจำเป็นต้องดำเนินงานโดยการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรว่าจะสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมั่นคงและยาวนาน การที่ครูอยู่กับ

โรงเรียนได้นานยิ่งเพิ่มความผูกพันให้ครูที่มีต่อโรงเรียนมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับนวรรตน์ วิบูลย์ศรี (2550, น. 223) งานวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่การศึกษา 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผกาทิพย์ ฉิมพงษ์ (2553, น. 83) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับภคพล เส้นขาว (2557, น. 51-52) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ถึงแม้ครูจะพอใจในค่าตอบแทนในปัจจุบันแต่เมื่อเทียบกับเงินเดือนของครูที่ได้รับการบรรจุเป็นครูของภาครัฐกับเอกชน ผลประโยชน์ด้านต่าง ๆ ครูเอกชนจะได้รับน้อยกว่าทั้งหมด ทำให้มีความพอใจระดับปานกลางและโอกาสปรับขึ้นเงินเดือนเหมือนภาครัฐก็เป็นไปได้ยาก แต่เงินที่ได้รับก็เพียงพอต่อการใช้จ่ายในการดำรงชีพได้ ซึ่งจะมีเงินค่าสอนพิเศษเงินรางวัลเมื่อทำชื่อเสียงให้โรงเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับสุรพล แสงสุวรรณ (2553, น. 74-75) ได้ศึกษาปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ด้านค่าตอบแทนการทำงาน สอดคล้องกับนวรรตน์ วิบูลย์ศรี (2550, น. 223) งานวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่การศึกษา 2 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับอุมาพร เปรมานุพันธ์ (2554, น. 64) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมเทคโนโลยี ด้านรายได้พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เพราะอาชีพครูเป็นอาชีพที่สำคัญต่อสังคมประเทศจะเจริญได้ด้วยการพัฒนาคนให้มีการศึกษา ครูซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาคนจึงเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง โดยเฉพาะในปัจจุบันที่ทางรัฐบาลเห็นความสำคัญที่จะพัฒนาครูและวิชาชีพครูเป็นวิชาเฉพาะ สนับสนุนให้คนเก่งมาเรียนครูมีการปรับฐานเงินเดือนครูโรงเรียนเอกชนให้สูงขึ้นเพื่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับนวรรตน์ วิบูลย์ศรี (2550, น. 223) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่การศึกษา 2 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงานอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับนิตยา สุพิพัฒน์ (2555, น. 87-89) เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่าด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ตามทฤษฎีว่าด้วยการบังคับควบคุมมาจากแนวความคิดที่ว่าโดยธรรมชาติของมนุษย์แล้วส่วนใหญ่เห็นแก่ตัว คนมันคงมักเอาเปรียบคนจน คนการศึกษาสูงเอาเปรียบคนการศึกษาต่ำกว่า ดังนั้น นายจ้างซึ่งมีโอกาสมากกว่าลูกจ้าง จึงมักปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างไม่ยุติธรรม รัฐจึงออกกฎหมายให้นายจ้างจัดสวัสดิการพื้นฐานตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้าง และในปัจจุบันลูกจ้างจะตื่นตัวเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ มากขึ้น มักเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ด้วยความต้องการของมนุษย์ที่มักมีความต้องการในระดับที่มากขึ้น ทำให้ความพอใจในสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ตามกฎหมายไม่เพียงพอกับความต้องการ จึงทำให้ความพอใจด้านสวัสดิการปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสุรพล สุวรรณแสง (2553, น. 74-75) ปัจจัยด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับอุมพร เปรมาพันธุ์ (2554, น. 64) ศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมเทคโนโลยีบริหารธุรกิจ จังหวัดชลบุรี พบว่าด้านรายได้และสวัสดิการความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับภูกมล นวนาทเกษญา (2557, น. 50-51) ศึกษาเรื่องความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนต่อสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าความผูกพันต่อสถานศึกษาด้านความต่อเนื่อง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยต่ำอาจเป็นเพราะโรงเรียนยังไม่สามารถตอบสนองในสิ่งที่ครูต้องการได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากสวัสดิการหรือผลประโยชน์น้อยเกินไปเมื่อเทียบกับภาครัฐ

1.4 ด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก เนื่องจากเพราะครูผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมจะมีอายุมากกว่า 31 ปีและมีประสบการณ์ 5-10 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Side-bet Theory จากแนวคิด Reward-cost อธิบายถึงเหตุผลของบุคคลที่ผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ลงทุนไป จะทำให้สูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ เปรียบได้กับการลงทุนบางอย่างที่ผันแปรไปตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ โดยคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงาน ความผูกพันต่องานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับสุพร ขำเจริญศักดิ์ (2553, น. 52) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จันทบุรี ความผูกพันต่อองค์กรพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับดุขยา กลิ่นสุคนธ์ (2557, น. 119) ศึกษาปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี พบว่าด้านความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับศุภริณี อำนวย (2555, น. 165-166) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การรับรู้ในบทบาทของครูและความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลในเชิงบวกกับการลาออกของครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งแสดงว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารและการรับรู้ในบทบาทของครูมีอิทธิพลน้อยต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน

ส่วนความพึงพอใจในการทำงานจะมีอิทธิพลในเชิงลบต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนได้ ก็ต่อเมื่อส่งอิทธิพลผ่านความผูกพันต่อองค์กร สรุปว่า ครูโรงเรียนเอกชนจะไม่ลาออกจากงาน ถ้าครูมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ซึ่งประกอบด้วยความผูกพันต่อโรงเรียน ความผูกพันต่องานสอน ความผูกพันต่ออาชีพครูและความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การลาออกของครูจะน้อยลง

1.5 ด้านปัจจัยด้านองค์การ ทั้งนี้ปัจจัยด้านองค์การที่ศึกษานี้รวมถึงปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์การ กานดา จันทรแย้ม (2546, น. 16) กล่าวว่า บุคคลหรือลักษณะส่วนบุคคลเป็น คุณลักษณะหรือข้อเท็จจริงที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่งอันจะนำมาซึ่ง การกระทำบางอย่างหรือเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมบางลักษณะเฉพาะตน สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลมีความ แตกต่างกันมากและมีผลต่อการเลือกงานของบุคคล รวมทั้งการคงอยู่ในองค์การด้วยปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การนาน จะมีความรู้ความชำนาญ ในงานสูง มีทักษะในการแก้ปัญหา และมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ปัจจัยการคงอยู่ ของครูโรงเรียนเอกชนด้านองค์การโดยภาพรวมจึงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับดุขยา กลิ่นสุคนธ์ (2557, น. 119) ศึกษาปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี ด้านการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำ ด้านการให้โอกาสพัฒนางาน พบว่า ภาพรวมและ ทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับอุมาพร เปรมานพันธ์ (2554, น. 64) เรื่องการศึกษาความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมเทคโนโลยีบริหารธุรกิจ จังหวัดชลบุรี ด้านนโยบายและ การบริหารงาน พบว่าครูโรงเรียนวิศวกรรมเทคโนโลยีบริหารธุรกิจ จังหวัดชลบุรี มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา ตามตัวแปรอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านสวัสดิการ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านปัจจัยด้านองค์การ ความคิดเห็น โดยรวมไม่แตกต่าง ยกเว้นด้านความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างที่ระดับ .001 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยด้านเงินเดือนของเอกชนมักได้รับเพียงตามวุฒิขั้นต่ำ หรือสูงกว่าเล็กน้อยเป็นมาตรฐานเดียวกัน และการให้เงินเดือนของเอกชนดูที่ประสบการณ์ ความสามารถในการสร้างผลงานมากกว่าจะดูเรื่องอายุ ส่วนด้านสวัสดิการ ความมั่นคง ปัจจัยด้านองค์การ ทุกคน จะได้รับใกล้เคียงกัน จึงทำให้ไม่มีความแตกต่างกันด้านอายุ ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กรเป็นไปตาม ทฤษฎีที่ว่าอายุที่มากขึ้น ความผูกพันต่องาน ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและความผูกพันต่อโรงเรียน ย่อมมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับภูมล นวนาญเจษฎา (2557, น. 50-51) ศึกษาความผูกพันของครูโรงเรียน เอกชนต่อสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครพบว่า ความผูกพันต่อ

สถานศึกษาของครูโรงเรียนที่มีอายุต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับนวรรตน์ วิบูลย์ศรี (2550, น. 223) พบว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา ตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .001 ตามลำดับ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเพราะอายุและประสบการณ์ทำงานมีความสอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกัน แต่ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมานานจะมีความรู้ความชำนาญในงาน และในสภาพความเป็นอยู่ก็มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดี ทำให้รู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงานมากกว่าคนที่ มีประสบการณ์น้อย สอดคล้องกับพิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์ (2556, น. 100-101) พบว่าอายุและระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับอุมาพร เปรมานุพันธ์ (2554, น. 64) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมเทคโนโลยีบริหารธุรกิจจังหวัดชลบุรีของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับดุขยา กลิ่นสุคนธ์ (2557, น. 119) วิเคราะห์ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าในภาพรวมและด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการให้โอกาสพัฒนางานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 การเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา ตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และด้านความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3.1 ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน สถานศึกษาขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเพราะจำนวนครูและชั้นเรียนอยู่ในระดับที่สามารถมองเห็นผลงานของครูแต่ละคนได้ชัดเจน และโรงเรียนมีความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนให้กับครูที่มีผลงานดี เนื่องจากจำนวนนักเรียนที่มีอยู่ทำให้โรงเรียนมีความมั่นคงและการมองเห็นถึงผลงานของแต่ละคนได้ดีทำให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ จะเห็นได้ว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ในพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 นี้จะเป็นโรงเรียนที่มีความพร้อมในด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดี ส่งผลให้ผู้ปกครองยอมจ่ายค่าเทอมที่สูงกว่า ทำให้โรงเรียนมีความพร้อมสำหรับการจ่ายค่าตอบแทนครูได้สูง ในขณะที่โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ การดูแลครูอาจไม่ทั่วถึง ทำให้การจ่ายเงินเดือนต้องมีเกณฑ์กำหนดที่ชัดเจน ผู้ที่ทำงานดีอาจจะได้รับค่าตอบแทนเหมือนกันตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนอาจจะน้อยลง

2.3.2 ด้านสวัสดิการส่วนใหญ่จะจัดให้ตามที่รัฐกำหนด ทำให้ครูโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความต้องการให้โรงเรียนจัดสวัสดิการให้ได้มากกว่าเพราะมองว่าโรงเรียนมีขนาดใหญ่มาก มีจำนวนนักเรียนมากและมีครูจำนวนมาก แต่สภาพของนายจ้างมองต่างกันโดยมองว่าโรงเรียนจัดสวัสดิการให้ครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว ความคิดเห็นในด้านสวัสดิการจึงน้อย

2.3.3 ด้านความผูกพันต่อองค์กรสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจะมีค่าเฉลี่ยมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กตามลำดับ ทั้งนี้สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมักเป็นสถานศึกษาที่จัดตั้งมานาน มีครูส่วนใหญ่อายุ 31 ปีขึ้นไป มีส่วนทำให้สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก สอดคล้องกับภคพล เส้นขาว (2557, น. 51-52) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีขนาดแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรสถานศึกษาขนาดเล็กมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรสถานศึกษาขนาดใหญ่ และบุคลากรสถานศึกษาขนาดกลางมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรของสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างจากข้อค้นพบของดุขยา กลิ่นสุคนธ์ (2557, น. 119) วิเคราะห์ของระดับปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่าในภาพรวมและด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านโอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 จากผลการวิจัยปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของตัวแปรต้นทุกตัวมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา จึงควรเน้นในการสร้างความผูกพันในองค์กรให้เกิดขึ้นในองค์กรให้ได้

1.2 ปัจจัยด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและด้านสวัสดิการของโรงเรียนเอกชนยังไม่จูงใจต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนควรศึกษาและหาแนวทางปรับปรุงต่อไป

1.3 นโยบายและการบริหารงานที่ดีเป็นตัวยุทธศาสตร์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา ควรเสนอหรือสื่อสารนโยบายการบริหารงานของโรงเรียนให้ครูได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจและร่วมปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาปัจจัยความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนเอกชนที่ประสบความสำเร็จ
- 2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร
- 2.3 ควรศึกษาแนวทางการลดความแตกต่างด้านเงินเดือนครูภาครัฐกับภาคเอกชน

รายการอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559ข). แผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กานดา จันทร์แย้ม. (2546). จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ดุขยา กลิ่นสุคนธ์. (2557). ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- นภียา สุพิพัฒน์. (2555). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- นวรรตน์ วิบูลย์ศรี. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา).
- ผกาทิพย์ ฉิมพงษ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กร ของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยทักษิณ).
- พิศสุภา ปังนิมสวัสดิ์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนอนุบาลเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ไพศาล อานามวัฒน์. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ภคพล เส้นขาว. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ภูมิล นวนาพเจษฎา. (2557). ความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนต่อสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น).
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2540). ประมวลชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เมธี ปลัณธนาพันธ์. (2549). การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- สายสุดี กฤตยพิสิฐ. (2552). ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาพนักงานขายโฆษณาบริษัท เนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. (2559). ข้อมูลทั่วไป. สงขลา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. สืบค้น 20 พฤษภาคม 2559, จาก <http://www.ska2.go.th>

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2536). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). “ความก้าวหน้าการปฏิรูปการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ในการประชุมทางวิชาการ,” ใน *การวิจัยทางการศึกษา ครั้งที่ 11*, (24), 26-27 สิงหาคม 2548
- โรงแรมแอมบาสเดอร์ สุขุมวิท. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). “ปัญหาความเสมอภาคและคุณภาพการศึกษาไทย” *สภาวะการศึกษาไทย ปี2550/2551*. กรุงเทพมหานคร: วิ.ที.ซี.คอมมิวนิคชั่น.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2554). *พัฒนาดาวเด่นเพื่อองค์กรเป็นเลิศด้วย Tatent Management by Competency Based Career Development and Succession Planing*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สุพร ขำเจริญศักดิ์. (2553). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุรพล สุวรรณแสง. (2553). *ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์).
- ศุภรีณี อารณ. (2555). *ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- อรอุมา เปรมานพันธ์. (2554). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวิศวกรรมเทคโนโลยีบริหารธุรกิจ จังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- Steer, R. M. (1977). *Organization Effectiveness*. California : Goodyear Publishers Inc.

Translated Thai References (ส่วนที่แปลรายการอ้างอิงภาษาไทย)

- Arnarmwat, P. (2000). *Motivation in the work of teachers in Catholic schools. Diocese of Chanthaburi*. (Thesis Master of Education, Kasetsart University). [in Thai]
- Chanyam, K. (2003). *Introduction to Industrial Psychology*. Bangkok: Odeon Store. [in Thai]
- Chimpong, P. (2010). *Relationship between some factors and organizational commitment of teachers in private schools in Phatthalung Province*. (Thesis Master of Education, Thaksin University). [in Thai]
- Kajornnun, N. (2008). *Organization Behavior*. Bangkok: SE-EDUCATION. [in Thai]

- Khamchareonsak, S. (2010). *A study of organizational commitment of teachers in Streemandapitak School Chantaburi Province*. (Thesis Master of Education, Burapha University). [in Thai]
- Klinsukon, D. (2014). *Factors of Organizational Commitment of Teachers in Educational Institutions belong to Private School in Lopburi Province*. (Thesis Master of Education, Thepsatri Rajabhat University). [in Thai]
- Kritayapisit, S. (2009). *Organizational Commitment: A Case Study of Sales Representatives of Nation Multimedia Group Public Company Limited*. (Thesis Master of Art, National Institute of Development Administration). [in Thai]
- Ministry of Education. (2016). *Education Development Plan of the Office of the Permanent Secretary Ministry of Education The 12th (2017-2021)*. Bangkok: Office of the Permanent Secretary Ministry of Education. [in Thai]
- National Education Commission. (1993). *Factors Affecting the Success of Private Vocational Schools*. Research Report. Bangkok: National Education Commission. [in Thai]
- Nawanartjessada, P. (2014). *Commitment of private school teachers to schools. Primary school Bangkok Educational Service Area*. (Thesis Master of Education, Saint john's University). [in Thai]
- Office of Songkhla Educational Service Area 2. (2016). *General Information*. Songkhla: Office of Songkhla Educational Service Area 2. Retrieved May 20, 2016, from <http://www.ska2.go.th>. [in Thai]
- Office of the Educational Council. (2004). "Advancement of basic education learning reform. In academic meetings," in *Educational Research 11th*, (24), 26-27 August 2005 Ambassador Hotel Bangkok Sukhumvit. Bangkok: Ministry of Education. [in Thai]
- Office of the Educational Council. (2007). "Equality and Quality in Thai Education" *Thai Education 2007/2008*. Bangkok: V.C.T. Communication. [in Thai]
- Pachimsawat, P. (2013). *Organizational Commitment of Personnel in Private Kindergarten School*. (Thesis Master of Business Administration, Kasetsart University). [in Thai]
- Piluntananont, M. (2006). *Human Resource Management in Education*. Bangkok: Odeon Store. [in Thai]

- Rasmithammachot, S. (2011). *Develop a star for excellence with Talent Management by Competency Based Career Development and Succession Planning*. Bangkok: Thailand Productivity Institute. [in Thai]
- Senkaow, P. (2014). *Factors Affecting Organizational Commitment of Educational Personnel in Private Schools in Bangkok*. (Thesis Master of Art, Kasetsart University). [in Thai]
- Sukhothai Thammathirat Open University. (1997). *Theory and Practice in Educational Administration* (2nd Edition). Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University. [in Thai]
- Suphipat, N. (2012). *Job satisfaction in relation to organizational commitment of teachers under the Office of the Private Education Commission Nong Chok, Bangkok*. (Thesis Master of Education, Chulalongkorn University). [in Thai]
- Suwansang, S. (2010). *Factors Affecting Private School Teachers in Basic Education Management System*. (Thesis Master of Education, Dhurakij Pundit University). [in Thai]
- Wiboolsri, N. (2007). *A study of job satisfaction of teachers in private vocational schools in Bangkok*. (Thesis Master of Education, Suan Sunandha Rajabhat University). [in Thai]
- Aumporn, S. (2012). *Administrative factors affecting the resignation of private school teachers*. (Dissertation Doctoral of Education, Kasetsart University). [in Thai]
- Premanupan, A. (2011). *A Study of Job Satisfaction of Teachers in Technological College of Engineering and Business Administration Chonburi province*. (Thesis Master of Education, Burapha University). [in Thai]