

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รวมถึงพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 กำหนดให้โรงเรียนเอกชนในระบบมีฐานะเป็นนิติบุคคล บริหารงานในรูปของคณะกรรมการ ภายใต้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือการยกเว้นภาษี การส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการ รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษาจากรัฐ ทั้งนี้ เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามนโยบายและได้มาตรฐาน จึงได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเอกชนให้เป็นอย่างอิสระคล่องตัวมากขึ้น โดยการสนับสนุนส่งเสริมให้เอกชนสนใจมาลงทุนในการจัดการศึกษาให้มากขึ้นทุกระดับทุกประเภทการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาปฐมวัยและการอาชีวศึกษา

จะเห็นได้ว่า ในปัจจุบันภาคเอกชน ได้จัดตั้งสถานศึกษาระดับต่างๆ ขึ้นอย่างมากมาย ซึ่งเป็นทางเลือกให้กับนักเรียนและผู้ปกครองเป็นอย่างดี แต่การที่จะจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญในด้านต่างๆ เช่น บุคลากรที่มีคุณภาพ วัสดุครุภัณฑ์ที่ทันสมัย งบประมาณที่เพียงพอ และการบริหารจัดการที่ดี ที่ส่งผลให้การดำเนินงานจัดการศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนคือบุคลากร ซึ่งในที่นี้ หมายถึง ครูผู้สอน ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า ครู คือ เมล็ดพันธ์แห่งความดีงาม ครูที่ดีที่สุดจะทำให้โรงเรียนดีที่สุด โรงเรียนที่ดีที่สุดจะสร้างเยาวชนที่ดีที่สุดได้

บุคลากรนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดประการหนึ่งในการบริหารงาน (administrative resource) เพราะว่าองค์กรไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชน แม้จะมีเงิน วัสดุ และระบบการจัดการที่ดีเพียงใดก็ตาม ถ้าปราศจากซึ่งคณะบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถไปใช้ให้เกิดประโยชน์แล้ว องค์กรนั้นก็ไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ (อุทัย หิรัญโต, 2531 : 1-2) ในการบริหารองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน การทำงานเกี่ยวกับการบริหารการศึกษานั้น ผู้บริหารจะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารโรงเรียนให้ราบรื่น กิจกรรมต่างๆจะก้าวหน้าด้วยดี ผู้บริหารจะต้องได้รับความช่วยเหลือจาก ครู คนงาน การที่โรงเรียนบุคลากรสนับสนุน ตลอดจนผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชน ในการดำเนินงานทางด้าน

การศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจหลักในการดำเนินชีวิต โดยยึดมั่นในอุดมการณ์ว่า “การศึกษาเป็นการพัฒนาคน” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2541 : 5) จะเห็นได้ว่าครูบางคนมีอุดมการณ์ในความเป็นครูอยู่ในตนเองต้องการที่จะเห็นความเจริญก้าวหน้าของนักเรียน ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

โรงเรียนเอกชนจะสามารถผลิตนักเรียนให้ดีมีคุณภาพต้องขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำหน้าที่ในการสอนให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการคิด และคิดอย่างสร้างสรรค์ซึ่ง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนที่สำคัญ คือ ครู หากครูสามารถดำรงอยู่โดยปฏิบัติการสอนอย่างต่อเนื่อง มีความสุขกับการสอน มีความรักและห่วงใยนักเรียน แต่จะให้ครูเป็นดังนี้ได้ คือครูต้องมีความสุข ความมั่นคงในการทำงาน ก็มีกำลังใจในการสอน ปฏิบัติหน้าที่ให้ดี และที่สำคัญครูจะมีความรักความผูกพันกับโรงเรียน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความรักความห่วงใยและอยากอยู่กับโรงเรียนนานๆ ช่วยพัฒนาให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้า แก้ปัญหาทางสังคมได้ส่วนหนึ่ง อย่างไรก็ตามจากสถิติการลาออกของบุคลากรครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปรากฏว่า ปีการศึกษา 2549 บรรจรรวม จำนวน 1,305 คน ลาออก 245 คน คิดเป็นร้อยละ 19 ปีการศึกษา 2550 บรรจรรวมจำนวน 1,312 คน ลาออก 378 คน คิดเป็นร้อยละ 29 และปีการศึกษา 2551 บรรจรรวมจำนวน 1,320 คน ลาออก 422 คน คิดเป็นร้อยละ 32 (ที่มา : ทะเบียนควบคุมการบรรจุและจำหน่ายครู โรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พ.ศ. 2549-2551) จะเห็นได้ว่าสถิติการลาออกของครูในระยะเวลา 3 ปี เพิ่มขึ้นตลอด และคาดว่าปีต่อไป ครูจะมีการบรรจุและลาออกมากเช่นกัน การลาออกของครูจะเป็นระยะเวลาใกล้จะเปิดการศึกษาใหม่ เนื่องจากครูเหล่านั้นสอบเข้ารับราชการได้ ทำให้โรงเรียนต้องรับสมัครและบรรจุครูใหม่ ผลกระทบจากที่บุคลากรครูลาออกมากและต้องบรรจุใหม่ จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทางวิชาการและการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนของนักเรียน ขาดความต่อเนื่องของเนื้อหาการเรียนการสอน

ดังนั้น ในฐานะที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานที่กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้ครูโรงเรียนเอกชนยังคงอยู่ปฏิบัติงานที่โรงเรียนเอกชน ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน นำไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ครูโรงเรียนเอกชนที่มีเพศต่างกัน มีปัจจัยการคงอยู่แตกต่างกัน
2. ครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยการคงอยู่แตกต่างกัน
3. ครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีปัจจัยการคงอยู่แตกต่างกัน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. นำผลที่ได้จากการศึกษา เป็นแนวทางในการบริหารงานด้านบุคลากรโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มุ่งศึกษาปัจจัยการคงอยู่ และเปรียบเทียบปัจจัยกับการคงอยู่ของบุคลากรครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีขอบเขตด้านเนื้อหา 5 ด้าน คือ

- ด้านสภาพการทำงาน
- ด้านค่าตอบแทนการทำงาน
- ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
- ด้านความมั่นคงในการทำงาน
- ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน

2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครู โรงเรียนเอกชน ได้แก่

2.1 ประชากรกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เฉพาะโรงเรียนที่มีอัตราครูลาออกของครูไม่เกินร้อยละ 10 จำนวน 7 คน

2.2 ประชากรกลุ่มที่เป็นครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เฉพาะโรงเรียนที่มีอัตราครูลาออกของครูในปีการศึกษา 2551 ไม่เกินร้อยละ 10 จำนวน 7 โรงเรียน รวม 566 คน

3. ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม

3.1 ตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยเลือกแบบแบ่งชั้นเจาะจง (Purposive Sampling) จากโรงเรียนเอกชนที่มีสถิติครูลาออกไม่เกินร้อยละ 10 ในปีการศึกษา 2551 จำนวน 7 คน

3.2 ตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยเลือกแบบแบ่งชั้นเจาะจง (Purposive Sampling) จากโรงเรียนเอกชนที่มีสถิติครูลาออกไม่เกินร้อยละ 10 ในปีการศึกษา 2551 แล้วเทียบกับตารางของ Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 226 คน โดยเทียบสัดส่วน เพื่อให้ได้จำนวน ตัวอย่างกระจายตามสัดส่วนแต่ละโรงเรียน แล้วนำมาสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

4. ตัวแปรที่ศึกษาวิจัย

4.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ ภูมิหลังของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย

4.1.1 เพศ จำแนกเป็น

- 1) เพศชาย
- 2) เพศหญิง

4.1.2 อายุ จำแนกเป็น

- 1) น้อยกว่า 31 ปี
- 2) 31 – 40 ปี
- 3) มากกว่า 40 ปี

4.1.3 ประสบการณ์ จำแนกเป็น

- 1) น้อยกว่า 5 ปี
- 2) 5-10 ปี
- 3) มากกว่า 10 ปี

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งจำแนกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- 4.2.1 สภาพการทำงาน
- 4.2.2 ค่าตอบแทนการทำงาน
- 4.2.3 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
- 4.2.4 ความมั่นคงในการทำงาน
- 4.2.5 การมีส่วนร่วมในโรงเรียน

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยการคงอยู่ หมายถึง องค์ประกอบที่ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนยังคงอยู่ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูประจำกับโรงเรียนและทำหน้าที่สอนอยู่ในวันสำรวจข้อมูล โดยไม่ขอลาออกหรือย้ายไปทำงานอื่น ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ จำแนกเป็น 5 ด้าน คือ

1) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมของโรงเรียนมีความร่มรื่นเย็นสบาย สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสำหรับการจัดการเรียนการสอน โดยห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ มีวัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างครบถ้วนเพียงพอ มีห้องเรียนและห้องปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอกับจำนวนนักเรียน ตลอดจนการจัดชั่วโมงการสอนในแต่ละสัปดาห์มีความเหมาะสม

2) ค่าตอบแทนการทำงาน หมายถึง รายได้หรือเงินเดือนประจำที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และเพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมถึงรายได้พิเศษ เช่น โบนัส ค่าทำงานล่วงเวลา สามารถเบิกค่าเบี่ยงเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าที่พัก เมื่อไปปฏิบัติงานนอกสถานที่มีรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานมานานหรือปฏิบัติงานดีเยี่ยมประจำปี ตลอดจนรางวัลการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน เป็นต้น

3) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง บริการหรือกิจกรรมอื่นๆ ที่โรงเรียนจัดให้เพิ่มเติมนอกเหนือจากที่รัฐกำหนดให้ เช่น รถรับ-ส่ง เงินช่วยค่าเดินทางไป-กลับ การประกันสุขภาพ จัดหาที่พักอาศัย จัดสวัสดิการกักขังเพื่อความมั่นคงในครอบครัว มีการจัดพัฒนาบุคลากรนอกสถานที่ จัดหาทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาครู ทุนการศึกษาของบุตร รวมถึงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการอบรมสัมมนา เป็นต้น ,

4) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกว่างานที่ทำมีความมั่นคงมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ มีหลักประกันความมั่นคงในอาชีพครู และ

สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควร ตลอดจนการรู้สึกลึกซึ้งที่มีใจที่ได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานประจำ ผู้บริหารให้ความคุ้มครองรับผิดชอบ และมีความมั่นใจในความมั่นคงของโรงเรียน ที่จะไม่มีการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนจะไม่ถูกยุบ หรือถูกยกเลิกการจ้างงานโดยง่ายหากไม่กระทำ ความผิดใด

5) การมีส่วนร่วมในโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้แทนครูหรือครูมีโอกาสเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน มีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมชี้แจง ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นในลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม การเข้าร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานของโรงเรียน มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นของครูต่อการทำงาน

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้รับใบอนุญาต หรือ ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ครู หมายถึง บุคคลที่โรงเรียนเอกชน บรรจุแต่งตั้งให้เป็นครู ต้องมีวุฒิปริญญาตรีและมีใบประกอบวิชาชีพครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่สอนของโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

โรงเรียนเอกชนในระบบ หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จัดการศึกษาดังแต่ระดับ ประถมศึกษาเป็นต้นไป โดยกำหนดจุดมุ่งหมายวิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในอำเภอลำลูกกา อำเภอธัญบุรี และอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยมีโรงเรียนในสังกัดแบ่งเป็นโรงเรียนรัฐ 75 โรงเรียน โรงเรียนเอกชนในระบบ 43 โรงเรียน และโรงเรียนเอกชนนอกระบบ 52 โรงเรียน

ภูมิหลังของครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง ข้อมูลภูมิหลังเกี่ยวกับ เพศ อายุ และ ประสบการณ์ ประกอบด้วย

1. เพศ หมายถึง เพศหญิง เพศชาย ของครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน
2. อายุ หมายถึง จำนวนปีอายุของครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน จำแนกเป็น
 - 1) น้อยกว่า 31 ปี
 - 2) 31 – 40 ปี
 - 3) มากกว่า 40 ปี

3. ประสพการณ์ หมายถึง จำนวนปีในการทำงานของครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน
แห่งนั้น จำแนกเป็น

- 1) น้อยกว่า 5 ปี
- 2) 5-10 ปี
- 3) มากกว่า 10 ปี