

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของโรงเรียนเอกชน โดยจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ มี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี เขต 2 ที่มีครูลาออกไม่เกินร้อยละ 10 ในปีการศึกษา 2551 รวม 7 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์ และกลุ่มครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่มีสถิติครูลาออกไม่เกินร้อยละ 10 ในปีการศึกษา 2551 รวม 7 โรงเรียน จำนวน 566 คน นำมาเทียบกับตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ได้ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 226 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลซึ่งใช้ค่าสถิติ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่า t-test และค่า F-test (ANOVA) ทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษา ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.1.1 ตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 220 คน จากแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวนทั้งสิ้น 226 คน คิดเป็นร้อยละ 97.35 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 81.82 ในขณะที่เพศชาย ร้อยละ 18.18 ส่วนอายุทั้ง 3 กลุ่มอายุ และประสบการณ์ทั้ง 3 กลุ่ม ประสบการณ์ มีจำนวนพอๆ กัน ครูส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 95.45 เป็นครูอยู่ในโรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,001 คนขึ้นไป ร้อยละ 79.55

5.1.2 ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1) ด้านสภาพการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยให้ครูคงอยู่ในโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและรองลงมาเรียงตามลำดับ คือ ข้อห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ ข้อจำนวนชั่วโมงการสอนในแต่ละสัปดาห์มีความเหมาะสม และข้อสภาพห้องเรียนมีความเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ส่วนข้อความสะดวกในการเบิกจ่ายวัสดุเพื่อการจัดการเรียนการสอน อยู่ในอันดับสุดท้ายแต่มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง

ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนก็มีนโยบายในการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ให้เอื้อต่อการเรียนการสอน มีความปลอดภัย มีความมั่นคงแข็งแรง สะอาด สวยงาม ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ รวมถึงการปลูกฝังให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เช่น การแต่งกาย การไหว้ทักทาย และการเอาใจใส่นักเรียน

2) ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยให้ครูคงอยู่ในโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและรองลงมาเรียงตามลำดับ คือ ข้อมีการให้รางวัลแก่ครูที่ทำงานมานานกว่า 10 ปี ข้อเงินเดือนและรายได้พิเศษที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ ข้อมีโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนอื่นๆ นอกจากเงินเดือน (เช่น โบนัส, ค่าสอนพิเศษ) และข้อครูมีโอกาสได้ปรับค่าตอบแทนสูงขึ้นตามความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับ

ปานกลาง ส่วนข้อได้รับคำตอบแทนพิเศษจากการทำงานล่วงเวลา อยู่อันดับสุดท้ายมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับน้อย

ในขณะที่ผู้บริหาร โรงเรียน ได้กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การให้โบนัส รวมถึงการให้คำตอบแทนพิเศษในโอกาสต่างๆ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับครูทุกคน

3) ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยให้ครูคงอยู่ในโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและรองลงมาเรียงตามลำดับ คือ ข้อโรงเรียนมีการจัดพัฒนาบุคลากรทุกปี ข้อโรงเรียนสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการอบรมและสัมมนา และข้อโรงเรียนให้บริการด้านรักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ/ประกันอุบัติเหตุ นอกเหนือจากที่รัฐจัด) ส่วนข้อโรงเรียนให้บริการรถรับส่งระหว่างโรงเรียนกับบ้านพักหรือให้เงินช่วยค่าเดินทางไป-กลับ อยู่อันดับสุดท้ายมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับน้อย

ในขณะที่ผู้บริหาร โรงเรียน ได้จัดมีสวัสดิการสำหรับครูด้วยการยกเว้นค่าธรรมเนียมการศึกษาอื่นและอุปกรณ์การเรียนบุตรครูทุกคน มีการพัฒนาครูประจำปี เช่น การส่งครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการกับหน่วยงานอื่นๆ การพัฒนาบุคลากรนอกสถานที่ทุกปี

4) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยให้ครูคงอยู่ในโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและรองลงมาเรียงตามลำดับ คือ ข้อโรงเรียนมีความมั่นคง ข้อโรงเรียนให้ความมั่นใจต่อการเป็นครูเอกชนที่โรงเรียนนี้ ข้อการได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากการสอนทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ ส่วนข้อครูมีโอกาสได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น อยู่อันดับสุดท้ายมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง

ในขณะที่ผู้บริหาร โรงเรียน ได้มีการสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความมั่นใจในความมั่นคงของอาชีพครู โดยมีการยกย่องครูที่มีผลงานดีเด่น ทำชื่อเสียงให้กับโรงเรียน สร้างบรรยากาศขององค์กรให้เหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน การพิจารณาความดีความชอบเลื่อนตำแหน่งมีกฎเกณฑ์การเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ อุทิศเวลาให้กับงานเป็นผู้รองตนครองคนและครองงาน

5) ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยให้ครูคงอยู่ในโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและรองลงมาเรียงตามลำดับ คือ ข้อผู้บริหารให้ความสำคัญกับตนเองกับครูและบุคลากรอื่นๆ ข้อครูมีอำนาจตามหน้าที่การทำงานอย่างเต็มที่ ข้อครูมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน ส่วนข้อการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อยู่อันดับสุดท้ายมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง

ในขณะที่ผู้บริหาร โรงเรียน ได้กำหนดให้มีการประชุมทางวิชาการของโรงเรียนทุกภาคการศึกษา เพื่อรับทราบแนวปฏิบัติงาน รวมถึงการให้แสดงความคิดเห็น เสนอปัญหาการปฏิบัติและแนะแนวทางการแก้ไข เพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน

5.1.3 การเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ และ ประสบการณ์ สรุปได้ดังนี้

1) ครูทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามข้อสมมติฐาน

2) ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐาน คือครูที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่มีอายุตั้งแต่ 31 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ครูทั้ง 3 กลุ่มอายุมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ครูที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี มีความเห็นแตกต่างจากครูที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนกลุ่มอายุอื่นและด้านสภาพการทำงานครูมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

3) ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐาน คือครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านความมั่นคงในการทำงาน ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ส่วนกลุ่มประสบการณ์อื่นและด้านสภาพการทำงานมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

5.1.4 การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ ปัจจัยการคงอยู่ของครู โรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ครูที่เห็นว่าการปฏิบัติงานมีปัญหา ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีอายุน้อย เพิ่งเข้าทำงานใหม่ ผลตอบแทนการทำงานด้านต่างๆ อาจจะยังไม่เป็นที่พอใจของครู จึงได้เสนอปัญหาเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์มากเกินไป ช่วงปิดภาคเรียนได้หยุดเฉพาะเสาร์อาทิตย์ รวมถึงอุปกรณ์การเรียนการสอนไม่เพียงพอ และยังให้ค่าตอบแทนน้อยและไม่ยุติธรรม ไม่มีมาตรฐานกฎเกณฑ์การพิจารณาขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทน สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลน้อยเกินไปไม่ครอบคลุมและการเบิกจ่ายล่าช้า ไม่มีความมั่นคงในอาชีพ การให้ออกจากงาน การเปลี่ยนงานมีหลักเกณฑ์ที่ไม่แน่นอน ขาดโอกาสแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน พร้อมทั้งครูโรงเรียนเอกชนได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆ สรุปได้ว่า โรงเรียนจะต้องมีกฎเกณฑ์ต่างๆ ไม่

ว่าจะเป็นการพิจารณาความเหมาะสมของชั่วโมงการสอนของครูแต่ละคน ต้องสร้างความมั่นใจให้ครูว่าจะมีความมั่นคงด้วยการมีกฎ ระเบียบ ในการพิจารณาความดีความชอบ การพิจารณาปรับเปลี่ยนงาน การเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม โรงเรียนควรจัดให้มีกองทุนเบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ให้ครูสามารถเบิกเงินสดจากโรงเรียนได้ทันที โดยโรงเรียนเบิกจากราชการมาทดแทนภายหลัง รวมถึงการให้ครูมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการบริหารงานด้านวิชาการให้เกิดผลดีต่อกระบวนการเรียนการสอนของโรงเรียนเพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยการคงอยู่ของครู โรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จากการเก็บข้อมูลจากตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 7 คน และครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในระบบ จำนวน 220 คน เป็นเพศหญิงมากที่สุดร้อยละ 81.82 อายุทั้ง 3 กลุ่มอายุ และประสบการณ์ทั้ง 3 กลุ่มประสบการณ์ มีจำนวน พอๆ กัน และนำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 การศึกษาปัจจัยการคงอยู่ของครู โรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ระดับปานกลาง และด้านค่าตอบแทนมีระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความจำเป็นในดำรงชีวิต ในสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน แต่สภาพการทำงานยังเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้ครูโรงเรียนเอกชน สามารถดำรงอาชีพครูได้ เมื่อพิจารณารายได้พบว่า

1) ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนเห็นว่า โรงเรียนเอกชนมีความพร้อม ทุกด้านไม่ว่าจะเป็น อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม อุปกรณ์การเรียนการสอน การจัดชั่วโมงการสอนที่เหมาะสม ห้องเรียนมีความเหมาะสมกับจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวคิดของเฮอชเบิร์ก (Heraberg, 1959 อ้างในสมยศ นาวิการ, 2538 : 87) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้านสุขภาพกายอันได้แก่ลักษณะสิ่งแวดล้อม ชั่วโมงการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ เป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมิลตัน (Miltion, 1981 : 159 อ้างใน นวรัตน์ วิบูลย์ศรี, 2550 : 15 - 16) กล่าวว่า สภาพการทำงานหมายถึง ชั่วโมงการทำงาน วัสดุ

อุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ตั้ง รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับสมยศ นาวิการ (2533 : 221 – 223) ซึ่งกล่าวว่า ความสะอาดของสถานที่ทำงาน เสียง ตารางการทำงาน เครื่องมือที่เพียงพอเป็นปัจจัยสำคัญด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างหนึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของวิฑูรย์ พงศ์พญา (2544 : 137) ที่พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ภาคตะวันตก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษณ์ เสร็จกิจดี (2547 : 81) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ครูให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานมากที่สุด

2) ด้านค่าตอบแทนการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.79$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนเอกชนได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเป็นเวลานาน รางวัลที่ให้แก่ครูที่ทำงานในโรงเรียนนานกว่า 10 ปี รวมถึงเงินเดือนและรายได้พิเศษมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น มีโบนัส ค่าสอนพิเศษ และค่าแวนนักเรียน ครูมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ (2533 : 221 – 223) กล่าวว่า ผลตอบแทน คือ ค่าจ้างและเงินเดือน มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากเพราะผลตอบแทนเป็นสิ่งที่สามารถให้ตอบสนองความต้องการของคนได้ เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน เป็นต้น และสอดคล้องกับแนวคิดของพะยอม วงศ์สารศรี (2540 : 185) กล่าวว่า การขึ้นเงินเดือนมีหลักเกณฑ์ชัดเจน ดังนั้น การกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนอย่างยุติธรรมและเสมอภาค ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า โอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนอื่นๆ นอกจากรายได้ประจำ อาจจะได้รับน้อย เพราะว่าการจ่ายค่าตอบแทนอื่นๆ ให้แก่ครูจะขึ้นอยู่กับการบริหารกิจการของโรงเรียนที่ได้รับในแต่ละปี และการจ่ายค่าตอบแทนเหล่านั้น จะขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โรงเรียนแต่ละโรงเรียนผู้พิจารณาเท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุปผา สายทอง (2547 : 94) ที่พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ในด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง

3) ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรประจำปีทุกปี การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการอบรมและสัมมนา เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ครูอยู่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นเวลานานๆ ไม่คิดลาออกจากโรงเรียน สอดคล้องกับกาญจนา บุญภักดี (2544 : 108) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ

สอดคล้องกับงานวิจัยของนภาพร ปวงสุข (2550 : 84) ที่พบว่าครูระดับปฐมวัยโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องปัจจัยด้านสวัสดิการที่สมควรได้รับอย่างเหมาะสม เช่น บ้านพักอาศัย/เงินกู้ยืม และอาหารกลางวัน เป็นต้น

4) ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดใหญ่มีความมั่นคงจึงมีความมั่นใจที่จะเป็นครูปฏิบัติงานที่โรงเรียนอย่างยาวนาน มีความรู้สึกลึกซึ้งใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารให้ความสนใจดูแลสุขทุกข์ของครู ทำให้รู้สึกทว่าอาชีพครูสามารถทำให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ตามสมควร สอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยค้ำจุนของเฮอรัชเบอร์เกอร์ (อ้างในสมยศ นาวิการ, 2538 : 87) ที่กล่าวว่า ความมั่นคงหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ และยังสอดคล้องกับรายงานวิจัยของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2536 : 35-36) พบว่าปัจจัยที่ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนคงอยู่คือ ครูมีโอกาสก้าวหน้าในชีวิตเพราะมีการสนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ส่งไปฝึกอบรม และส่งเสริมให้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น ครูมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เพราะโรงเรียนมีความมั่นคง มีชื่อเสียงมานาน ครูมีสวัสดิการที่ดี ทำงานแล้วสบายใจ และมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมคิด ภู่งุด (2545 : 106) พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง

5) ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.54$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นกันเองกับครูและบุคลากรอื่นๆ ครูมีอำนาจตามหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ ครูมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สอดคล้องกับบุญเชิด สุขอภิรมย์ (2541 : 22) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุนให้กิจกรรมต่างๆ โดยการเข้ามามีส่วนร่วมนั้น ต้องให้บุคคลได้มีส่วนรับรู้ขั้นตอนหรือเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร และรวมทั้งให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย ซึ่งทำให้กิจกรรม หรืองานที่ปฏิบัติ นั้น บังเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าเป็นการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันแก้ไขนั่นเอง และยังสอดคล้องกับภิญโญ สาร (2523 : 360-361) ที่กล่าวว่า บุคคลจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานได้นานในโรงเรียนเป็นผลดีหรือไม่เพียงใดอาศัยสิ่งจูงใจหลายสิ่งด้วยกัน เช่น การสร้างความรู้สึกรักให้เกิดขึ้นกับครูทั้งหลายว่าตนมีส่วนร่วมในการบริหาร ให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับและได้รับการสนับสนุนในความสำเร็จของตน เป็นต้น

5.2.2 การเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน

1) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการคงอยู่ที่ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ครูชายและหญิงมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานในลักษณะของการประสานงานร่วมกัน ซึ่งลักษณะงานดังกล่าวไม่ได้กำหนดเพศ เพื่อจำแนกลักษณะของงาน เช่นเดียวกับการรับราชการในหน่วยงานอื่นๆ เช่น ข้าราชการทหาร ข้าราชการตำรวจ เป็นต้น ปัจจุบันการผลิตครูจะผลิตตามความรู้ความสามารถในแต่ละสาขาวิชา จึงทำให้ครูทั้งชายและหญิงสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้ตรงกับลักษณะงานและความถนัดตามสาขาที่ได้ศึกษามา ประกอบกับปัจจุบันหน่วยงานราชการต่างๆ เปิดโอกาสให้เพศหญิงสามารถให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ได้เท่าเทียมกับชาย ดังนั้น ครูโรงเรียนเอกชนทั้งชายและหญิงจึงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของครุณี ไยเผือก (2534 : 96) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน พบว่า ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ทั้งชายและหญิงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชีระพงศ์ จุยมณี (2532 : 138) ที่ศึกษาเรื่องความพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา พบว่า ทั้งชายและหญิงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน จำแนกตามอายุในภาพรวม พบว่า ระหว่างครูที่อายุไม่เกิน 30 ปี กับครูที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการคงอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเมื่อครูมีอายุมากขึ้น จะมีความคิดที่รอบคอบยิ่งขึ้น มีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ต่อครอบครัว สังคมส่วนรวม รวมถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา จึงทำให้ครูต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (อ้างใน นาดยา สมิติชญ์ชัย, 2550 : 89-90) ที่พบว่า บุคคลเมื่อมีอายุมากขึ้น ระดับคุณภาพจะเจริญขึ้นตามวัย ความคิดในการทำกิจกรรมต่างๆ จะเป็นไปได้โดยรอบคอบมากขึ้น มองชีวิตครอบคลุมและลึกซึ้งมากขึ้น การรับผิดชอบต่องานมากขึ้น สอดคล้องกับสุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2538 : 19) ที่กล่าวว่า ผู้ใหญ่วัยกลางคนมีพัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน และศักยภาพจะพัฒนาตนเองได้ เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า

ด้านสภาพการทำงาน ครูโรงเรียนเอกชนทุกกลุ่มอายุมีความเห็นที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนเอกชนสภาพห้องเรียนมีแสงสว่างอย่างเพียงพอ มีการจัดชั่วโมงการสอนในแต่ละสัปดาห์ที่มีความเหมาะสม สภาพห้องเรียนมีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีภูมิสถาปัตยกรรมที่สวยงาม ร่มรื่น ครูจึงพอใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นเวลานาน สอดคล้องกับสมคิด กุ้สุด (2545 : 109) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ครูโรงเรียนเอกชนอายุไม่เกิน 30 ปี มีความเห็นแตกต่างกันกับครูที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูที่มีอายุมากจะมีความคิดที่ละเอียดรอบคอบยิ่งขึ้น มีภาระและความรับผิดชอบต่อนุเคราะห์และครอบครัว จึงเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันอาจจะน้อยไปบ้าง แต่ก็เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพได้ และความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี ย่อมมีประสบการณ์การเป็นครูระยะสั้นกว่า จะพยายามมองหาโอกาสความก้าวหน้าใหม่ อาชีพที่มั่นคงใหม่ และค่าตอบแทนที่สูงกว่า สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2537 : 525) ซึ่งกล่าวว่า การกำหนดค่าตอบแทนมีความสำคัญช่วยรักษานักงานที่มีความรู้ความสามารถขององค์กรเอาไว้ หากพนักงานเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ตนได้รับกับขององค์กรอื่นและเห็นว่ารายได้ที่ตนได้รับสูงพอแล้ว พนักงานจะยังทำงานต่อไป ถ้าหากได้รับน้อยกว่าก็อาจจะชวนขวลาออกไปทำงานให้กับกิจการที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า

ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ครูโรงเรียนเอกชนอายุไม่เกิน 30 ปี มีความเห็นที่แตกต่างกับครูที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์การปฏิบัติงานที่โรงเรียนยาวนาน เห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันก็เพียงพอต่อการดำรงชีพและพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานที่โรงเรียนต่อไป ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี ที่เป็นคนรุ่นใหม่มีโอกาสที่จะมองหาอาชีพที่สวัสดิการดี ๆ มีความมั่นคงในอาชีพ สอดคล้องกับมาณฑุ สวามีชัย (2527 : 166) กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้แก่พนักงานจะช่วยลดอัตราการลาออกจากงานของพนักงานได้ ช่วยให้พนักงานมีขวัญกำลังใจมากขึ้น และพนักงานมีความผูกพันกับองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมจะทำงานเพื่อองค์กร

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ครูโรงเรียนเอกชนอายุไม่เกิน 30 ปี มีความเห็นแตกต่างกันกับครูที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครู

ส่วนใหญ่มีอายุมาก ได้รับรู้สภาพการเปลี่ยนแปลงสภาพของโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติงานว่ามีการพัฒนาให้มีความมั่นคง รวมถึงมีความรู้สึภาคภูมิใจในการได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากการปฏิบัติการสอน จึงอยู่ปฏิบัติงานที่โรงเรียนเป็นเวลานาน ย่อมแสดงให้เห็นว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง จึงไม่ได้คิดย้ายไปปฏิบัติงานอื่น ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี จะมีแนวคิดที่มุ่งมั่นหางานที่มีความมั่นคงในอาชีพ โดยเฉพาะการรอโอกาสสมัครสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2540 : 26) ที่กล่าวว่า สถานภาพครูโรงเรียนเอกชนไม่มีความมั่นคง เช่นครูโรงเรียนรัฐบาล เพราะรายได้ต่ำ การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งไม่เป็นระบบชัดเจนและไม่แน่นอน ครูจำนวนหนึ่งอยู่เพื่อรอผลการสอบบรรจุ เมื่อรัฐบาลเรียกบรรจุเมื่อใดก็จะลาออกทันที

ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ครูโรงเรียนเอกชนอายุไม่เกิน 30 ปี มีความเห็นที่แตกต่างกับครูที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูที่มีอายุมากและอยู่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมานาน ย่อมเป็นที่สนิทสนมคุ้นเคยกับผู้บริหารโรงเรียนจึงให้ความเป็นกันเอง และไว้วางใจ มอบหมายให้งานสำคัญให้ปฏิบัติและมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานในโอกาสต่างๆ เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารโรงเรียน ครูย่อมมีความภาคภูมิใจ ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี ที่เป็นคนรุ่นใหม่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานยังไม่เด่นชัดเท่าที่ควร จึงขาดโอกาสได้แสดงความคิดเห็นหรือร่วมประชุม จึงเห็นว่าคุณเองไม่ได้มีส่วนร่วมในโรงเรียน สอดคล้องกับสมยศ นาวิการ (2525 : 437) ที่กล่าวว่าบุคคลระดับอาวุโสมักจะยืนยันถึงความสามารถของการมีส่วนร่วมในการวางแผนบทบาทของพวกเขาในองค์กรแม้กระทั่งที่ระดับต่ำการมีส่วนร่วมจะมีความสำคัญ

5.2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวม พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการคงอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงานหลายปี ได้รู้ ได้เห็นการเปลี่ยนแปลงต่างๆ มากมายภายในโรงเรียน เช่น ด้านการบริหารจัดการ การวิชาการ อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ สื่อ นวัตกรรมทางการศึกษา การเป็นนักรักศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ครูส่วนใหญ่ที่มีประสบการณ์มาก จึงมีความเห็นแตกต่างจากครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์น้อย สอดคล้องกับสมคิด ภู่อุด (2545 : 110) ที่พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หากพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านสภาพการทำงาน ครูโรงเรียนเอกชนทุกกลุ่มประสบการณ์ทำงานมีความเห็นที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูทุกคนมีความพอใจกับสภาพการทำงาน โดยที่ห้องเรียนมีแสงสว่างอย่างเพียงพอ มีการจัดชั่วโมงการสอนในแต่ละสัปดาห์ที่มีความเหมาะสม สภาพห้องเรียนมีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ความสะดวกเป็นระเบียบเรียบร้อย มีภูมิสถาปัตยกรรมที่สวยงาม ร่มรื่น ครูจึงพอใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของสมคิด ภูสุต (2545 : 110) ที่พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูที่มีอายุการทำงานในโรงเรียนมานาน มีประสบการณ์ มีความรู้ ความชำนาญ ได้ความไว้วางใจจากผู้บริหาร และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านต่างๆ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย ซึ่งสอดคล้องกับอารีรัตน์ หิรัญโร (อ้างในกาญจนา บุญภักดี, 2544 : 28) ที่ศึกษาเรื่องความคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชา พบว่า อาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับ 7 ขึ้นไป เป็นอาจารย์ที่มีอายุมาก มีประสบการณ์ในการทำงาน ระดับเงินเดือนยังสูง มีแนวโน้มที่จะมีแรงจูงใจและพอใจกับการทำงานมากกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับเงินเดือนน้อยกว่า

ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานที่โรงเรียนยาวนาน เห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีพ และยังมีสวัสดิการจากรัฐตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ซึ่งสอดคล้องกับระเบียบกองทุนสงเคราะห์ว่าด้วยการสงเคราะห์ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการสงเคราะห์เกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลในการเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลของรัฐและสถานพยาบาลของเอกชน เมื่อส่งเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ติดต่อกันครบสองเดือน และยังมีสิทธิได้รับเงินทุนเลี้ยงชีพเมื่อออกจากงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริชญญา โสพสจินดา (2548 : 98) ที่ศึกษาเรื่องสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่าอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์

อัตราจ้างด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูที่ปฏิบัติงานที่โรงเรียนอยู่ในโรงเรียนนานๆ ประกอบกับโรงเรียนมีความมั่นคงมีสวัสดิการที่ดี ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอสำหรับการดำรงชีพจึงไม่คิดย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความไม่มั่นใจในความมั่นคงของอาชีพ จึงมีแนวคิดที่จะหางานใหม่ที่มีความมั่นคง โดยเฉพาะการรอโอกาสสมัครสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา บุญภักดิ์ (2544 : 111) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความรู้สึกว่าการทำงานยังไม่มั่นคงเท่ากับครูที่มีประสบการณ์ 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี ซึ่งครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี อาจมีการเคลื่อนย้ายเปลี่ยนงานได้ตลอดเวลา

ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย โรงเรียนจะไม่ค่อยให้มีส่วนร่วมในโรงเรียนมากนัก โรงเรียนเองก็ไม่มั่นใจว่าครูจะอยู่ปฏิบัติงานที่โรงเรียนอีกนานหรือไม่ ตรงกันข้ามกับครูที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนนานๆ ย่อมเป็นที่ไว้วางใจของผู้บริหาร โรงเรียนจึงมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในโรงเรียน โดยเฉพาะการให้ความเป็นกันเองของผู้บริหาร มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานตามอำนาจหน้าที่ จึงทำให้ครูมีความภาคภูมิใจและอยู่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนานๆ ไม่คิดย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น สอดคล้องกับเอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 36) ที่กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย วิธีการทำงานตลอดจนการตัดสินใจในการทำงานจะสร้างให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน

ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปัจจัยการคงอยู่ของครู โรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

จากการศึกษาครั้งนี้พบปัญหาเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์มากเกินไป ไม่ได้หยุดในช่วงปิดภาคเรียน เงินเดือนและค่าตอบแทนการสอนพิเศษน้อย การพิจารณาขึ้นเงินเดือนไม่มีเกณฑ์ที่แน่นอนและไม่ยุติธรรม หาความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพไม่มี รวมถึงไม่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารโรงเรียนเอกชนเป็นไปในรูปแบบของธุรกิจ ที่มีเจ้าของเพียงคนเดียว การดำเนินกิจการ โรงเรียนจึง

มุ่งแสวงหาผลกำไรมากกว่าการเป็นนักการศึกษา การลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ รวมถึงการใช้แรงงานให้คุ้มกันเงินค่าจ้าง ซึ่งอาจจะสร้างความอึดอัดใจให้กับครู จึงคิดหางานอื่นที่มีความมั่นคงในอาชีพ โดยเฉพาะการลาออกไปสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู

อย่างไรก็ตามครูโรงเรียนเอกชนได้เสนอแนะการแก้ไขปัญหาดังกล่าว สรุปได้ว่าโรงเรียนจะต้องมีกฎเกณฑ์ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการพิจารณาความเหมาะสมของชั่วโมงการสอนของครูแต่ละคน ต้องสร้างความมั่นใจให้ครูว่าจะมีความมั่นคงด้วยการมีกฎ ระเบียบ ในการพิจารณาความดีความชอบ การพิจารณาปรับเปลี่ยนงาน การเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรม การให้ครูมีโอกาสดำเนินการความคิดเห็นในการบริหารงานด้านวิชาการให้เกิดผลดีต่อกระบวนการเรียนการสอนของโรงเรียนเพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปัจจัยการคงอยู่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หากโรงเรียนอยากให้ครูอยู่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นเวลานานไม่คิดย้ายหรือลาออก โรงเรียนควรให้ความสำคัญปัจจัยใน 3 ด้าน ดังนี้

1) ด้านสภาพการทำงาน จากการศึกษาพบว่า หากโรงเรียนต้องการให้ครูคงอยู่และไม่คิดย้ายออกจากโรงเรียน โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการจัดสภาพห้องเรียนให้มีแสงสว่างเพียงพอ จัดจำนวนชั่วโมงการสอนของครูในแต่ละสัปดาห์ให้มีความเหมาะสม ปรับปรุงห้องเรียนให้มีความเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และจัดบริเวณโรงเรียนให้มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ร่มรื่น สวยงาม

2) ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน จากการศึกษาพบว่า หากโรงเรียนต้องการให้ครูคงอยู่และไม่คิดย้ายออกจากโรงเรียน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นกันเองกับครูและบุคลากรอื่น ๆ การมอบอำนาจควรให้ครูมีอำนาจตามหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ รวมถึงควรเปิดโอกาสครูมีโอกาสดำเนินการความคิดเห็นในการทำงานและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นเหล่านั้น

3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า หากโรงเรียนต้องการให้ครูคงอยู่และไม่คิดย้ายออกจากโรงเรียน โรงเรียนควรสร้างความเชื่อมั่นให้ครูเห็นว่ามีความมั่นคงและเกิดความมั่นใจต่อการเป็นครูของโรงเรียน ควรมอบหมายงานนอกเหนือจากการสอนเพื่อทำให้ครูมีรู้สึกภาคภูมิใจ ผู้บริหารควรดูแลให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ทำ

5.3.2 ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

หน่วยงานต้นสังกัด ควรมีการออกระเบียบ กฎหมาย คู่มือการปฏิบัติงานของครูให้มีสภาพการบังคับใช้ที่เป็นรูปธรรมมากกว่าปัจจุบัน กล่าวคือระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2542 ถึงแม้จะมีผลบังคับใช้แต่ก็เป็นเหมือนเสือกระดาษ ไม่มีบทลงโทษที่เป็นรูปธรรมสำหรับโรงเรียนที่เอาัดเอาเปรียบครูซึ่งยังมีปัญหาการร้องเรียนของครูอยู่เนืองๆ การสนับสนุนงบประมาณสำหรับการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนเป็นอีกส่วนหนึ่งที่ภาครัฐควรให้การดูแล เพราะที่ผ่านมาครูโรงเรียนเอกชนไม่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้จากภาครัฐเท่าที่ควร อีกเรื่องที่ระดับนโยบายจะต้องให้ความสำคัญเป็นที่สุดคือการมีวิทยฐานะของครูโรงเรียนเอกชน หากเทียบ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนจากโรงเรียนเอกชนจะสูงกว่าภาครัฐ นั้นแสดงให้เห็นว่าครูของโรงเรียนเอกชนย่อมมีคุณภาพ

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นระหว่างครูโรงเรียนเอกชนกับครูของโรงเรียนรัฐบาล เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดสวัสดิการด้านต่างๆ
- 2) ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาระดับพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 เพื่อจะได้เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูให้เท่าเทียมกัน
- 3) ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในความคิดเห็นของครูกับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เพื่อหาข้อมูลยกระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน