ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

FACTORS AFFECTING THE RESIGNATION OF PRIVATE SCHOOL TEACHERS IN PATHUMTANEE'S EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

วิไลวรรณ อ่อนศรี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์แนวโน้มการลาออกของครูโรงเรียนเอกชน และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์แนวโน้มการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนในระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 80.53 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และปัจจัยด้านค่าตอบแทน มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของครูโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถสร้างเป็นสมการเส้นตรงได้ ส่วนปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านองค์กร มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนในระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของครูโรงเรียนเอกชน คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และปัจจัยด้านค่าตอบแทนเป็นตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตาม คือ แนวโน้มการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

Abstract

The purpose of this study was to find out factors that could predict the retired tendency of private school teachers and making equation predict the retired tendency of private school teachers in Pathumtani Education Service Area 2. The samples using for this study were 182 teachers (80.53%). For an analysis of data, used both descriptive statistics: frequency distribution and percentage; average; mean, standard deviation, and Multiple Regression Analysis. The results of the study were shown briefly as follows:

The factor of relation and the factor of payment effected to retired tendency of private school teachers with statistically significant difference at 0.05 level, and making the linear equation. Whereas the factor of operation and the factor of organization effected to retired tendency of private school teachers with statistically non-significant difference. The factors predicting the relation of factors that effecting to retired tendency of private school teachers were the factor of relation and the factor of compensation, which were independent variables that could predict the dependent variables: the retired tendency of private school teachers, with statistically significant difference at 0.05 level.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรทางการศึกษา มีความสำคัญต่อการพัฒนาเยาวชนของชาติเป็นอย่างยิ่ง สถาบันทางการศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการถ่ายทอดความรู้ การฝึกฝน สร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้ารวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม เพื่อขัดเกลาคนให้เป็นเยาวชนอันพึงประสงค์ของสังคม มีหน้าที่ในการการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบการศึกษาในระบบ (Formal Education) คือ การศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษาการวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน การศึกษานอกระบบหรือ Non-formal Education หมายถึง การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ แต่นอกกรอบของการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนปกติ โดยมุ่งบริการให้คนกลุ่มต่างๆ ของประชากร ทั้งที่เป็นผู้ใหญ่และเด็กและการศึกษาตามอัธยาศัย หมายความว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งบุคคลแสวงหาและรับความรู้ ทักษะ ทัศนคติความเข้าใจที่กระจ่างชัดที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในชีวิตประจำวันและการแสดงออกต่อสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวบุคคล (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2542: 9)

การศึกษายังแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา และการจัดการอาชีวศึกษา ดังนั้นองค์กรทางการศึกษาทั้งในอดีตและปัจจุบัน จึงเป็นหน่วยงานหลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้มุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องให้กับมนุษย์ มีสติปัญญาความรู้ คุณธรรม จริยธรรมในการดงรงชีวิต สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ที่มุ่งเน้นพัฒนาคนให้เป็นเยาวชนอันพึง

ประสงค์ของสังคมต่อไป ในปัจจุบันรัฐบาลได้เปิดโอกาสให้เอกชนช่วยรัฐบาลในการจัดการศึกษาในฐานะเป็นนิติบุคคล มีความเป็นอิสระโดยการกำกับติดตามและประเมินคุณภาพการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ โดยรัฐบาลให้การสนับสนุนเงินอุดหนุน และสิทธิประโยชน์อย่างอื่นอีกมากมาย (ราชกิจจานุเบกษา. 2551: 69)

ปัจจุบันสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 มีจำนวนทั้งสิ้น 119 แห่ง เป็นสถานศึกษาในกำกับของรัฐ จำนวน 75 แห่งสถานศึกษาเอกชน จำนวน 44 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2.2552) ลักษณะความแตกต่างขององค์กรทางการศึกษาของรัฐกับองค์กรทางการศึกษาของเอกชนมีความแตกต่างกันด้านบริหารจัดการความมั่นคง ครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รายได้ส่วนใหญ่เฉลี่ยในอัตราขั้นต่ำตามฐานการจ้างงานของรัฐ การได้รับเงินเดือนและสวัสดิการไม่เหมาะสมกับภาระงานที่มีจำนวนมากขาดความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ครู เป็นบุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542: 3) ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้กระบวนการเรียนการสอนสมบูรณ์ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ปัญหาการลาออกของครู ส่งผลให้การเรียนการสอนขาดความต่อเนื่อง ทำให้นักเรียนประสบปัญหาการปรับตัว ซึ่งต้องอาศัยระยะเวลา การแต่งตั้งและการถอดถอน หากมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งมากจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบปัญหา การขาดครูผู้สอน กระบวนการเรียนการสอนไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ดังปรากฏตามการแต่งตั้งถอดถอนครูโรงเรียนเอกชน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีการแต่งตั้งและถอดถอนในอัตราที่สูง ดังตาราง 1

ตาราง 1 อัตราการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ปีการศึกษา	การแต่งตั้ง	การถอดถอน	คิดเป็นร้อยละ
2547	363	127	35
2548	435	205	47
2549	560	235	41
2550	725	402	55
2551	790	452	57

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. 2552

จากข้อมูลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา อัตราการลาออกของบุคลากรในสถานศึกษาเอกชนมีอัตราการลาออกในระดับสูง และมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นทุกปี โดยเฉพาะในปีการศึกษา 2551 มีอัตราการลาออกถึงร้อยละ 57 ของอัตราการบรรจุ ซึ่งเป็นอัตราในระดับที่สูงมาก แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนเอกชนมีการลาออกเพื่อเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ และเพื่อประกอบอาชีพอื่นในอัตราที่สูง ส่งผลให้โรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ขาดครูผู้สอน มีผลกระทบต่อสถานศึกษาเอกชน ต้องเสียงบประมาณในการสรรหาครูใหม่มาทดแทน ส่งผลให้นักเรียนประสบปัญหาในการเรียนรู้ไม่ต่อเนื่อง สถานศึกษาต้องใช้เวลาในการพัฒนาครูใหม่ และนักเรียนต้องใช้เวลาในการปรับตัวมากขึ้น

จากผลการลาออกของครูดังกล่าวสรุปได้ดังนี้ อัตราการลาออกของครูที่มีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น ทำให้ขวนการเรียนรู้ของนักเรียนเกิดปัญหา ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในด้านเศรษฐกิจประเทศสูญเสียงบประมาณโดยเปล่าประโยชน์ การพัฒนาประเทศที่จำเป็นต้องอาศัยประชากรของประเทศที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นบุคคลที่รับผิดชอบ ต่อสังคมส่วนรวมจึงจะสามารถพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าได้ จึงทำให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ประจำกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสนใจที่จะศึกษาปัญหานี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อค้นหาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ แนวโน้มการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนในระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แนวโน้มการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนในระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสายการสอนโรงเรียนเอกชนในระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 552 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสายการสอนในโรงเรียนที่เปิดทำการสอนในระดับประถมศึกษา

ปัจจุบันปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเอกชน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรการเทียบตารางของ Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 226 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนในระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ แนวโน้มการลาออกของครูโรงเรียนเอกชน และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์แนวโน้มการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนในระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.8614 วิเคราะห์ข้อมูลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Enter ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมี

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านองค์กร มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของครูโรงเรียนเอกชน ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านองค์กร มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของครูโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถสร้างเป็นสมการเส้นตรงได้

ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของครูโรงเรียนเอกชน คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (RELATE) ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (COMPENS) เป็นตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ ตัวแปรตาม คือแนวโน้มการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 นี้ สามารถนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของครูโรงเรียนเอกชน โดยใช้คะแนนดิบ

$$W_{(tendency)} = 12.386 - 0.143_{(COMPENS)} + 0.203_{(RELATE)}$$

สมการพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของครูโรงเรียนเอกชน โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z_{(Tendency)} = -0.220_{(COMPENS)} + 0.263_{(RELATE)}$$

อภิปรายผล

ผลการศึกษาข้อมูลสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านองค์กร มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของครูโรงเรียนเอกชน ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านองค์กร มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรดาว จรัญญา (2547) ที่พบว่าปัจจัยด้านสวัสดิการและเงินเดือน เป็นปัจจัยแรกที่ส่งผลต่อการลาออกของอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน และสอดคล้องกับ กาญจนา วสุวัต (2548) ที่พบว่าสาเหตุการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนเป็นอับดับหนึ่ง ได้แก่ ปัจจัยด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล สาเหตุที่ปัจจัยเหล่านี้มีผลอาจเป็นเพราะว่า สภาพทางเศรษฐกิจ โดยครูที่มีคุณภาพมักลาออกจากงาน เมื่อเงินเดือนในอาชีพอื่นสูงกว่าเงินเดือนครู การขึ้นเงินเดือนครูให้ใกล้เคียงกับคนในอาชีพอื่น เป็นวิธีการที่มีประสิทธิ์ ภาพมากที่สุดในการลดอัตราการลาออกของครู

ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของครูโรงเรียนเอกชน คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (RELATE) ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (COMPENS) เป็นตัวแปรอิสระที่สามารถทำนาย ตัวแปรตาม คือแนวโน้มการลาออกของครูโรงเรียนเอกชน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (RELATE) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีความสำคัญในการพยากรณ์แนวโน้มการลาออกของครูโรงเรียนเอกชน เป็นอันดับแรก เนื่องจากเมื่อมีปัญหาเกิดจากการทำงานร่วมกัน เพื่อนไม่ร่วมกันรับผิดชอบ การให้ความร่วมมือ และการประสานงานในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานดำเนินไปด้วยความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน รู้สึกเป็นส่วนเกินที่เพื่อนๆ ไม่ให้ความสำคัญ และครูในโรงเรียนขาดความสามัคคี แบ่งพรรคแบ่งพวก ซึ่งสอดคล้องกับกาญจนา วสุวัต (2548) ที่พบว่า สาเหตุการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนลาออกส่วนหนึ่ง มาจากความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับฉัตรดาว จรัญญา (2547) ที่พบว่าปัจจัยรองลงมาคือปัจจัยด้านความสัมพันธ์ที่ไม่ราบรื่นกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนเช่นกัน ให้เห็นว่า หากครูได้รับ การสร้างความบรรยากาศความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานด้วยกัน เพื่อเสริมสร้าง

บรรยากาศในการทำงาน ซึ่งเป็นขวัญและกำลังใจแก่ครู มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานด้วยกัน มีการยอมรับนับถือและให้ความช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ เฮร์ซเบิร์ก(Herzberg. 1959) ที่กล่าว ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย ก็จะทำให้ครูอยู่ในองค์กรได้ยาวนานขึ้น
ปัจจัยด้านค่าตอบแทน(COMPENS) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีความสำคัญต่อแนวโน้มการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนเป็นอันดับ 2 เนื่องจากเงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานและโรงเรียนจัดสวัสดิการให้กับครูไม่มีความเสมอภาค ซึ่งสอดคล้องกับ เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2542) ที่กล่าวว่า การตัดสินใจลาออกจากงานมีสาเหตุมาจาก สภาวะทางเศรษฐกิจ เช่น การเป็นหนี้สินรุงรัง ค่าจ้างต่ำไม่ได้ขึ้นค่าจ้าง อยากประกอบอาชีพอื่นที่มีรายได้ดีกว่า หากครูได้รับการจูงใจด้วยผลตอนแทนที่เป็นเงิน และสิทธิ์ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ดี เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับครูมีความรู้ความสามารถ ก็จะอยู่กับโรงเรียนได้นานที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาข้อมูลในครั้งนี้ พบว่า แนวโน้มที่ส่งผลต่อการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนในระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของครูโรงเรียนเอกชน โดยเฉพาะปัจจัยที่สามารถพยากรณ์แนวโน้มการลาออกของครูโรงเรียนเอกชน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้แก่ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (RELATE) และปัจจัยด้านค่าตอบแทน (COMPENS) ดังนั้น ผลการศึกษาข้อมูลในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในองค์กร หรือนำไปปรับปรุงใช้กับคุลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันให้เกิดขวัญกำลังในการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันการลาออกของครู และลดจำนวนการลาออกของครู เพื่อให้ครูอยู่ในสถานที่ทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำปัจจัยด้านความสัมพันธ์ และปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่สามารถพยากรณ์แนวโน้มการลาออกของครูโรงเรียนเอกชน ไปทำการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อศึกษาหาวิธีที่จะลดจำนวนการลาออกของครูโรงเรียนเอกชน
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวกับแนวโน้มการลาออก

บรรณานุกรม

กมลมาลย์ ทิพย์รัตน์. (2549).**ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา.**วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ภูเก็ต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ.**กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

กฤษณ์กมล ไชยบุญเรือง. (2549). **ปัญหาในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.** วิทยานิพนธ์ บริหารการอาชีวะและเทคนิคศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

กาญจนา วสุวัต. (2548). **สาเหตุการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

กิตติมา กายาวงศ์. (2547). **ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนจังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.**กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กิติมา ปรีดาดิลก. (2529).**ทฤษฎีการบริหารองค์การ.** กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2542). **การเลิกจ้างและการลาออก.** กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

ฉัตรดาว จรัญญา. (2547). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ.**วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ชยานันต์ คงทรัพย์. (2551). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี**วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

เติมพงศ์ สุนทโรทก (2547). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

เทพพนม เมืองแมน; และ สวิง สุวรรณ. (2529). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์. (2543).**องค์การและการบริหารการศึกษาการจัดการแผนใหม่.**กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

แน่งน้อย พงษ์สามารถ. (2519). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บรรยง โตจินดา. (2546). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: อมร.

ประดิษฐ์ ชัยประสิทธิ์โรจน์ (2540). **ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับองค์ประกอบของการลาออกจากโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ในกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ประเสริฐ จินะกาศ. (2549). **การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนจังหวัดลำปาง.**วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ลำปาง มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีด.

พรพรรณ แสงไชย. (2548). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550. (2551). **ราชกิจจานุเบกษา.** (11 มกราคม 2551) เล่มที่ 125 (ตอนที่ 7 ก). หน้า 29-69.

มนต์ชัย ตันติพิบูลทรัพย์. (2550)**ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนบวรรัตนศาสตร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชนจังหวัดระยอง.**วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2546). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเทกซ์.

สมนึก องค์เพราเพลิด. (2549). **ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี.**วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2540). **การบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ ไทยวัฒนาพานิช.

สุรศักดิ์ หลาบมาลา(2543). **การลดการขาดงานและการลาออกจากงานของครู.** กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีด

Alderfer, Clayton P. (1979). **A New Theory fo Human Needs: Organizational Benavior and Human Performance.** New York: NcGraw-Hill book Co.

Gilmer, B.V. (1971). **Industrail Psychology.** New York: McGraw-Hill. Book company.

Herzberg, Ferderic; and others. (1999). **The Motivation to work.** New York: John Wiley and Sons.

Maslow, A.H. (1970). **Motivation and Personality.** 2nd ed. New York: Harper and Row, Publisher.