



ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ

ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

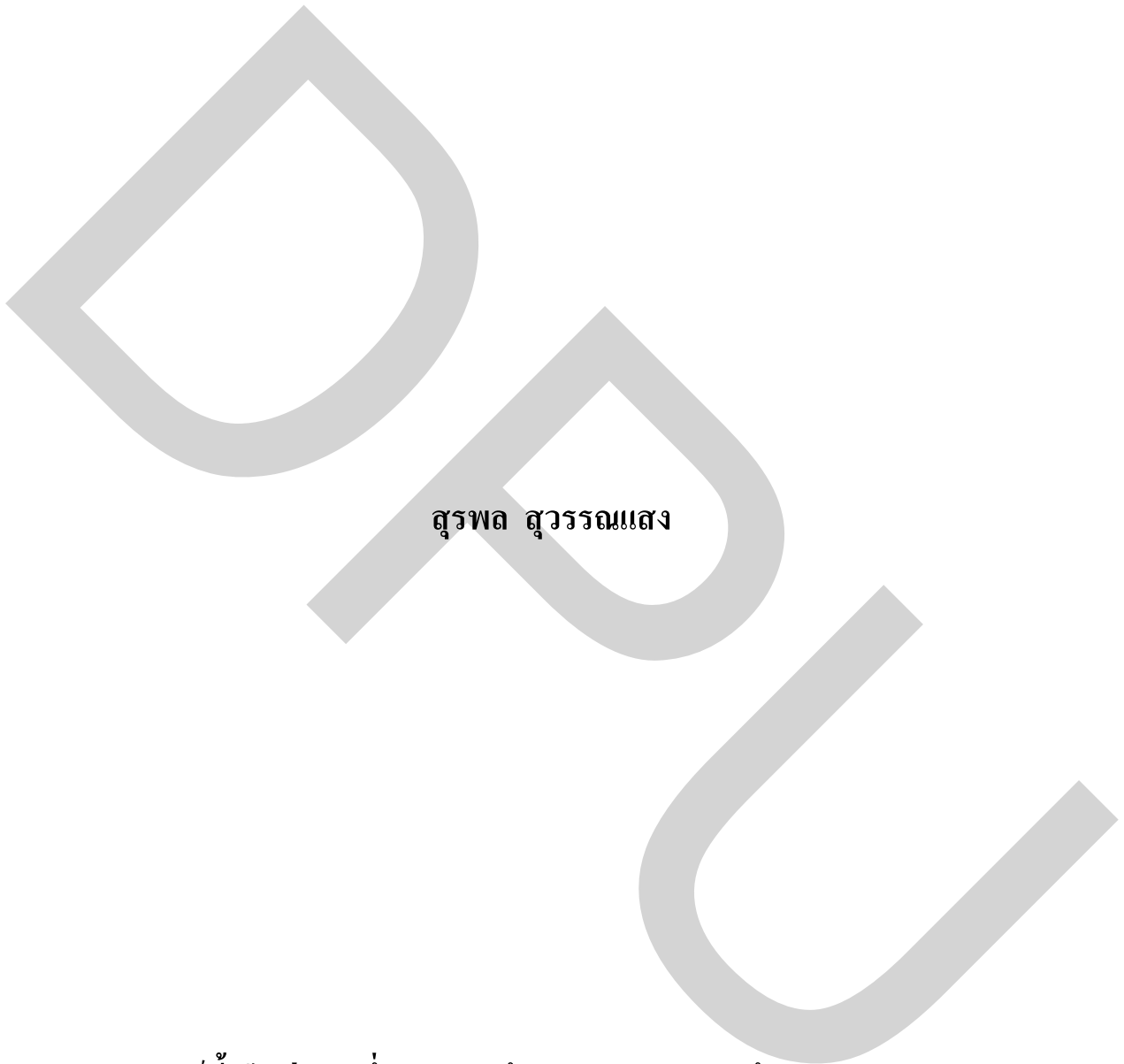
**THE EXISTENCE FACTORS OF PRIVATE SCHOOL
TEACHERS IN THE BASIC EDUCATION SYSTEM IN
PATHUMTHANI EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2**

สุรพล สุวรรณแสง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2553

ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2553

**THE EXISTENCE FACTOR OF PRIVATE SCHOOL TEACHERS
IN THE BASIC EDUCATION SYSTEM IN PATHUMTHANI
EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2**

SURAPOL SUVANSEANG

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

For the Degree of Master of Education

Department of Education Management

Graduate School, Dhurakij Pundit University

2010

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาจากบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์โชติ แยมแสง ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ โดยสละเวลาอันมีค่าทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอขอบคุณท่านอาจารย์ ดร. พิมพ์ใจ กิบาลสุข ประธานกรรมการ รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ กรรมการสอบ อาจารย์โชติ แยมแสง กรรมการสอบ ที่กรุณาให้ข้อคิดเห็นแนะนำที่เป็นประโยชน์ ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

พร้อมกันนี้ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการจัดการการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และให้ความเมตตาแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบคุณ นายสมบัติ จันทร์มีชัย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 นายวิรุฬห์ แสงงาม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 อาจารย์โชติ แยมแสง อาจารย์ภาควิชาการจัดการการศึกษา นางนวลอนงค์ นวลเขียว ผู้อำนวยการโรงเรียนพ่อสุวรรณวิทยา นายประธาน เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา ผู้อำนวยการโรงเรียนเฟื่องฟ้าวิทยา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

คุณความดีและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สุรพล สุวรรณแสง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๗
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
สารบัญตาราง.....	๗
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดในการการบริหาร โรงเรียน.....	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคงอยู่.....	14
2.3 ปัจจัยการคงอยู่ของครู โรงเรียนเอกชน.....	19
2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	30
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	38
3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	38
3.2 ประชากรและวิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	39
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการศึกษา.....	44
4.1 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม.....	45
4.2 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการคงอยู่ของครู โรงเรียนเอกชน.....	47
4.3 ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ ของครู โรงเรียนเอกชน.....	55
4.4 ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ.....	65
5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	71
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	72
5.2 อภิปรายผล.....	75
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	83
บรรณานุกรม.....	85
ภาคผนวก.....	90
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	90
ภาคผนวก ข ค่าความตรงและสอดคล้อง (IOC).....	105
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	110
ภาคผนวก ง ตารางค่าสถิติ.....	113
ภาคผนวก จ ราชานามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย.....	134
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์.....	141
ภาคผนวก ช รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง.....	143
ประวัติผู้เขียน.....	145

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	39
4.1 จำนวนและค่าร้อยละของตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม.....	45
4.2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน.....	47
4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ด้านสภาพการทำงาน.....	48
4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน.....	49
4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล.....	51
4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	52
4.7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน.....	53
4.8 การเปรียบเทียบปัจจัยคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ.....	55
4.9 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามกลุ่มอายุ.....	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 จำแนกเป็นรายคู่ของภาพรวมกลุ่มอายุ	57
4.11 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 จำแนกเป็นรายคู่ของภาพรวมกลุ่มอายุ	58
4.12 การเปรียบเทียบรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ด้านค่าตอบแทนการทำงานในกลุ่มอายุแตกต่างกัน 3 กลุ่ม.....	59
4.13 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ในกลุ่มอายุแตกต่างกัน 3 กลุ่ม.....	59
4.14 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ในระบบในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในกลุ่มอายุ แตกต่างกัน 3 กลุ่ม	60
4.15 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ในกลุ่มอายุแตกต่างกัน 3 กลุ่ม.....	60
4.16 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในกลุ่มประสบการณ์แตกต่างกัน 3 กลุ่ม.....	61
4.17 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกเป็นรายคู่ของภาพรวมของกลุ่มประสบการณ์.....	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.18 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 จำแนกเป็นรายคู่ของภาพรวมของกลุ่มประสบการณ์.....	63
4.19 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ในกลุ่มประสบการณ์ แตกต่างกัน 3 กลุ่ม.....	63
4.20 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียน เอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ในกลุ่มประสบการณ์แตกต่างกัน 3 กลุ่ม.....	64
4.21 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในกลุ่มประสบการณ์ แตกต่างกัน 3 กลุ่ม.....	64
4.22 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ในกลุ่มประสบการณ์ แตกต่างกัน 3 กลุ่ม.....	65
4.23 ปัญหาด้านสภาพการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2	66
4.24 ข้อเสนอแนะด้านสภาพการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2	66
4.25 ปัญหาด้านค่าตอบแทนการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2	67
4.26 ข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทนการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.27 ปัญหาด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	68
4.28 ข้อเสนอแนะด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของครูโรงเรียน เอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	68
4.29 ปัญหาด้านความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2	69
4.30 ข้อเสนอแนะด้านความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	69
4.31 ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	70
4.32 ข้อเสนอแนะด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	70

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2
ชื่อผู้เขียน	สุรพล สุวรรณแสง
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว
สาขาวิชา	การจัดการการศึกษา
ปีการศึกษา	2553

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความเห็นของครูและผู้บริหาร 2) เปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน 3) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จำนวน 7 คน และครูผู้สอน จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .962 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบดังนี้

1. ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นคือด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านค่าตอบแทนการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศพบว่าไม่แตกต่างกัน แต่ผลการเปรียบเทียบตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงานของครูผู้สอน พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน และมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีปัจจัยการคงอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่พบคือ ชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์มากเกินไป ไม่ได้หยุดในช่วงปิดภาคเรียน เงินเดือนและค่าตอบแทนการสอนพิเศษน้อย การพิจารณาขึ้นเงินเดือนไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนและไม่ยุติธรรม ข้อเสนอแนะคือ โรงเรียนควรมีกฎเกณฑ์เกี่ยวกับ การพิจารณาชั่วโมงสอน และควรสร้างความมั่นใจว่าครูจะมีความมั่นคงในอาชีพ

Thesis Title	The Existence Factors of Private School Teachers in the Basic Education System in Pathumthani Education Service Area Office 2
Author	Mr. Surapol Suvanseang
Thesis Advisor	Asst. Prof. Dr. Kla Tongkow
Department	Education Management
Academic Year	2010

ABSTRACT

The objectives of this study were to 1) study the existence factors of private school teachers in the basic education system in Pathumthani Education Service Area Office 2, in the opinions of teachers and school administrators, 2) compare the existence factors of private school teachers in the basic education system in Pathumthani Education Service Area Office 2, categorized by gender, age, and work experience, 3) study problems and recommend guidelines on the existence factors development of private school teachers in the formal education system. The samples were 7 private school administrators and 226 teachers. Data were collected by interviews and questionnaires developed by the researcher. The reliability value of the questionnaire was .962. Data analysis was performed by a statistical package. The findings were as follows:

1. Overall, the existence factors of private school teachers in the basic education system in Pathumthani Education Service Area Office 2 were at a moderate level. In terms of each factor, it was found that the working condition was at a high level, while other factors namely participation, job security, welfare, fringe benefit and compensation were at a moderate level.

2. The findings on a comparison of the existence factors of private school teachers in the basic education system in Pathumthani Education Service Area Office 2, categorized by gender showed no difference. However, the results of the comparisons by age and work experience of the teachers revealed that the existence factors were significantly different ($\alpha = .01$).

3. In regard to the problems related to the existence factors of private school teachers in the basic education system, they were excessive teaching hours per week, no days off during a semester break, unreasonable salary and tuition fee, as well as inconsistent and unfair principles of salary increase. Therefore, it is recommended that school have criteria on a consideration of teaching hours and ensure career security of the teachers.

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 จึงได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเอกชนให้เป็นไปอย่างอิสระคล่องตัวมากขึ้น โดยการสนับสนุนส่งเสริมให้เอกชนสนใจมาลงทุนในการจัดการศึกษาให้มากขึ้นทุกระดับทุกประเภทการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาปฐมวัยและการอาชีวศึกษา

จะเห็นได้ว่า ในปัจจุบันภาคเอกชน ได้จัดตั้งสถานศึกษาระดับต่างๆ ขึ้นอย่างมากมาย ซึ่งเป็นทางเลือกให้กับนักเรียนและผู้ปกครองเป็นอย่างดี แต่การที่จะจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญในด้านต่างๆ เช่น บุคลากรที่มีคุณภาพ วัสดุครุภัณฑ์ที่ทันสมัย งบประมาณที่เพียงพอ และการบริหารจัดการที่ดี ที่ส่งผลให้การดำเนินจัดการศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนคือบุคลากร ซึ่งในที่นี้ หมายถึง ครูผู้สอน ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า ครู คือ เมล็ดพันธุ์แห่งความดีงาม 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 ภารโรง บุคลากรสนับสนุน ตลอดจนผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชน ในการดำเนินงานทางด้าน

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

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

ดังนั้น ในฐานะที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานที่กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้ครูโรงเรียนเอกชนยังคงอยู่ปฏิบัติงานที่โรงเรียนเอกชน ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน 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 ผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนเอกชน ได้แก่

2.1 ประชากรกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เฉพาะโรงเรียนที่มีอัตราครุลาออกของครูไม่เกินร้อยละ 10 จำนวน 7 คน

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

3. ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม

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

3.2 ตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยเลือกแบบแบ่งชั้นเจาะจง (Purposive Sampling) จากโรงเรียนเอกชนที่มีสถิติครุลาออกไม่เกินร้อยละ 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 สามารถเบิกค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าที่พัก เมื่อไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ที่มีรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานมานานหรือปฏิบัติงานดีเยี่ยมประจำปี ตลอดจนรางวัลการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน เป็นต้น

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

4) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกว่างานที่ทำงานมีความมั่นคงมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ มีหลักประกันความมั่นคงในอาชีพครู และ

สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควร ตลอดจนการรู้สึภาคภูมิใจที่ได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานประจำ ผู้บริหารให้ความคุ้มครองรับผิดชอบ และมีความมั่นใจในความมั่นคงของโรงเรียน ที่จะไม่มีการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนจะไม่ถูกลยุบ หรือถูกยกเลิกการจ้างงาน โดยง่ายหากไม่กระทำ ความผิดใด

5) การมีส่วนร่วมในโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้แทนครูหรือครูมีโอกาสเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน มีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมชี้แจง ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นในลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม การเข้าร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานของโรงเรียน มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นของครูต่อการทำงาน

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้รับใบอนุญาต หรือ ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ครู หมายถึง บุคคลที่โรงเรียนเอกชน บรรจุแต่งตั้งให้เป็นครู ต้องมีวุฒิตีครูและมีใบประกอบวิชาชีพครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่สอนของโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

โรงเรียนเอกชนในระบบ หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษาเป็นต้นไป โดยกำหนดจุดมุ่งหมายวิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในอำเภอคำลูกกา 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

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาถึงปัจจัยการคงอยู่ของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดในการบริหารโรงเรียน
 - 2.1.1 การบริหาร โรงเรียนเอกชน
 - 2.1.2 หลักการบริหาร โรงเรียนเอกชน
 - 2.1.3 ภารกิจของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน
 - 2.1.4 การบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนเอกชน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคงอยู่
- 2.3 ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน
 - 2.3.1 สภาพการทำงาน
 - 2.3.2 ค่าตอบแทนการทำงาน
 - 2.3.3 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
 - 2.3.4 ความมั่นคงในการทำงาน
 - 2.3.5 การมีส่วนร่วมในโรงเรียน
- 2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดในการบริหารโรงเรียน

การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม ประกอบด้วยกระบวนการตัดสินใจแก้ปัญหาการบริหารนั้น จำเป็นกระทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และเป็นไปตามขั้นตอนดำเนินไปโดยไม่หยุดนิ่ง และต้องมีความสัมพันธ์อันดีในหมู่ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 12) ได้สรุปแนวคิดการบริหารโรงเรียนว่า การบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ

คุณลักษณะที่ดีและคุณธรรมของผู้บริหาร ประสิทธิภาพในการบริหารการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการเรียนการสอน

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2544 : 1-2) ได้ให้ความคิดเห็นว่าการบริหารเป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งผู้บริหารที่ดีจะต้องมีทักษะการบริหารเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว การบริหารเป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างหนึ่งซึ่งจะต้องมีการศึกษาเรียนรู้ และฝึกอบรม

การบริหารในปัจจุบันมีวิธีการที่ซับซ้อนและละเอียดอ่อนมากขึ้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในระบบการศึกษา ตลอดจนหลักการสำคัญๆ อีกมาก ผู้บริหารการศึกษาจึงต้องมีความรู้อย่างแจ่มแจ้งและได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องของการศึกษามากพอสมควร การศึกษาจึงจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ยิ่งกว่านั้นผู้บริหารการศึกษาบางคนยังมีการแสวงหาผลประโยชน์จากการจัดการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2535 : 2) ให้ความหมายการบริหารโรงเรียนเอกชนไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารได้ใช้ความพยายามต่างๆ ในการจัดสรรทรัพยากร อันได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และการจัดการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร นักเรียนมีคุณภาพอันพึงประสงค์ของสังคม

รุ่ง แก้วแดง (2531 : 3) กล่าวว่า การที่จะบริหารโรงเรียนเอกชนให้มีคุณภาพนั้นเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง โรงเรียนจะประสบผลสำเร็จในการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ คือโรงเรียนที่มีการบริหารอย่างมีหลักเกณฑ์และมีเรื่องที่ต้องเน้นอยู่สองเรื่องคือ เรื่องการจัดลำดับความสำคัญของงานโรงเรียน และเรื่องกำหนดหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ชัยลาภ สิงห์เจริญ (2547 : 27) ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาว่า เป็นภารกิจที่บุคคลหลายฝ่ายร่วมกันดำเนินการพัฒนาสมาชิกของสังคม ได้แก่ เด็ก เยาวชน และประชาชนในด้านต่างๆ เช่น ด้านบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรม คุณธรรมและค่านิยม เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีมีประสิทธิภาพตามความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน อันได้แก่การดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร โรงเรียน ครู นักเรียน สื่อการเรียน วัสดุ อุปกรณ์ ตำราเรียนและอาคารสถานที่

การบริหารโรงเรียนเอกชนต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการรับรองคุณภาพ โดยรัฐเป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมทางด้านการอุดหนุนงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายรายหัว การบริหารมีความแตกต่างกับในภาครัฐในทุกด้าน เช่น ด้านงบประมาณ การพัฒนาบุคลากร อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมในองค์กร

2.1.1 การบริหารโรงเรียนเอกชน

การจัดการศึกษาในประเทศไทย กล่าวได้ว่าเอกชนดำเนินงานก่อนการศึกษาในระบบโรงเรียนของรัฐ ที่มีมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา (สมเด็จพระนารายณ์มหาราช พ.ศ. 2199-2231) และสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ (พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พ.ศ. 2394-2411) ต่อมาจึงจัดตั้งเป็นโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาแบบสมัยใหม่ (แบบตะวันตก) และขยายเพิ่มขึ้นมาเรื่อยๆ ตามความนิยมที่มีมากขึ้นตามลำดับ

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ได้ให้ความหมายของโรงเรียนเอกชนในระบบไว้ว่าเป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

2.1.2 หลักการบริหารโรงเรียนเอกชน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2546 : 21 – 22) ได้ให้แนวทางในการบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนไว้ว่า การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพและต้องปฏิบัติตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาเช่นเดียวกับโรงเรียนของรัฐ และให้โรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นนิติบุคคล และมีคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่าและผู้ทรงคุณวุฒิ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2541 : 5) ได้เร่งรัดส่งเสริมการศึกษาเอกชนตามนโยบายของรัฐ และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยได้กำหนดนโยบายเป็นกรอบการดำเนินงาน เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้ คือ เร่งรัดส่งเสริมพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษา และประกันคุณภาพการศึกษาให้โรงเรียนเอกชนทุกระดับ ทุกประเภท สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ มีมาตรฐานคุณภาพตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกำหนดหรือมาตรฐานกำหนด โดยจัดทำเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพโรงเรียนให้ครบทุกประเภท ส่งเสริมให้สมาคมและชมรมการศึกษาเอกชน โรงเรียนเอกชน รวมทั้งกลุ่มวิชาชีพต่างๆ ให้มีบทบาทในการพัฒนาและรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา

เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จึงกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานประกอบด้วย

1. ให้โรงเรียนมีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและจัดการแบบพัฒนาวิชาชีพครู
2. รัฐส่งเสริมแบบเน้นตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้บริหาร

3. ให้โรงเรียน ชุมชน และรัฐร่วมพัฒนาโดยอาศัยกระบวนการปฏิรูปการศึกษา 3
ขั้นตอน คือ

3.1 จัดทำธรรมนูญโรงเรียน

3.2 การพัฒนางานตามธรรมนูญโรงเรียน

3.3 การรายงานผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้คณะกรรมการบริหารของ
โรงเรียนเอกชนมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานโรงเรียนเอกชนในระบบ ดังนี้

1. ออกระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ของโรงเรียน
2. ให้ความเห็นชอบนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน
3. ให้คำแนะนำการบริหารและการจัดการ โรงเรียนในด้านบุคลากร แผนงาน
งบประมาณ วิชาการ กิจกรรมนักเรียน อาคารสถานที่ และความสัมพันธ์กับชุมชน
4. กำกับดูแลให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน
5. ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงเรียน
6. ให้ความเห็นชอบการกู้ยืมเงินครั้งเดียวหรือหลายครั้งรวมกันเกินร้อยละ 25 ของมูลค่า
ของทรัพย์สินที่โรงเรียนมีอยู่ขณะนั้น หากไม่เห็นชอบการกู้ยืมเงิน คณะกรรมการบริหารต้องเสนอ
ทางเลือกที่ปฏิบัติได้ให้แก่โรงเรียนด้วย เว้นแต่เห็นว่าการกู้ยืมเงินนั้น ไม่ใช่เพื่อประโยชน์ของการ
ดำเนินกิจการของโรงเรียน
7. ให้ความเห็นชอบการกำหนดค่าธรรมเนียมการศึกษาและค่าธรรมเนียมอื่นของ
โรงเรียน
8. ให้ความเห็นชอบรายงานประจำปี งบการเงินประจำปี และการแต่งตั้งผู้สอบบัญชี
9. พิจารณาคำร้องทุกข์ของครู ผู้ปกครองและนักเรียน
10. ดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร
ในการบริหารงานโรงเรียนเอกชนนั้น นอกจากนี้จะมีคณะกรรมการบริหารงานแล้ว ผู้รับ
ใบอนุญาตยังต้องแต่งตั้งผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้จัดการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อ
เข้ามาทำหน้าที่บริหารงานโรงเรียนในด้านต่างๆ อีกทางหนึ่งด้วย

2.1.3 ภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2535 : 3) ได้จัดการกิจของผู้บริหารโรงเรียน
เอกชนไว้ 2 ประการ คือ

กลุ่มที่ 1 งานหลัก เป็นงานที่เป็นไปเพื่อให้แก่นักเรียนบรรลุจุดหมายของหลักสูตรโดยตรง
ได้แก่ งานวิชาการ

กลุ่มที่ 2 งานสนับสนุน เป็นงานที่เสริมให้การปฏิบัติงานหลักเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ งานบุคคล งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ งานกิจการนักเรียน งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

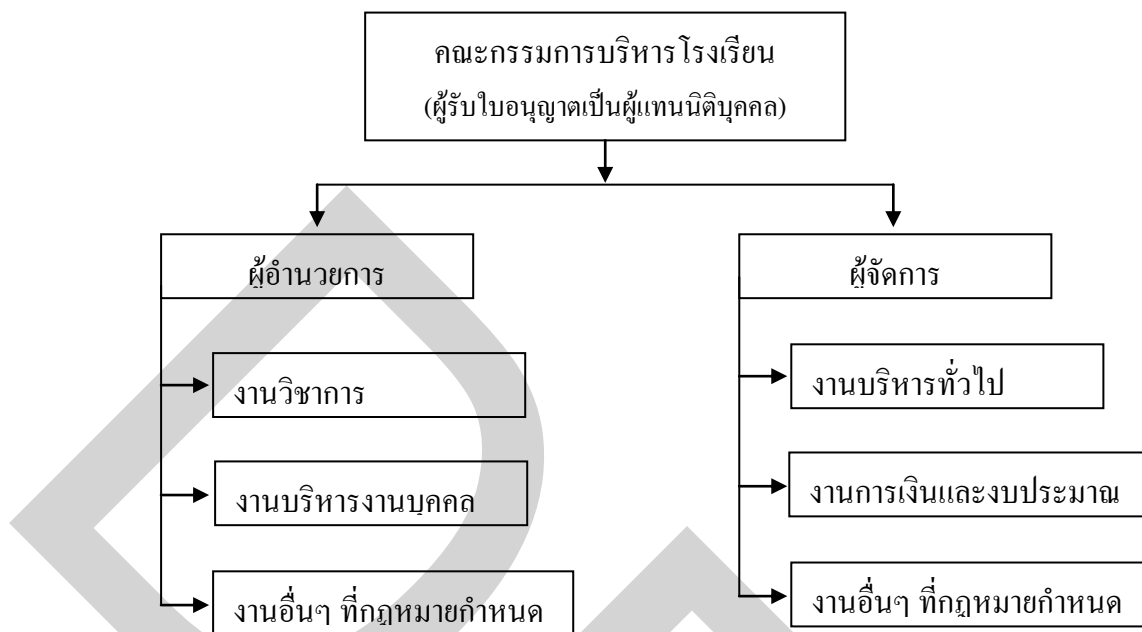
พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 นั้น ได้กำหนดภารกิจ หน้าที่ของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนในระบบไว้ดังนี้

1. ดูแลรับผิดชอบงานด้านวิชาการของโรงเรียน
2. แต่งตั้งและถอดถอน ครู บุคลากรทางการศึกษา และเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนตามระเบียบที่คณะกรรมการบริหารกำหนด
3. ควบคุมปกครองครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนของโรงเรียน
4. จัดทำทะเบียนครู บุคลากรทางการศึกษา เจ้าหน้าที่ นักเรียน และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษาตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
5. จัดทำหลักฐานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษาตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นอันเกี่ยวกับวิชาการตามระเบียบและข้อบังคับทางราชการ รวมทั้งตราสารจัดตั้ง นโยบาย ระเบียบและข้อบังคับของโรงเรียน และหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550

ทั้งนี้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ยังได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้จัดการโรงเรียนเอกชนในระบบไว้ ดังนี้

1. ดูแลรับผิดชอบงานด้านงบประมาณของโรงเรียน
2. ดูแลรับผิดชอบการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน
3. ปฏิบัติหน้าที่อื่นอันเกี่ยวกับการบริหารงานตามตราสารจัดตั้ง นโยบาย ระเบียบและข้อบังคับของโรงเรียน และหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550

ดังนั้นจากการวิเคราะห์พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 สามารถสรุปรูปแบบโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนเอกชน ได้ดังนี้



2.1.4 การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน

บุคลากรทางการศึกษาของเอกชน ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรสนับสนุนหรือผู้ปฏิบัติงานหน้าที่ต่างๆ ในโรงเรียน ถือว่าสำคัญที่สุดขององค์กร ในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ถ้ามีบุคลากรที่มีคุณภาพและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรนั้นจะสามารถพัฒนาได้เจริญรุ่งเรือง ประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 139) กล่าวว่า การทำงานนั้นบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด หากหน่วยงานใดสามารถได้คนดีมีฝีมือเข้ามาทำงานก็จะทำให้หน่วยงานนั้นประสบความสำเร็จ การบริหารงานบุคคลจึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ซึ่งกระบวนการบริหารงานที่ผู้บริหารต้องเรียนรู้และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานและนำความเจริญก้าวหน้ามายังหน่วยงานนั้น สถานศึกษาที่เช่นเดียวกับหน่วยงานทั่วไป ต้องการผู้มีความรู้ความสามารถทำงาน ผู้ที่ทำงานในสถานศึกษาประกอบด้วยบุคลากรหลายกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนการสอน คือ ครู อาจารย์ กลุ่มที่ช่วยด้านเสริมการสอน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ต่างๆ เช่น นายทะเบียน เจ้าหน้าที่ห้องสมุด เจ้าหน้าที่ธุรการ เป็นต้น และบุคลากรประเภทสุดท้ายก็คือ นักเรียนและนักศึกษา

บรรยงก์ โทจินดา (2546 : 21) ได้สรุปหลักสำคัญในการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไป กำหนดไว้ดังนี้

1. มีความเป็นธรรมในเรื่องอัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และสภาพงาน
 2. แจ้งให้พนักงานรู้ข่าวคราวความเป็นไปต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสีย
 ทั้งนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเป็นการบริหารงานแบบระบบเปิด

3. ทำให้คนงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีค่า และเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
4. มีความเป็นกันเองกับพนักงาน
5. จ่ายค่าจ้างและค่าแรงโดยยึดถือความสามารถ
6. ต้องถือว่าพนักงานมีความสามารถด้วยกันทุกคน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 51) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลว่า เป็นกิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสรระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับความยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ และได้วางขอบข่ายงานและภารกิจไว้ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคงอยู่

ในการทำงานมีปัจจัยหลายอย่างที่สนับสนุนให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน

ทฤษฎี สาทร (2523 : 360 – 361) กล่าวว่า “บุคคลจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานได้นานในโรงเรียนเป็นผลดีหรือไม่เพียงใดอาศัยสิ่งจูงใจหลายสิ่งด้วยกัน” ที่สำคัญมี 5 อย่างคือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินและสิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสที่จะมีชื่อเสียง มีเกียรติ มีอำนาจและมีโอกาสได้ตำแหน่ง
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสถานภาพของการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น อุปกรณ์ในการทำงาน ความสะอาด ความคล่องตัวของการใช้วัตถุต่างๆ

4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพภาพของการทำงานไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพแวดล้อม สังคม ครูในโรงเรียน ครูรักใคร่ชอบพอกันไม่แบ่งกลุ่มแบ่งพวก ครูทุกคนมีฐานะทัดเทียมกันทั้งในด้าน สังคม เศรษฐกิจและการศึกษา

5. การบำรุงขวัญหรือกระตุ้นใจ และสร้างความรู้สึกให้เกิดกับครูทั้งหลายว่าตนมีส่วนร่วมในการบริหารให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับและได้รับการสนับสนุนในความสำเร็จของตน

ดังนั้น การจูงใจจะใช้ได้ผลดีในองค์การที่บริหารงานโดยเน้นบุคลากรในองค์การ มีส่วนร่วมในการบริหารให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับและได้รับการสนับสนุนในความสำเร็จของตน

สมยศ นาวิกการ (2533 : 221 – 223) กล่าวว่าไว้ว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่ 6 อย่าง คือ

1. ผลตอบแทน คือ ค่าจ้างและเงินเดือน มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากเพราะผลตอบแทนเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้ เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน เป็นต้น

2. การเลื่อนตำแหน่ง จะทำให้เกิดความรับผิดชอบและได้รับผลตอบแทนสูงขึ้น งานระดับสูงขึ้น จะให้ความเป็นอิสระ ความท้าทาย และเงินเดือนที่สูงขึ้นแก่พนักงาน

3. การบังคับบัญชา โดยทั่วไปการบังคับบัญชาที่สร้างความพึงพอใจการทำงานจะมีอยู่สองลักษณะ สไตล์การบังคับบัญชาอย่างแรกคือ การมุ่งคน ผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชา สไตล์การบังคับบัญชาอย่างที่สองคือการมีส่วนร่วม ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. ลักษณะงาน โดยปกติพนักงานต้องการงานที่ท้าทาย งานที่มีความหลากหลายพอประมาณ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างสูงที่สุด งานที่มีความหลากหลายน้อยเกินไป จะทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย งานที่มีความหลากหลายมากเกินไป จะทำให้รู้สึกตึงเครียด งานที่ทำให้ความเป็นอิสระจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้สูงที่สุด

5. กลุ่มผู้ร่วมงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือ และเป็นมิตรจะเป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจในการทำงานอย่างหนึ่ง ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ โอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานและไม่ชอบที่ทำให้พวกเขาแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงาน

6. สภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจในการทำงานอย่างหนึ่งด้วย อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ และเสียง ตารางเวลาการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงานและเครื่องมือที่เพียงพอจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 36) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. สัมฤทธิ์ผลของงาน (Achievement) คนเป็นจำนวนมากที่ต้องการความสำเร็จในการทำงานและความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์งานที่มีความสำคัญให้กับบริษัท ถ้าผู้บริหารยอมรับในข้อนี้ก็ย่อมสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

2. การยอมรับ (Recognition) โดยปกติแล้วคนทุกคนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นถ้าผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมการยอมรับในความคิดหรือความสามารถของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการยกย่องชมเชยหรือการให้ที่เหมาะสมจะมีส่วนจูงใจในการทำงานได้มาก

3. ความก้าวหน้า (Advancement) ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการเพราะเข้าสู่ตำแหน่งใหม่หรือการได้เผชิญหน้ากับงานในสถานการณ์ใหม่ๆ ที่มีความท้าทายจะทำให้บุคคลนั้นได้มีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ

4. ความสนใจ (Interest) หมายถึงการให้บุคคลได้มีโอกาสพัฒนาหรือเสริมสร้างทักษะในการทำงานตามที่เขาให้ความสนใจหรือมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่เขาได้อยู่

5. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) การเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย วิธีการทำงาน ตลอดจนการตัดสินใจในการทำงาน จะสร้างให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานหรือบริษัท การให้มีส่วนร่วมในการทำงานนี้จะทำให้บุคคลยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน และมีโอกาสพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้วย

กิเซลลิ (Ghiselli, อังโนนภาพร ปวงสุข, 2550 : 26 – 27) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ (Occupational Level) หากอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้นๆ

2. สถานะทางสังคม (Caste) สภาพการทำงานต่างๆ ต้องอยู่ในสถานะที่ดีเหมาะสมแก่สภาพของผู้ปฏิบัติงาน การได้รับตำแหน่งที่ดีหรือได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นๆ

3. อายุ (Age) ตามความเห็นของกิเซลลิ ผู้มีอายุน้อยจะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้สูงอายุ โดยเฉพาะผู้มีอายุระหว่าง 45 - 54 ปี

4. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) ได้แก่ รายได้ประจำ และรายได้พิเศษ

5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา (Quality of Supervision) ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจของงาน

เฮอริชเบอร์ก และคณะ (Herzberg and others) ได้ศึกษาค้นคว้าเมื่อประมาณปี ค.ศ.1959 โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร 200 คน จากภาคธุรกิจ และภาคอุตสาหกรรมที่เมืองพิทสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลเวเนีย สหรัฐอเมริกา ได้ข้อสรุปว่า คนเรามีความต้องการที่แยกจากกันโดยอิสระอยู่ 2 ประเภทที่ไม่ขึ้นอยู่ระหว่างกัน และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนในการทำงานด้วยการค้นพบว่าเมื่อคนมีความรู้สึกไม่พอใจต่องาน ก็จะหยุดถึงสภาพแวดล้อมการทำงานในทางลบ เมื่อคนมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน พวกเขาจะหยุดถึงงานในทางบวก เฮอริชเบอร์กได้จำแนกปัจจัยออกเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) และปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจคนให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนประเภทปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่อยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงาน และทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความเบื่อหน่ายหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน (สมยศ นาวิการ, 2538 : 87)

สาระสำคัญของทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุนของ เฮอริชเบอร์ก ได้จำแนกปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ปัจจัยจูงใจ มี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในงานที่ทำ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานที่ทำสำเร็จนั้นเป็นอย่างยิ่ง

2. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษา และจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารรถ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นลักษณะงานที่ทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้เลื่อนระดับชั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรม และดูงาน

ปัจจัยสำคัญ มี 9 ประการ คือ

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต (Possibility growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นปฏิภริยาหรืออจาาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี

5. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision technical) หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปกครอง ไม่มีอคติ ยุติธรรม รวมทั้งมีความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้

6. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

7. สภาพเงื่อนไขในการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการสอน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายที่ทำงานไปในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

9. ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

มิลตัน (Miltion, 1981 : 159 อ้างถึงใน นวรัตน์ วิบูลย์ศรี, 2550 : 15 – 16) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 9 ประการ คือ

1. ลักษณะของงาน (Work) หมายถึง ความน่าสนใจภายในงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้งาน ปริมาณของงาน โอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ งานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ
2. เงินเดือน (Pay) หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ มีความยุติธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้ และวิธีการจ่ายเงิน
3. การเลื่อนตำแหน่งของงาน (Promotions) หมายถึง โอกาสในการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง มีความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง
4. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การวิพากษ์การทำงาน ความเชื่อถือในผลงาน
5. ผลประโยชน์ (Benefits) หมายถึง บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล วันหยุดงานและสวัสดิการต่างๆ
6. สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก วัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ตั้ง รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวก
7. การนิเทศ (Supervision) หมายถึง รูปแบบของการนิเทศ ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศงาน และทักษะทางการบริหารของผู้นิเทศ
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Co-workers) หมายถึง การยกย่องนับถือ การช่วยเหลือ และความมีไมตรีที่ดีต่อกัน
9. บริษัทและการจัดการ (Company and management) หมายถึง การดูแลในการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน และการบริหารงาน

2.3 ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน

ในการทำงานของบุคคลนั้น โดยทั่วไปแล้วนอกจากจะนำความรู้ ความสามารถที่มีมาใช้ในการทำงานแล้วยังต้องใช้ความรู้สึกลึกซึ้งหรือจิตใจในการทำงานอีกด้วย หากบุคคลนั้นเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานแล้วยังมีความรู้สึกที่ดีในการทำงานนั้นแล้ว งานที่ได้รับมอบหมายก็จะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แต่หากเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีในการทำงานแล้ว งานนั้นย่อมไม่ประสบผลสำเร็จหรือหากสำเร็จก็จะออกมาไม่ดีเท่าที่ควร จะทำให้เกิดผลกระทบต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรหรือฝ่ายบริหารจึงต้องทำการศึกษาถึงปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร เพื่อให้คนเหล่านั้นอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด รวมทั้งทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยเหล่านั้นมาจากความต้องการขั้นพื้นฐานของคนเรานั้นเอง หากความต้องการนั้นได้รับการ

ตอบสนองแล้วก็จะทำให้บุคคลเหล่านั้นทำงานได้อย่างมีความสุขและมีจิตใจที่มั่นคงกับองค์กร โดยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

2.3.1 สภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมมีความสะอาด ระบายอากาศที่ร่มรื่น มีความสะดวกสบาย มีจำนวนชั่วโมงในการสอนที่เหมาะสม และมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงานอย่างดี รวมไปถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนสภาพการจัดห้องทำงาน ที่ตั้งของโรงเรียน เป็นต้น และสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และหากโรงเรียนต่างๆ ให้ความสำคัญและความสนใจให้ครูเพียงพอเหมาะสม สภาพการทำงานก็มีส่วนช่วยอย่างยิ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู ซึ่งมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. จัดสภาพการทำงานให้สดชื่นร่มรื่น น่าสบายมีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเททั่วถึง มีที่นั่งหรือ โต๊ะทำงานให้เพียงพอแก่บุคคลตามความเหมาะสม
2. จัดให้มีบริเวณนั่งพักผ่อนหย่อนใจ หรือพูดคุยกันระหว่างในช่วงพัก หรือหลังเลิกงานหรือก่อนเข้าทำงาน เพื่อเป็นแหล่งกลางในการพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการเกี่ยวกับเรื่องงาน เรื่องสังคมหรือแม้แต่เรื่องส่วนตัวก็ตาม
3. จัดให้มีเครื่องอุปโภค บริโภค ที่จำเป็นไว้ให้ครบถ้วนเพียงพอ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ กาแฟ ฯลฯ เพื่อครูได้ใช้บริการเหล่านี้ตามความเหมาะสม
4. ให้มีการพักผ่อนในช่วงการทำงานให้เป็นเรื่องเป็นราว เช่น พักดื่มกาแฟภาคเช้า และภาคบ่าย เป็นต้น เพื่อผ่อนคลายความเครียดของครูและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอีกทางหนึ่งด้วย
5. จัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกและพักผ่อนหย่อนใจ เช่น หนังสืออ่าน เครื่องเล่น กีฬา ดนตรี ไว้ให้ครูได้ใช้ประโยชน์ตามความเหมาะสม
6. จัดเครื่องมือ อุปกรณ์ อำนวยความสะดวกในการทำงานของครูในสภาพที่ดีให้ครูได้ใช้ในการทำงานไว้อย่างพร้อมเพียงเหมาะสมในการทำงานของแต่ละคน

2.3.2 ค่าตอบแทนการทำงาน

ค่าตอบแทน เป็นตัวแปรที่สำคัญต่อการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนมากปัจจัยหนึ่ง โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวเกี่ยวกับเรื่องค่าตอบแทน ซึ่งพอจะกล่าวถึงโดยสังเขป ดังนี้

ความหมายของค่าตอบแทน

พยอม วงศ์สารศรี (2540 : 178 – 179) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานใดๆ มนุษย์ต้องการค่าตอบแทน ในสมัยโบราณอาจเป็นอาหารเพื่อให้คนดำรงอยู่รอด ต่อมาเมื่อสังคมเปลี่ยนไป มีการ

ใช้เงินตราแลกเปลี่ยนสิ่งของผลตอบแทนได้เปลี่ยนรูปไปเป็นเงิน ที่เรียกว่า “ค่าจ้าง” ซึ่งถ้าพิจารณาความหมายของค่าจ้างจะพบว่ามีคน 2 กลุ่ม ที่เกี่ยวข้องคือ นายจ้าง และลูกจ้าง ในทัศนะของนายจ้างค่าจ้างคือต้นทุนอย่างหนึ่งในการประกอบธุรกิจ หากเปรียบเทียบกับต้นทุนอย่างอื่น ค่าจ้างนับว่าเป็นรายจ่ายที่สำคัญรองลงมาจากค่าวัสดุคิบั การเปลี่ยนแปลงค่าจ้างจะมีผลโดยตรงต่อทุนผลิตสินค้าที่ผลิต แต่อัตราค่าจ้างก็เป็นตัวการสำคัญในการทำให้ได้คนมีความรู้ความสามารถทำงาน เราได้ยินเสมอที่มีการประมุขบุคคลที่มีความสามารถมาทำงานโดยตอบแทนด้วยการใช้ค่าจ้างสูงๆ ทางด้านคนงาน ค่าจ้างเป็นปัจจัยที่ทำให้เขาได้รับสิ่งที่เขาต้องการ การดำเนินชีวิตตามมาตรฐานระดับหนึ่ง อัตราค่าจ้างที่เขาได้รับจะต้องเป็นระดับเดียวกับที่เพื่อนของเขาได้รับจากการทำงานประเภทเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นน้องค์การเดียวกันหรือต่างกันก็ตาม

อำนาจ แสงสว่าง (2542 : 148) กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง รูปแบบทั้งหมดของการจ่ายเงิน หรือรางวัลให้แก่พนักงานที่เกิดขึ้นจากการจ้างงาน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2537 : 526) ได้อธิบายว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการทำงานในรูปแบบต่างๆ ค่าตอบแทนหมายถึง ค่าตอบแทนทางตรง และค่าตอบแทนทางอ้อม

ศิริรัตน์ เสรีรัตน์ (2539 : 208) ได้กล่าวถึง การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง การบริหารค่าตอบแทนที่ให้กับพนักงาน ซึ่งรวมถึงการจ่ายค่าจ้างแรงงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ต่างๆ

ความสำคัญของค่าตอบแทน

พยอม วงศ์สารศรี (2540 : 178) กล่าวว่า ค่าตอบแทนมีความสำคัญต่อการทำงานของครูดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทน เป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจของคนได้

2. ค่าตอบแทน เป็นรางวัลทางสังคมที่ทำให้มนุษย์ภาคภูมิใจ และยอมรับว่าเป็นคนมีคุณค่าคนหนึ่งในสังคมที่สามารถทำอะไรให้ผู้อื่นยอมรับการกระทำจนกระทั่งมีการให้ค่าตอบแทนเป็นสิ่งตอบแทนการกระทำนั้นๆ

3. ค่าตอบแทน เป็นสิ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพหรือด้อยลงก็เป็นได้ ฉะนั้นผู้บริหารหน่วยงานจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงผลกระทบโดยตรงของค่าตอบแทนกับงานนั้นๆ ซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ผลงานออกมามีคุณภาพ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2537 : 525) ได้สรุปการกำหนดค่าตอบแทนมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกิจการ มีอยู่ 4 ประการ คือ

1. ช่วยให้กิจการ ได้ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ การกำหนดค่าตอบแทนมีความสำคัญในการจูงใจบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานกับกิจการ หากกิจการเสนอเงินเดือน สวัสดิการสูงกว่ากิจการอื่น ก็จะมีบุคคลสนใจเข้ามาสมัครทำงานมาก กิจการก็มีโอกาสได้เลือกสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำงานนั้นลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายของกิจการ

2. การชำระรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้ การกำหนดค่าตอบแทนยังมีความสำคัญที่ช่วยชำระรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถขององค์กรเอาไว้หากพนักงานเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ตนได้รับกับขององค์กรอื่น และเห็นว่ารายได้ที่ตนได้รับสูงพอแล้วพนักงานจะยังคงทำงานกับกิจการนั้นต่อไป หากค่าตอบแทนน้อยกว่า พนักงานผู้นั้นอาจจะชวนขวลาออกไปทำงานกับกิจการอื่นที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า

3. เป็นรางวัลตอบแทนพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนา การกำหนดค่าตอบแทนยังมีความสำคัญในแง่ที่เป็นรางวัลที่ให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีพฤติกรรมที่องค์กรพึงปรารถนา

4. ควบคุมค่าใช้จ่ายของกิจการ การกำหนดค่าตอบแทนมีความสำคัญต่อการควบคุมค่าใช้จ่ายของกิจการ หากมีการกำหนดค่าตอบแทนตามหน้าที่ ความรับผิดชอบและผลการปฏิบัติงานแล้ว กิจการก็ยังสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ได้

ประเภทของเงินเดือนและค่าตอบแทน

อำนาจ แสงสว่าง (2542 : 148) ได้แบ่งประเภทค่าตอบแทนเป็น 2 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1 การจ่ายเป็นเงิน โดยตรง (Direct Financial Payment) ค่าตอบแทนที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในรูปแบบของค่าตอบแทน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน สิ่งจูงใจ ค่าคอมมิชชั่น โบนัสประจำปี โบนัสพิเศษ เบี้ยขยัน และค่าทำงานล่วงเวลา และเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุ

ประเภทที่ 2 การจ่ายมิใช่เป็นเงิน โดยตรง (Indirect Financial Payment) เป็นค่าตอบแทนที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในรูปแบบของผลประโยชน์ตอบแทน เช่น การประกันอุบัติเหตุ การประกันชีวิต การกำหนดวันลาหยุดพักผ่อนประจำปี การให้โอกาสไปศึกษาต่อ หรือการฝึกอบรมดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ และการให้ประกาศเกียรติคุณเป็นรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น รวมทั้งการเลื่อนระดับและตำแหน่งงานให้สูงขึ้น

ในขณะที่ค่าตอบแทนที่ครู โรงเรียนเอกชนต้องการนอกเหนือจากเงินเดือน คือ ค่าตอบแทนที่โรงเรียนจัดให้ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าสอนพิเศษ ซึ่งเป็นรายได้อีกชนิดหนึ่งที่นอกเหนือจากรายได้ประจำที่จะทำให้ครูเหล่านั้นมีรายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบันนี้ ถ้าครูโรงเรียนเอกชนพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับหรือ ค่าตอบแทนนั้นเหมาะสมกับ

ภาระหน้าที่ที่ครูเหล่านั้นรับผิดชอบเขาก็จะมีความพึงพอใจ และเต็มใจที่จะทำงาน โดยไม่คิดเปลี่ยนที่ทำงานอีก เพราะการเปลี่ยนที่ทำงานนั้นทุกคนไม่ทราบว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมหรือไม่เมื่อเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ครูจะต้องได้รับค่าจ้างอย่างเหมาะสมแตกต่างกับแรงงาน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงมีนโยบายหลักว่าจะต้องให้หลักประกันว่านโยบายค่าจ้างของโรงเรียนภายในเดียวกันกับนโยบายของทางราชการ หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ดึงดูดบุคคลภายนอกที่มีความสามารถให้เข้ามาทำงานกับ โรงเรียน รักษาครูที่เปี่ยมด้วยคุณสมบัติให้อยู่กับโรงเรียนนานๆ สนับสนุนให้กำลังใจในการทำงาน สนับสนุนให้กำลังใจในการพัฒนาตัวครู รักษาผลประโยชน์ของโรงเรียน โดยมีให้มีการจ่ายค่าจ้างสูงเกินไปและต่ำเกินไป จากมูลค่าที่ควรจะได้รับจริง รักษาความคงเส้นคงวา โดยจ่ายค่าจ้างในอัตราเดียวกัน ปรับปรุงค่าจ้างและเงินเดือนให้คล้อยตามค่าจ้างในตลาดค่าจ้างที่เกิดขึ้น ปรับปรุงค่าจ้างให้สอดคล้องกับความยากและความสำคัญของงานและตำแหน่ง ยกเว้นความรู้แก่ผู้บริหารให้มีทักษะเพียงพอที่จะแก้ปัญหาด้านค่าจ้างได้ จัดให้มีหลักแห่งความมั่นคง และความแน่นอนอย่างสูงสุดในเรื่องค่าจ้าง ไม่เพียงแต่จะจัดให้ค่าจ้างถูกต้องเหมาะสมเท่านั้น ยังจะต้องให้พนักงานเชื่อมั่นในความถูกต้องเหมาะสมกับแผนค่าจ้างทั้งหมดด้วย จัดให้มีการปรับปรุงอัตราเงินเดือนทันทีเมื่อครูผู้นั้นเปลี่ยนตำแหน่ง และงานในหน้าที่ จัดให้ครูมีสิทธิยื่นอุทธรณ์ร้องทุกข์ให้พิจารณาค่าจ้างได้ จัดให้มีแผนค่าจ้างยืดหยุ่นสนองตอบต่อสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงได้ ความพยายามที่จะทำให้แผนค่าจ้างเป็นที่เข้าใจง่ายในหมู่ครูเป็นสิ่งที่ควรดำเนินการอย่างยิ่ง จัดให้ครูทั้งหมดได้เข้าใจอย่างกว้างขวางและลึกซึ้งถึงนโยบายและค่าจ้างของโรงเรียน

วิธีการให้เงินเดือนและค่าตอบแทน

อำนาจ แสงสว่าง (2542 : 148) ได้อธิบายว่า นายจ้างจะจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างแบ่งเป็น 2 วิธี คือ

วิธีที่ 1 จ่ายค่าตอบแทนตามกำหนดระยะเวลา นายจ้างจะกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างในการจ้างงาน เช่น จ่ายเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายปี และรายเดือน

วิธีที่ 2 จ่ายค่าตอบแทนตามจำนวนผลงาน นายจ้างกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างในการจ้างงานตามจำนวนผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในแต่ละวัน ส่วนมากจะเป็นงานผลิตในงานอุตสาหกรรม นายจ้างจะกำหนดให้ลูกจ้างทำงานให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้

2.3.3 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

มานพ สวามีชัย (2527 : 166 – 167) กล่าวว่า สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ประโยชน์อื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือน และค่าจ้างที่องค์กรได้จัดให้แก่พนักงานทั้งในรูปของตัวเงินและอื่นๆ ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้แก่พนักงาน

1. จะช่วยลดอัตราการลาออกจากงานของพนักงานได้
2. จะช่วยยกขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน
3. จะช่วยให้พนักงานมีความมั่นคงปลอดภัยขึ้น
4. จะช่วยให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมจะทำงานเพื่อองค์กร ซึ่งได้จัดชนิดของสวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวกับ 4 ประเภท คือ

4.1 ด้านความมั่นคงปลอดภัยของพนักงาน สวัสดิการที่จะจัดให้ เพื่อสร้างความมั่นคงปลอดภัยให้แก่พนักงานอาจจะทำได้หลายวิธี เช่น

4.1.1 ประกันอุบัติเหตุให้แก่พนักงาน

4.1.2 ประกันชีวิตให้พนักงาน

4.1.3 บำเหน็จ บำนาญ

4.1.4 สวัสดิการในด้านที่อยู่อาศัย เช่น ให้กู้เงินซื้อบ้าน จัดสร้างที่พักให้อยู่ฟรี หรือให้ เช่น ซื้อหรือให้เช่าในราคาถูก

4.2 ผลประโยชน์ในเรื่องเวลา เช่น ให้วันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้สิทธิในการลาต่างๆ เช่น ลาป่วย ลาคลอดบุตร ลาป่วย ลากิจ และอื่นๆ

4.3 โบนัสและรางวัล เช่น เมื่อบริษัทได้กำไรหรือได้รับผลประโยชน์อื่นๆ เป็นพิเศษ ก็แบ่งผลประโยชน์นั้นให้แก่พนักงานในรูปของโบนัสและรางวัล

4.4 โครงการให้บริการต่างๆ เช่น จัดสโมสร หาสถานที่เล่นกีฬาให้ ช่วยเหลือสนับสนุนในกิจกรรมอื่นๆ เช่น ด้านดนตรี ตั้งร้านสหกรณ์ ตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ บริการให้เงินกู้ยืมในกรณีฉุกเฉิน

มานพ สวามีชัย (2527 : 134 – 135) กล่าวเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวกับ 4 ประการต่อไปนี้

1. สวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวกับข้าราชการที่ได้รับเมื่อพ้นราชการ ได้แก่
 - 1.1 บำเหน็จ บำนาญ
 - 1.2 เงินบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ
 - 1.3 บำเหน็จความชอบ ค่าทดแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือช่วยเหลือเนื่องในการป้องกันอธิปไตย และรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ

2. สวัสดิการในรูปเงินสะสมของรัฐวิสาหกิจ ผู้ที่จะได้รับเงินทดแทนนั้นจะต้องเป็นลูกจ้างหรือพนักงาน เมื่อพ้นจากการปฏิบัติงานมีเหตุด้วยกัน 4 ประการ คือ ลาออก เกษียณ ให้ออก และปลดออก

3. สวัสดิการในรูปแบบเงินสะสมในภาคเอกชน ทางบริษัทเอกชนส่วนมากจะคิดเป็นเงินสะสมให้กับพนักงานซึ่งเปรียบเสมือนเงินบำเหน็จของทางราชการนั่นเอง สมาชิกที่พ้นจากสมาชิกภาพ หรือผู้ได้รับผลประโยชน์หรือทายาทของสมาชิกผู้นั้นจะได้รับเงินพร้อมด้วยผลประโยชน์ในส่วนของตนภายใน 15 วัน นับแต่วันที่บริษัทได้รับเงินจากผู้จัดการกองทุน เงินสมทบและประโยชน์ของเงินสมทบซึ่งบริษัทมิได้จ่ายให้ลูกจ้างไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนก็ตาม เมื่อลูกจ้างนั้นพ้นสมาชิกภาพไม่ว่าด้วยเหตุใด เงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบในส่วนนั้นที่ได้ถือเป็นรายจ่ายไว้แล้วไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน ให้ถือเป็นรายได้ของบริษัทในรอบระยะเวลาบัญชีที่ได้จ่ายให้ลูกจ้าง แต่ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากเงินที่บริษัทจ่ายสมทบที่ถือเป็นรายได้ของบริษัทนั้นให้คำนวณหักค่าจัดการกองทุนตามส่วนเฉลี่ยกรณีที่มีสมาชิกผู้หนึ่งผู้ใดพ้นจากสมาชิกภาพ โดยมีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับเงินกองทุนของสมาชิกผู้นั้น บริษัทมีสิทธิยับยั้งการจ่ายเงินนั้นจนกว่าสมาชิกผู้นั้นและบริษัทได้ทำความตกลงเป็นหนังสือหรือจนกว่าจะมีคำพิพากษาถึงที่สุด

4. เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นเครื่องประดับเกียรติยศซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทาน แก่ผู้กระทำความดีความชอบเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยคำแนะนำของรัฐบาล ถือว่าเป็นบำเหน็จและเครื่องหมายเชิดชูเกียรติอย่างสูงแก่ผู้ได้รับพระราชทานและเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่พระมหากษัตริย์ทรงพระมหากรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทานแก่ข้าราชการทั่วไปนั้นเป็นเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับบำเหน็จความชอบในราชการแผ่นดิน

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 (2551:44) กำหนดให้มีกองทุนสงเคราะห์เป็นนิติบุคคล เพื่อสงเคราะห์ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชน โดยให้มีการจ่ายเงินทุนเลี้ยงชีพให้แก่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมการออมทรัพย์ การจ่ายเงินสวัสดิการ โดยให้ผู้อำนวยการ ครู บุคลากรทางการศึกษา ส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์สำหรับตนเอง ไม่เกินร้อยละ 3 ของเงินเดือน โรงเรียนเงินสมทบให้เป็นจำนวนเท่ากับเงินสะสมของผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา และกระทรวงศึกษาส่งเงินสมทบเป็นจำนวนสองเท่าของเงินสะสมที่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาส่งเงินสะสมในแต่ละเดือน ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ ว่าด้วยการสงเคราะห์ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นเงินทุนเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2551 (2551 : 2) ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีสิทธิได้รับเงินทุนเลี้ยงชีพเมื่อออกจากงาน เมื่อ

1. ปฏิบัติงานและส่งเงินสมทบกองทุน ไม่ครบ 10 ปี ได้รับเงินทุนเลี้ยงชีพคืนเฉพาะส่วนที่ตนเองส่งเงินสมทบพร้อมดอกเบี้ย

2. ปฏิบัติงานและส่งเงินสมทบกองทุนครบ 10 ปี ได้รับเงินทุนเลี้ยงชีพคืนในส่วนของตนเอง ส่วนของโรงเรียน และส่วนของกระทรวงศึกษาธิการ

ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ ว่าด้วยเงินสวัสดิการสงเคราะห์เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2551 (2551 :2) กำหนดให้ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งส่งเงินสะสมเข้ากองทุนสงเคราะห์ติดต่อกันมาแล้วครบสองเดือน เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการสงเคราะห์เกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลในการเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลของรัฐ และสถานพยาบาลของเอกชนที่มีเตียงผู้รับป่วยไว้ค้างคืนเกินยี่สิบห้าเตียงและได้รับการจัดตั้งตามกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาล

2.3.4 ความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงของงานหรืออาชีพที่ทำ หมายถึง ความรู้สึกว่างานหรืออาชีพที่ทำไม่มีการเปลี่ยนแปลงจะไม่ถูกยุบ หรือถูกเลิกจ้างอย่างง่ายดายหากไม่ได้กระทำผิดใดๆ

สมยศ นาวิก (2525 : 435) กล่าวว่า นักวิจัยและนักทฤษฎีการบริหารและนักจิตวิทยาพฤติกรรมไม่ได้เห็นพ้องต้องกันเต็มที่ว่า อะไรเป็นสิ่งจูงใจบุคคลขนาดไหน ให้ปฏิบัติงานในองค์กร แต่อย่างไรก็ตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจมีดังนี้ โอกาสความก้าวหน้า ผูกพันอยู่อย่างใกล้ชิดกับความเจริญเติบโตส่วนบุคคลในฐานะที่เป็นตัวจูงใจอย่างหนึ่งไม่ใช่ว่าบุคคลต้องการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับสูงขึ้นในองค์กร แต่พนักงานส่วนใหญ่ต้องการเลื่อนตำแหน่ง พนักงานที่มีความสามารถบางคนจะเปลี่ยนเส้นทางใหม่ เมื่อพวกเขาเรียนรู้ว่าการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างซ้ำซาก ความต้องการความก้าวหน้าแตกต่างกันระหว่างบุคคล บุคคลบางคนตกใจกลัวองค์กรที่ก้าวร้าว พวกเขาพอใจต่อองค์กรที่มั่นคงมากกว่า ความต้องการความมั่นคง ความต้องการหลุดพ้นจากความกลัวสิ่งต่างๆ เช่น การออกจากงาน การลดตำแหน่ง การสูญเสียรายได้ ปรากฏอยู่กับพวกเราทุกคน ขนาดของความต้องการความมั่นคงของบุคคลจะแตกต่างกัน บุคคลบางคนที่ต้องการความมั่นคงของบุคคลจะอดทนกับความไม่สะดวก และการปฏิบัติที่ดีเกือบทุกอย่างเพียงเพื่อรักษางานของพวกเขาเอาไว้ เพราะว่าพวกเขากลัวต่อการสูญเสียตำแหน่งหรืออำนาจของพวกเขา ความมั่นคงเป็นตัวจูงใจที่รุนแรงอย่างหนึ่ง แต่ความมั่นคงมากหรือน้อยจนเกินไป พนักงานจะแสดงว่างานที่ให้ความมั่นคงกับพวกเขามากขึ้น ในทางกลับกันการจัดหาความมั่นคงมากจนเกินไปก็จะมีผลเสียเช่นกัน

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 364) กล่าวว่า การให้ความมั่นคงแก่พนักงานในการทำงานของพนักงานทุกคนในแง่ของผลตอบแทนที่หวังจะได้รับเป็นผลตอบแทนนั้น พนักงานมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจในส่วนตัวและการได้รางวัลตอบแทนทางการเงินเท่านั้นแต่ยังคงมุ่งหวังและประสงค์จะได้รับความมั่นคงประกอบอยู่ด้วยเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความมั่นคงที่จะได้รับในยามที่สูงอายุขึ้น

หรือยังคงมีความมั่นคงในยามที่ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงจากเดิม หรือเมื่อได้เกิดเหตุพหุพลาภพจนไม่สามารถทำงานได้ ซึ่งเมื่อถึงภาวะเช่นที่กล่าวมาความมั่นคงทางการเงินจะมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดสำหรับเขาทุกคน ขณะเดียวกันเมื่อควบคู่กับความมั่นคงทางการเงินที่ต้องการแล้วพนักงานทุกคนมีความมุ่งหวังที่จะได้รับความมั่นคงทางจิตใจด้วย กล่าวคือ การได้มีโอกาสรู้ถึงขอบเขตความสามารถที่จะอยู่รอด และมีความสามารถในทางการเงินที่มีความแน่ใจว่าจะได้รับต่อเนื่องกันไป ตลอดจนสามารถปรับตัวกับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในขณะที่ทำงานอยู่หรือหลังเกษียณอายุแล้ว

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2536 : 35 – 42) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนคงอยู่ พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนคงอยู่ คือ ครูมีโอกาสก้าวหน้าในชีวิต เพราะมีการสนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทั้งส่งไปฝึกอบรม และส่งเสริมให้เรียนต่อในระดับปริญญาโท ครูมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เพราะโรงเรียนมีความมั่นคง มีชื่อเสียงมานาน ครูมีสวัสดิการดี ทำงานแล้วสบายใจ มีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน

จุมพล พูลภัทรชีวิน (2536 : 1 – 3) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา พบว่า ครูมีโอกาสก้าวหน้าในชีวิต เพราะมีการสนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ทั้งส่งไปอบรม ส่งเสริมให้เรียนต่อในระดับปริญญาโท ครูมีความมั่นคงในการทำงานเพราะ โรงเรียนมีความมั่นคง ครูมีสวัสดิการดี ทำงานแล้วสบายใจ มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานดี ไม่แข่งขันชิงดีชิงเด่น มีอิสระในการทำงาน พอใจเงินเดือน รักอาชีพครู

2.3.5 การมีส่วนร่วมในโรงเรียน

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปในปัจจุบันนี้ว่า “การมีส่วนร่วม” เป็นกระแสที่ได้รับการยอมรับในทุกวงการว่าเป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จในกิจกรรมต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวงการศึกษาถือว่าการกระจายอำนาจในท้องถิ่น ชุมชน ประชาชนและองค์กรต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานั้นเป็นหลักการสำคัญประการหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และมีนัยการศึกษาให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

อุดม แี่ยมชื่นพงษ์ (2537 : 17) ให้ทรงตระนะว่า การมีส่วนร่วม หมายถึงการมีส่วนร่วมในการทำงานของคณะกรรมการ กลุ่มประชาชน เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งองค์กรของรัฐและประชาชนทั้งโดยตรงและโดยอ้อม

วิลเลียม เออร์วิน (William Erwin, 1976 อ้างถึงในสวิต ดวงจันทร์, 2546 : 11) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน คือ กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการ

ดำเนินการพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ แก้ไขปัญหาของตนเอง ร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความรู้ และความชำนาญ ร่วมกันใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม และสนับสนุนติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

บุญเชิด สุขอภิรมย์ (2541 : 22) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคล เข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุนให้กิจกรรมต่างๆ โดยการเข้ามามีส่วนร่วมนั้นต้องให้บุคคลได้มีส่วนรับรู้ขั้นตอน หรือเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร และรวมทั้งให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย ซึ่งจะทำให้กิจกรรม หรืองานที่ปฏิบัติ นั้น บังเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า เป็นการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันแก้ไขนั่นเอง

เดวิส และนิวสตรอม (Davis and Newstrom, 1989 อ้างถึงในสวิต ดวงจันทร์, 2546 : 12) ให้นิยามการมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลผูกพันตัวเองเข้ากับกลุ่ม ด้วยความสมัครใจ เพื่อให้ได้มีส่วนร่วม และมีส่วนช่วย รวมทั้งมีส่วนรับผิดชอบในเป้าหมายที่กำหนดไว้

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กรนั้น เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์กรและเป็นหน้าที่ของนักบริหารที่จะต้องอำนวยความสะดวกหรือสร้างสรรค์ให้เกิดการร่วมมือร่วมใจในองค์กรนั้นขึ้นมาให้ได้ และการที่จะสร้างสรรค์ให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรขึ้นได้นั้น ความสำคัญอยู่ที่นักบริหารหรือหัวหน้างานจะต้องอำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้นซึ่งสิ่งเหล่านี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นำ และสภาพของงานที่เอื้ออำนวยต่อการที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการบริหารงานขององค์กรหรือไม่ เพราะหากผู้นำองค์กรไม่ปรารถนาให้สมาชิกในองค์กรได้มีส่วนร่วมงานขององค์กรแล้ว ก็ย่อมเป็นการยากที่จะทำให้การบริหารงานโดยยึดหลักที่จะน้อมนำบุคคล หรือรวมพลังบุคคลให้มาร่วมกันทำงานสำเร็จด้วยดี อย่างไรก็ตามที่ยอมรับกันว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรนั้น จะช่วยทำให้งานขององค์กรดำเนินไปด้วยดี สามารถเพิ่มผลผลิตและทำให้คุณภาพของผลผลิตนั้นสูงขึ้น เพราะว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรเป็นการที่บุคคลได้สามารถแสดงความคิด และมีความรู้สึกรู้ว่าบุคคลเหล่านั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานยังก่อให้เกิดการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งเป็นการรวมพลังของบุคคลในองค์กร จะทำให้การบริหารงานขององค์กรดำเนินไปได้อย่างเต็มพลัง

บรรจง อภิรติกุล (2528 : 230) กล่าวว่า การเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเปิดโอกาสให้บรรยากาศของการทำงานมีสภาพที่น่าพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น เป็นการช่วยให้ขจัดปัญหาในการทำงาน เพราะทุกคนตระหนักถึงความเป็นเจ้าของหรือมีหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน ช่วยขจัดความเกรงกลัว มีโอกาสกำหนดโชคชะตาของตนเอง วิธีการที่จะได้รับความร่วมมือด้วยความสมัครใจ และมีความอุตสาหพยายามในการทำงานอย่างจริงจังของลูกน้อง ที่สำคัญคือ

1. ผู้บังคับบัญชาจะต้องชี้แจงเรื่องราวต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยละเอียดและทันต่อเหตุการณ์
2. ให้โอกาสผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น และถ้าข้อใดที่ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถสนองได้จะต้องชี้แจงให้ทราบอย่างมีเหตุผล อย่าพยายามบีบบังคับให้ผู้บังคับบัญชายอมรับข้อคิดเห็นของตนเอง แต่ฝ่ายเดียวอยู่เสมอ
3. ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงานที่กำลังประสบอยู่
4. ผู้บังคับบัญชาต้องร่วมกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาของตน

สมยศ นาวิการ (2525 : 437) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผน ตามผลการวิจัยของ Likert และ Hall โดยทั่วไปพนักงานจะมีแรงจูงใจมากขึ้น ถ้าหากว่าพวกเขาถูกขอให้ช่วยวางแผนการทำงาน และจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานของพวกเขา เช่น พนักงานขายจะปฏิบัติงานได้ดีกว่า ถ้าหากว่าฝ่ายบริหารยอมให้พวกเขาช่วยกำหนดโควตาและวางแผนการขายของพวกเขา เมื่อบุคคลเลื่อนขึ้นสู่ระดับสูงในองค์กรมากเท่าไร การมีส่วนร่วมในการวางแผนมากขึ้นจะเป็นพลังจูงใจที่มีความรุนแรงมาก บุคคลระดับอาวุโสมักจะยืนยันถึงความสามารถของการมีส่วนร่วมในการวางแผนบทบาทของพวกเขาในองค์กร แม้กระทั่งที่ระดับต่ำ การมีส่วนร่วมจะมีความสำคัญ เช่น หัวหน้างานอาจจะพอใจเมื่อได้รับอนุญาตให้ตัดสินใจกำหนดตารางเวลาการทำงานได้ และพนักงานอาจจะถูกจูงใจเมื่อถูกยอมให้เลือกเครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานเองได้ แต่อย่างไรก็ตามมีข้อยกเว้นกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนในฐานะที่เป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่ง พนักงานบางคนมีความพอใจเมื่อผู้บริหารบรรยายละเอียดว่าพวกเขาถูกคาดหวังให้ทำอะไรบ้างและทำอะไร การจูงใจที่มีประสิทธิภาพบังคับให้ผู้บริหารต้องรู้ถึงความพอใจของบุคคล

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 195 – 198) กล่าวถึงหลักของการมีส่วนร่วมในองค์กรว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นสิ่งที่ดี และเป็นสิ่งที่นักบริหารหรือผู้นำขององค์กรใฝ่หา และมุ่งประสงค์ที่จะสร้างสรรค์หรือเสริมสร้างให้มีการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในองค์กรมากขึ้นเพียงใดก็ตาม แต่การมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรก็ได้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ง่ายๆ เสมอไป ยังมีเงื่อนไขที่สำคัญหลายประการในการที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการบริหารงานขององค์กร การที่จะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานนั้น อาจกล่าวได้ดังนี้ การชี้แนะและสอนงาน การให้กลุ่มเสนอแนะความคิดเห็น การให้กลุ่มควบคุมกันเอง จัดให้เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้สมาชิกองค์กรทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งอาจทำได้หลายวิธี เช่น การตั้งผู้รับฟังความคิดเห็น ตั้งกรรมการคอยติดตามความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กร

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐานของอำเภอลำลูกกา อำเภอชัยบุรี และอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 118 โรงเรียน โดยแบ่งเป็น

โรงเรียนของรัฐ 75 โรงเรียน แยกตามอำเภอ ดังนี้

1. อำเภอลำลูกกา จำนวน 34 โรงเรียน
2. อำเภอชัยบุรี จำนวน 14 โรงเรียน
3. อำเภอหนองเสือ จำนวน 27 โรงเรียน

โรงเรียนเอกชนในระบบ 43 โรงเรียน แยกตามอำเภอ ดังนี้

1. อำเภอลำลูกกา จำนวน 20 โรงเรียน
2. อำเภอชัยบุรี จำนวน 21 โรงเรียน
3. อำเภอหนองเสือ จำนวน 2 โรงเรียน

ตารางที่ 2.1 จำนวนโรงเรียนเอกชนในระบบที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย

ลำดับที่	โรงเรียน	อำเภอ
1	พุทธารักษ์	หนองเสือ
2	จุฬารัตน์วิทยา	หนองเสือ
3	แก้วสว่างวิทยา	ชัยบุรี
4	วนิษา	ชัยบุรี
5	รัตนโกสินทร์-รังสิต	ชัยบุรี
6	บรรจบรักษ์	ชัยบุรี
7	ชัยวิทย์	ชัยบุรี
8	ชัยวิทยา (ตงมัน)	ชัยบุรี
9	กานต์บดี	ชัยบุรี
10	บริบูรณ์ศิลป์รังสิต	ชัยบุรี
11	ทิพพาครวิทยาการ	ชัยบุรี
12	อุดมวิทยา	ชัยบุรี
13	ปิยวัฒน์ศาสตร์	ชัยบุรี
14	รังสฤษดิ์สองภาษา	ชัยบุรี

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลำดับที่	โรงเรียน	อำเภอ
15	โชคชัยรังสิต	ชัยบุรี
16	สารสาสน์วิเทศรังสิต	ชัยบุรี
17	เฟื่องฟ้าวิทยา	ลำลูกกา
18	เตรียมบัณฑิต	ลำลูกกา
19	สวนอักษร	ลำลูกกา
22	ศรีจิตรา	ลำลูกกา
21	พัฒนาวิทยา	ลำลูกกา
22	ประสานมิตร	ลำลูกกา
23	แย้มสอาดรังสิต	ลำลูกกา
24	พระวิสุทธิวงส์	ลำลูกกา
25	ระเบียบวิทยา	ลำลูกกา
26	วงศ์ไพฑูรย์วิทยา	ลำลูกกา
27	ไกรลาศศึกษา	ลำลูกกา
28	ผ่องสุวรรณวิทยา	ลำลูกกา
29	มูลนิธิการศึกษาประชาเจริญ	ลำลูกกา
30	คอมมูนิตี้อินคอนโทร	ลำลูกกา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธีระพงศ์ จุ้ยมณี (2532) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา พบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ตามปัจจัยกระตุ้น โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ตามปัจจัยค้ำจุน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง
3. ผลการเปรียบเทียบ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ตามปัจจัยกระตุ้นที่มีเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน โดยแยกได้ดังนี้

3.1 เพศ ตามปัจจัยกระตุ้น โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพศตามปัจจัยจำแนกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงด้านเดียวคือ ด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน

3.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีต่อปัจจัยกระตุ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3 ด้านคือ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ ส่วนที่มีต่อปัจจัยจำแนก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงด้านเดียวคือ สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน

3.3 ขนาดของโรงเรียนที่มีต่อปัจจัยกระตุ้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกองค์ประกอบและที่มีต่อปัจจัยจำแนกก็มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกองค์ประกอบเช่นเดียวกัน

ดรุณี ไยเฟือก (2534) ได้ทำการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยส่วนรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยครูชายมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิง ครูที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีครูที่มีสาขาวิชาเรียนต่างกันไม่พบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และครูที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ที่ทำงานมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในถิ่นอื่น

กาญจนา บุญภักดิ์ (2544) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพฯ ใน 5 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงของงาน ด้านระบบบริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ทั้งในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ครูที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

วิฑูรย์ พงศ์พญา (2544) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ภาคตะวันตก ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณธรรมของผู้บริหารด้านการรักษาความลับ การรู้จักข่มใจตนเอง ความอดทน ความเสียสละ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. คุณธรรมของผู้บริหารด้านการรักษาความลับ การรู้จักข่มใจตนเอง ความอดทนและความเสียสละมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ภาคตะวันตก อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ผลจากการทดสอบค่าที (t-test) พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการทดสอบค่าเอฟ (F-test) พบว่าครูที่มีอายุต่างกัน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมคิด ภูสุค (2545) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดย จำแนกตามตัวแปร ขนาดของโรงเรียน เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานวุฒิทางการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตลอดจนรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.55 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.22$) และพบว่า ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 3.29$) ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการ

บริหารงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.56$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยในระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 2.87$)

เมื่อพิจารณาแยกตามขนาดโรงเรียนพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ และพบว่า ครูเพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันกับครูเพศหญิง ครูที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จะมีแตกต่างเฉพาะบางด้านเท่านั้นคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านนโยบายและการบริหาร ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีความพึงพอใจต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี และพบว่าครูที่มีรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน จะมีเฉพาะด้านการยอมรับนับถือเท่านั้นที่ต่างกัน

กฤษณ์ เสร็จกิจดี (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของครู และศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านก็อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการได้รับการยกย่อง ด้านความก้าวหน้า และด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

3. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ สภาพการทำงาน การได้รับการยกย่อง ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและค่าจ้างหรือเงินเดือน

บุปผา ทองสาย (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนใน 5 ด้าน คือ ความมั่นคงของงานที่ทำ ระบบการบริหารโรงเรียน สวัสดิการ ค่าตอบแทน และความผูกพันกับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก คือ ความผูกพันกับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ระบบการบริหาร โรงเรียน และความมั่นคงของงานที่ทำ ที่เหลือทั้งหมดครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา สรุปได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

2.4 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริัญญา โสพสจินดา (2548) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของอาจารย์อัตราจ้าง ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก

2. อาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

นภาพร ปวงสุข (2550) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับปฐมวัย ในโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับปฐมวัย โรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเปรียบเทียบระดับความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับปฐมวัยโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่า

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปฐมวัยเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ปัจจัยค้ำจุนพบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยในระดับต่ำสุด การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับปฐมวัย โรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ การเปรียบเทียบอายุ โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ และด้านนโยบายการบริหารแตกต่างกัน การเปรียบเทียบระดับการศึกษา พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน การเปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานพบว่าทั้งรายด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน

นวรรตน์ วิบูลย์ศรี (2550) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่การศึกษา 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่การศึกษา 2 รวมถึงเสนอแนวทางในการปรับปรุงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่การศึกษา 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ เป็นอันดับที่ 1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นอันดับที่ 2 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ เป็นอันดับที่ 3 ตามด้วยด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ส่วนที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านการนิเทศงาน ด้านความก้าวหน้าและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยภาพรวมของทุกด้าน พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่การศึกษา 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่การศึกษา 2 ตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกันในด้านความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านอื่นๆ และภาพรวมของ

สถานภาพทางอายุ มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน สถานภาพทางวุฒิการศึกษา มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพทางประสบการณ์ในการทำงาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ กับด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านอื่นๆ และภาพรวมของสถานภาพทางประสบการณ์ในการทำงาน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

3. แนวทางในการปรับปรุงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีส่วนที่จะต้องปรับปรุง 8 ด้าน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 3 โรงเรียน จำนวน 9 คน ได้เสนอแนวทางปรับปรุงระดับความพึงพอใจ ในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้แสดงออกในการเป็นผู้นำ ด้านความก้าวหน้า ได้แก่ การพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ได้แก่ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ในการกำหนดนโยบาย ด้านการนิเทศงาน ได้แก่ การจัดหาผู้เชี่ยวชาญในการแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ครู ด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ การดูแลตรวจสอบคุณภาพของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานแก่ครูให้เพียงพอ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ได้แก่ การให้เงินเดือนครูตามวุฒิการศึกษา และปรับเพิ่มเติมตามความเหมาะสม ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ได้แก่ ทางโรงเรียนรับรู้ปัญหาในครอบครัวของครูและให้ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อด้วยสัมพันธไมตรีอันดี และด้านความมั่นคงในงาน ได้แก่ ผู้บริหารให้ความมีเมตตาธรรม และให้ความเป็นที่พึงในการปฏิบัติงานแก่ครู

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยการคงอยู่ของครูในโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ต่อไปนี้

- 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย
- 3.2 ประชากรและวิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อการศึกษาวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น

ภูมิหลังของครูโรงเรียนเอกชน
1. เพศ
1.1 ชาย
1.2 หญิง
2. อายุ
2.1 น้อยกว่า 31 ปี
2.2 31 – 40 ปี
2.3 มากกว่า 41 ปี
3. ประสบการณ์
3.1 น้อยกว่า 5 ปี
3.2 ตั้งแต่ 5 – 10 ปี
3.3 มากกว่า 10 ปี

ตัวแปรตาม

ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน
1. ด้านสภาพการทำงาน
2. ด้านค่าตอบแทนการทำงาน
3. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน
5. ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน

3.2 ประชากรและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ประชากรกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีสถิติการลาออกของครูไม่เกินร้อยละ 10 ในปีการศึกษา 2551 จำนวน 7 คน จากโรงเรียน 7 โรงเรียน

2. ประชากรกลุ่มที่เป็นครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เฉพาะโรงเรียนที่มีอัตราการลาออกของครูในปีการศึกษา 2551 ไม่เกินร้อยละ 10 จำนวน 7 โรงเรียน รวม 566 คน

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม

1. ตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยเลือกแบบแบ่งชั้นเจาะจง (Purposive Stratified Sampling) ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนที่มีสถิติการลาออกของครูไม่เกินร้อยละ 10 ในปีการศึกษา 2551 จำนวน 7 คน

2. ตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในปีการศึกษา 2551 สุ่มจากประชากรเทียบกับตารางของ Krejcie และ Morgan ได้จำนวนตัวอย่าง จำนวน 226 คน โดยเทียบสัดส่วนเพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างกระจายตามสัดส่วนแต่ละโรงเรียน แล้วนำมาสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังแสดงในตาราง 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ลำดับที่	โรงเรียน	ครู		ตัวอย่าง สัมภาษณ์
		ประชากร (N = 566)	ตัวอย่างคอบแบบสอบถาม (n = 226)	
1	ทิพพากรวิทยาการ	69	28	1
2	ผ่องสุวรรณวิทยา	97	39	1
3	อุดมวิทยา	114	46	1
4	พระวิสุทธิวงส์	55	22	1
5	ระเบียบวิทยา	109	44	1
6	เฟื่องฟ้าวิทยา	42	17	1
7	รัษฎวิทย์	80	32	1
	รวม	566	226	7

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มี 2 ชุด ประกอบด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเครื่องมือในการศึกษา ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือโดย

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

2. กำหนดกรอบโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของงานวิจัย และสร้างข้อคำถาม แบ่งเป็น 2 ชุด ประกอบด้วย

ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) มีจำนวน 7 ข้อคำถาม เกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ ขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ใน 5 ด้าน จำนวน 50 ข้อ คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนการประเมินค่า (Rating Scales) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) โดยมีเกณฑ์การประเมินค่า ดังนี้

- 5 หมายถึง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่มากที่สุด
- 4 หมายถึง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่มาก
- 3 หมายถึง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ปานกลาง
- 2 หมายถึง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่น้อย
- 1 หมายถึง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ใน 5 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุงแล้ว เสนอให้ผู้ทรงเชี่ยวชาญ ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (IOC : Index of item Objective Congruence) และความเที่ยงตรง (Validity) ในเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยใช้สูตร $IOC = \frac{\sum X}{N}$ กำหนดเกณฑ์ยอมรับไว้ไม่ต่ำกว่า .50

4. ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ภายใต้การดูแลและความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์คะแนนรายข้อและรายด้าน หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .962

6. นำผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ เนื่องจากพบว่ามีข้อคำถาม 3 ข้อ มีค่าสถิติที่ต่ำคือ ข้อ 24 โรงเรียนให้บริการที่พักอาศัย (.189) ข้อ 25 โรงเรียนให้บริการอาหารกลางวัน (.247) และข้อ 26 โรงเรียนมีบริการให้เงินกู้ยืมเพื่อความมั่นคงในครอบครัว (.212) ผู้วิจัยจึงได้ปรับแก้ถ้อยคำในข้อคำถามทั้ง 3 ข้อ ภายใต้การให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

7. ปรับปรุงแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ และจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลจากตัวอย่าง

ชุดที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีข้อคำถาม 5 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวกับ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน รวม 9 ประเด็น จัดทำและปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ ภายใต้การให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลในโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยขอความร่วมมือจากครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2 ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 โรงเรียน ระหว่างวันที่ 10 - 20 ตุลาคม 2552

3. การเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยประสานงานขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2 เพื่อกำหนดวันสัมภาษณ์ และดำเนินการสัมภาษณ์ จำนวน 7 คน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์แบบสอบถาม

1) ข้อมูลภูมิหลังของครูวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตาราง พร้อมคำบรรยายประกอบ

2) ศึกษาระดับความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2 ใน 5 ด้าน จำนวน 50 ข้อ คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปแบบตาราง พร้อมคำบรรยายประกอบ

3) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน จำแนกตามเพศ ใช้การทดสอบด้วยวิธี t-test ส่วนการเปรียบเทียบตามอายุ และประสบการณ์ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วยวิธี One way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) นำเสนอในรูปแบบตาราง พร้อมคำอธิบาย

4) ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาในแต่ละด้านเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ เพื่อสรุปและจัดกลุ่มข้อมูลที่มีลักษณะเดียวกัน แจกแจงความถี่ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบ คำอธิบาย

5) เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูล เป็น 5 ระดับ โดยใช้จุดตัดคะแนนเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ ดังนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.2 การวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในแต่ละประเด็นของทุกด้าน เพื่อสรุปและจัดกลุ่มข้อมูลการสัมภาษณ์ที่มีลักษณะเดียวกัน แจกแจงความถี่เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานสำหรับตัวอย่าง 2 กลุ่มใช้ t-test และตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มใช้ F-test สำหรับการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติของเซฟเฟ้ (Scheffe's Method)

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ในการวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ เปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ และศึกษาปัญหา ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบายประกอบ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยทำการวิเคราะห์เป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังของตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทำเป็นรายด้านและรายข้อของแต่ละด้าน แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ใช้การทดสอบด้วยวิธี t-test ส่วนการเปรียบเทียบตามอายุ และประสบการณ์ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วยวิธี F-test เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) นำเสนอในรูปแบบตาราง พร้อมคำอธิบาย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ ที่เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้ความถี่และร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์หัตถ์สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในระบบ เกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้ความถี่และร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

4.1 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 220 คน จากแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวนทั้งสิ้น 226 คน คิดเป็นร้อยละ 97.35 ปรากฏดังตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างที่แบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- เพศชาย	40	18.18
- เพศหญิง	180	81.82
รวม	220	100.00
2. อายุ		
- น้อยกว่า 31 ปี	70	31.82
- 31 – 40 ปี	82	37.27
- มากกว่า 40 ปี	68	30.90
รวม	220	100.00
3. ประสบการณ์ (ระยะเวลาการเป็นครูโรงเรียนนี้)		
- น้อยกว่า 5 ปี	80	36.36
- ตั้งแต่ 5-10 ปี	66	30.00
- มากกว่า 10 ปี	74	33.64
รวม	220	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างที่แบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	4.55
- ปริญญาตรี	203	92.27
- ปริญญาโท	7	3.18
รวม	220	100.00
5. จำนวนนักเรียนในโรงเรียน		
- 1- 500 คน	3	1.36
- 501 – 1,000 คน	42	19.09
- 1,001 คนขึ้นไป	175	79.55
รวม	220	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 81.82 ในขณะที่เพศชาย ร้อยละ 18.18 ส่วนอายุทั้ง 3 กลุ่มอายุและประสบการณ์ทั้ง 3 กลุ่มประสบการณ์ มีจำนวนพอๆ กัน ครูส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 92.27 เป็นครูอยู่ในโรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,001 คนขึ้นไป ร้อยละ 79.55

4.2 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทำเป็นรายด้าน พร้อมนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน ในตารางที่ 4.2 ถึงตารางที่ 4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน (n = 220)

ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	อันดับที่
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.70	0.70	มาก	1
2. ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	2.79	0.85	ปานกลาง	5
3. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	2.81	0.87	ปานกลาง	4
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.36	0.90	ปานกลาง	3
5. ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน	3.45	0.85	ปานกลาง	2
รวม	3.23	0.72	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.23$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$) ส่วนด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.45$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.36$) ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 2.81$) และด้านค่าตอบแทนการทำงาน ($\bar{X} = 2.79$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านสภาพการทำงาน (n = 220)

ปัจจัยการคงอยู่ด้านสภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	อันดับที่
1. บริเวณโรงเรียนมีภูมิสถาปัตยกรรมที่สวยงาม	3.75	0.88	มาก	5
2. บริเวณโรงเรียนมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย	3.78	0.82	มาก	4
3. ห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ	4.23	0.71	มาก	1
4. ความสะดวกในการเบิกจ่ายวัสดุเพื่อจัดการเรียนการสอน	3.34	1.11	ปานกลาง	10
5. อุปกรณ์ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีเพียงพอ	3.49	0.99	ปานกลาง	9
6. สภาพห้องเรียนมีความเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.80	0.88	มาก	3
7. ห้องปฏิบัติการมีความพร้อมใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.51	0.94	มาก	8
8. สภาพห้องปฏิบัติการเหมาะสมกับการเรียนการสอน	3.68	0.87	มาก	6
9. จำนวนชั่วโมงการสอนในแต่ละสัปดาห์มีความเหมาะสม	3.97	0.80	มาก	2
10. โรงเรียนมีสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย	3.61	0.98	มาก	7
11. มีห้องประกอบการเรียนการสอนครบ	3.49	1.02	ปานกลาง	9
รวม	3.70	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุดและรองลงมาคือ ห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.23$) จำนวนชั่วโมงสอนในแต่ละสัปดาห์มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.97$) และสภาพห้องเรียนมีความเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.80$) ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือความสะดวกในการเบิกจ่ายวัสดุเพื่อจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$)

ความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเกี่ยวกับด้านสภาพการทำงาน คือ โรงเรียนมีนโยบายในการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ให้มีความสะดวกปลอดภัย สะอาด สวยงาม น่าอยู่น่าใช้ จัดให้เป็นแหล่งศึกษาเรียนรู้ของนักเรียน บุคลากรในโรงเรียน และชุมชนใช้เป็นแหล่งวิชาการให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงการให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน เช่น การแต่งกาย การใช้ปิยาวาจา การใช้กริยามารยาท และการเอาใจใส่แก่ผู้เรียน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ให้การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยให้ครูที่รับผิดชอบการสอนแต่ละวิชาสำรวจความต้องการวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน เสนอต่อหัวหน้ากลุ่มสาระต่างๆ พร้อมทั้งสรุปความต้องการเสนอผู้บริหารเพื่อจัดหาให้ได้อย่างเพียงพอ ปลูกฝังเน้นย้ำให้ครูทุกกลุ่มสาระต่างๆ ให้ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า และส่งเสริมให้นำวัสดุอุปกรณ์ที่สามารถนำกลับมาใช้อีก เพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน (n = 220)

ปัจจัยการคงอยู่ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	อันดับที่
1. มีเงินเดือนประจำและรายได้พิเศษอื่นๆ เพียงพอในการดำรงชีวิต	2.88	0.93	ปานกลาง	4
2. เงินเดือนและรายได้พิเศษที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่	2.93	0.87	ปานกลาง	2
3. มีโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนอื่นๆ นอกจากเงินเดือน (เช่น โบนัส,ค่าสอนพิเศษ,ค่าเวรรถนักเรียน)	2.90	0.99	ปานกลาง	3
4. ได้รับค่าตอบแทนพิเศษจากการทำงานล่วงเวลา	2.02	1.06	น้อย	9
5. การขึ้นเงินเดือนมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน	2.83	1.09	ปานกลาง	6
6. สามารถเบิกค่าใช้จ่ายที่เป็นเบี่ยง ค่าที่พัก และค่าเดินทางเมื่อออกปฏิบัติงานนอกสถานที่	2.79	1.18	ปานกลาง	7

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้าน ค่าตอบแทนการทำงาน (n = 220) (ต่อ)

ปัจจัยการคงอยู่ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	อันดับที่
7. มีการให้รางวัลแก่ครูที่ทำงานมานานกว่า 10 ปี	3.14	1.30	ปานกลาง	1
8. มีการให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นประจำปี	2.86	1.25	ปานกลาง	5
9. ครูมีโอกาสได้ปรับค่าตอบแทนสูงขึ้นตามความสามารถ	2.90	1.12	ปานกลาง	3
10. การให้ค่าตอบแทนหรือรางวัลเมื่อได้สร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน	2.65	1.17	ปานกลาง	8
รวม	2.79	0.85	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบมีความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยการคงอยู่ ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.79$) โดยมี ค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุดและรองลงมาคือ มีการให้รางวัลแก่ครูที่ทำงานมานานกว่า 10 ปี ($\bar{X}=3.14$) เงินเดือนและรายได้พิเศษที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=2.93$) มีโอกาสที่จะ ได้รับค่าตอบแทนอื่นๆ นอกจากเงินเดือน เช่น โบนัส,ค่าสอนพิเศษ, ค่าเวรรถนักเรียน และข้อครูมี โอกาสได้ปรับค่าตอบแทนสูงขึ้นตามความสามารถ ($\bar{X}=2.90$) ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การ ได้รับค่าตอบแทนพิเศษจากการทำงานล่วงเวลา อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.02$)

ความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเกี่ยวกับด้านค่าตอบแทนการทำงาน คือ โรงเรียนมีเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ด้วยการประเมิน 3 ขั้นตอน ประกอบด้วยให้ครูประเมินตนเอง ผู้ช่วยผู้บริหาร/หัวหน้างานประเมินครู และผู้บริหารประเมินครู นำคะแนนทั้ง 3 ขั้นตอนมารวมกันและหาค่าเฉลี่ย และยังมีองค์ประกอบอื่นอีก เช่น พิจารณาจาก การอุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ การแต่งกาย การวางตัว บุคลิกภาพ กริยามารยาท การได้รับ มอบหมายงานพิเศษและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ส่วนในการพิจารณาให้โบนัสหรือค่าตอบแทน พิเศษ ได้กำหนดเกณฑ์ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงเรียนประกอบด้วยผลการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนด้วย โดยเมื่อครูทำงานครบ 1-2 ปี ให้โบนัสทุกคนๆละ 1 เดือน ผู้ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 3 ปี ขึ้นไป ให้โบนัสอย่างน้อยตั้งแต่ 1 เดือนขึ้นไปซึ่งขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของครูด้วย และมีการ ให้เงินพิเศษ สำหรับครูที่มีผลงานดีเด่น สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้าน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (n = 220)

ปัจจัยการคงอยู่ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	อันดับที่
1. โรงเรียนให้บริการรถรับส่งระหว่างโรงเรียนกับบ้านพักหรือให้เงินช่วยค่าเดินทางไปกลับ	1.35	1.13	น้อย	10
2. โรงเรียนให้บริการด้านรักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ/ประกันอุบัติเหตุนอกเหนือจากที่รัฐจัด)	3.22	1.12	ปานกลาง	3
3. โรงเรียนมีที่พักอาศัยให้บริการแก่ครูและบุคลากร	2.02	1.18	น้อย	9
4. โรงเรียนมีบริการอาหารกลางวันแก่ครูและบุคลากร	2.89	1.43	ปานกลาง	5
5. โรงเรียนมีเงินกู้ยืมแก่ครูและบุคลากรเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนในครอบครัว	2.80	1.36	ปานกลาง	7
6. โรงเรียนให้บริการเครื่องแบบแก่ครู	2.87	1.33	ปานกลาง	6
7. โรงเรียนมีการจัดพัฒนาบุคลากรทุกปี	3.61	1.29	มาก	1
8. โรงเรียนให้ทุนค่าเล่าเรียนบุตร(ทุนจากโรงเรียนเอง)	3.09	1.34	ปานกลาง	4
9. โรงเรียนให้ทุนไปศึกษาต่อระดับสูงขึ้น	2.26	1.34	น้อย	8
10. โรงเรียนสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการอบรมและสัมมนา	3.50	1.33	มาก	2
รวม	2.81	0.87	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$) โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุดและรองลงมาคือ โรงเรียนมีการจัดพัฒนาบุคลากรทุกปี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) โรงเรียนสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการอบรมและสัมมนา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) โรงเรียนให้บริการด้านรักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ/ประกันอุบัติเหตุ นอกเหนือจากที่รัฐจัด) อยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนให้บริการรถรับส่งระหว่างโรงเรียนกับบ้านพักหรือให้เงินช่วยค่าเดินทางไปกลับ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.35$)

ความเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนเกี่ยวกับด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล คือ โรงเรียนมีสวัสดิการให้แก่ครู โดยการยกเว้นค่าธรรมเนียมอื่นและอุปกรณ์การเรียนบุตรของครูทุกคน มีสวัสดิการประกันอุบัติเหตุให้กับครู และมีสวัสดิการเงินช่วยเหลือในโอกาสต่างๆ เช่น การแต่งงาน งานบวช งานศพ และมีสวัสดิการเงินช่วยเหลือเมื่อเกิดอุบัติเหตุกับครอบครัว มีแผนพัฒนาครูประจำปี เช่น การพาครูไปทัศนศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ส่งครูเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น เพื่อพัฒนาวิชาการของครูให้สามารถนำมาใช้ในโรงเรียนได้ รวมถึงการเชิญบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากหน่วยงานภายนอกมาให้ความรู้เสริมทักษะในการเป็นครูที่ดี สร้างความรักความสามัคคีในหน่วยงาน

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน (n = 220)

ปัจจัยการคงอยู่ด้านความมั่นคงในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	อันดับที่
1. ครูมีโอกาสได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	2.76	1.21	ปานกลาง	9
2. ครูมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ	3.09	1.32	ปานกลาง	7
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้ได้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.06	1.27	ปานกลาง	8
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ	3.29	1.03	ปานกลาง	6
5. อาชีพครูสามารถทำให้ดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควร	3.37	0.92	ปานกลาง	5
6. การได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากการสอนทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ	3.56	1.01	มาก	3
7. ผู้บริหารดูแลให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ทำ	3.52	1.01	มาก	4
8. โรงเรียนมีความมั่นคง	3.95	0.94	มาก	1
9. โรงเรียนให้ความมั่นใจต่อการเป็นครูเอกชนที่โรงเรียนนี้	3.60	1.18	มาก	2
รวม	3.36	0.90	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมาคือ โรงเรียนมีความมั่นคง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) โรงเรียนให้ความมั่นใจต่อการเป็นครูเอกชนที่โรงเรียนนี้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) และการได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากการสอนทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีโอกาสได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.76$)

ความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเกี่ยวกับด้านความมั่นคงในการทำงาน คือ โรงเรียนมีการประกาศยกย่องครูและให้รางวัลเมื่อมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ สร้างบรรยากาศในองค์กรให้มีความเป็นกัลยาณมิตร อยู่กันแบบครอบครัวที่อบอุ่น มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และให้ทุนการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งโรงเรียนพิจารณาจากการเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ อุทิศเวลาให้กับงาน เป็นผู้ครองตน ครองคน และครองงาน การเป็นผู้ที่ไว้วางใจของผู้บริหาร

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ($n = 220$)

ปัจจัยการคงอยู่ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	อันดับที่
1. ครูมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน	3.51	0.93	มาก	3
2. ครูมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมกับผู้บริหาร	3.50	1.10	มาก	4
3. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น	3.37	1.10	ปานกลาง	8
4. ครูมีโอกาสเข้าร่วมจัดโครงสร้างการบริหารวิชาการของโรงเรียน	3.36	1.04	ปานกลาง	9
5. โรงเรียนมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	3.39	1.08	ปานกลาง	7
6. ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับครูและบุคลากรอื่นๆ	3.82	0.92	มาก	1
7. ครูมีอำนาจตามหน้าที่การงานอย่างเต็มที่	3.54	0.98	มาก	2

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ปัจจัยการคงอยู่ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	อันดับที่
8. ครูมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถเข้าร่วมบริหารงานวิชาการโรงเรียน	3.40	0.95	ปานกลาง	6
9. โรงเรียนมีระบบการบริหารงานอย่างชัดเจน	3.42	1.01	ปานกลาง	5
10. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน	3.23	1.06	ปานกลาง	10
รวม	3.45	0.85	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับครูและบุคลากรอื่นๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) ครูมีอำนาจตามหน้าที่การงานอย่างเต็มที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) ครูมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$)ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$)

ความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเกี่ยวกับด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน คือ โรงเรียนให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โดยในทุกด้านภาคการศึกษาจะจัดให้มีการประชุมทางวิชาการของโรงเรียนเพื่อให้ครูได้รับทราบแนวทางปฏิบัติ และให้ครูแสดงความคิดเห็น เสนอปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน

4.3 ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน

การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยใช้ t-test จัดทำเป็นภาพรวม รายด้าน และรายข้อ นำเสนอในตารางที่ 4.8 ถึงตารางที่ 4.18 มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบปัจจัยคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยการคงอยู่ของ ครูโรงเรียนเอกชน	ชาย (n = 40)		หญิง (n = 180)		t	sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.50	0.90	3.74	0.64	-1.64	0.107
2. ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	2.83	0.88	2.78	0.85	0.29	0.775
3. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	2.92	1.07	2.79	0.83	0.70	0.485
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.27	1.19	3.37	0.82	-0.55	0.587
5. ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน	3.31	1.04	3.49	0.80	-1.03	0.310
รวม	3.17	0.92	3.24	0.67	-0.49	0.625

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ จำแนกตามเพศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้าน ทั้งเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามกลุ่มอายุ (n = 220)

ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน	น้อยกว่า 31 ปี (n=70)		31-40 ปี (n=82)		มากกว่า 40 ปี (n=68)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.59	0.73	3.85	0.67	3.62	.67
2. ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	2.50	0.90	2.93	0.81	2.92	.80
3. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	2.48	0.94	2.93	0.85	3.02	.74
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.90	0.94	3.59	0.85	3.54	.74
5. ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน	3.19	0.90	3.58	0.82	3.57	.78
รวม	2.95	0.79	3.38	0.67	3.34	.63

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ
ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2
จำแนกเป็นรายค่าของภาพรวมกลุ่มอายุ (n = 220)

ด้านสภาพการทำงาน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.196	2	1.598	3.381	.036
ภายในกลุ่ม	102.587	217	0.473		
รวม	105.783	219			
ด้านค่าตอบแทนการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	8.466	2	4.233	6.069	.003
ภายในกลุ่ม	151.372	217	0.698		
รวม	159.838	219			
ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล					
ระหว่างกลุ่ม	11.896	2	5.948	8.306	.000
ภายในกลุ่ม	155.393	217	0.716		
รวม	167.289	219			
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	21.042	2	10.521	14.65	.000
ภายในกลุ่ม	155.805	217	0.718	3	
รวม	176.847	219			
ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน					
ระหว่างกลุ่ม	6.906	2	3.453	4.972	.008
ภายในกลุ่ม	150.701	217	0.694		
รวม	157.607	219			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	8.206	2	4.103	8.429	.000
ภายในกลุ่ม	105.623	217	0.487		
รวม	113.829	219			

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบตามกลุ่มอายุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ ในภาพรวมมีคะแนนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ส่วนด้านสภาพการทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกเป็นรายคู่ของภาพรวมกลุ่มอายุ

อายุ	\bar{X}	ผลต่างภาพรวม		
		น้อยกว่า 31 ปี	31 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
		2.95	3.34	3.38
น้อยกว่า 31 ปี	2.95		0.39**	0.43**
31 - 40 ปี	3.34			0.04
มากกว่า 40 ปี	3.38			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในภาพรวม พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างจากผู้ที่มียอายุ 31 - 40 ปี และผู้ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นพบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบรายกลุ่มของคะแนนเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ในกลุ่มอายุแตกต่างกัน 3 กลุ่ม

อายุ	\bar{X}	ผลต่างด้านค่าตอบแทนการทำงาน		
		น้อยกว่า 31 ปี	31 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
		2.50	2.92	2.93
น้อยกว่า 31 ปี	2.50		0.42**	0.43**
31 – 40 ปี	2.92			0.01
มากกว่า 40 ปี	2.93			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ด้านค่าตอบแทนการทำงาน พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างจากผู้ที่มีอายุ 31 – 40 ปี และผู้ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นพบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ในกลุ่มอายุแตกต่างกัน 3 กลุ่ม

อายุ	\bar{X}	ผลต่างด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล		
		น้อยกว่า 31 ปี	31 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
		2.48	2.93	3.02
น้อยกว่า 31 ปี	2.48		0.45**	0.54**
31 – 40 ปี	2.93			0.09**
มากกว่า 40 ปี	3.02			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างจากผู้ที่มีอายุ 31 – 40 ปี และผู้ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นพบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี เขต 2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในกลุ่มอายุแตกต่างกัน 3 กลุ่ม

อายุ	\bar{X}	ผลต่างด้านความมั่นคงในการทำงาน		
		น้อยกว่า 31 ปี	31 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
		2.90	3.54	3.59
น้อยกว่า 31 ปี	2.90		0.64**	0.69**
31 – 40 ปี	3.54			0.05
มากกว่า 40 ปี	3.59			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างจากผู้ที่มีอายุ 31 – 40 ปี และผู้ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นพบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ในกลุ่มอายุแตกต่างกัน 3 กลุ่ม

อายุ	\bar{X}	ผลต่างด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน		
		น้อยกว่า 31 ปี	31 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
		3.19	3.57	3.58
น้อยกว่า 31 ปี	3.19		0.38**	0.39**
31 – 40 ปี	3.57			0.01
มากกว่า 40 ปี	3.58			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างจากผู้ที่มีอายุ 31 – 40 ปี และผู้ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นพบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในกลุ่มประสบการณ์แตกต่างกัน 3 กลุ่ม (n = 220)

ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน	น้อยกว่า 5 ปี (n=80)		5-10 ปี (n=66)		มากกว่า 10 ปี (n=74)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.61	0.70	3.68	0.66	3.80	0.71
2. ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	2.54	0.90	2.81	0.80	3.05	0.78
3. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	2.45	0.94	2.82	0.76	3.19	0.73
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.97	0.95	3.48	0.83	3.66	0.75
5. ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน	3.21	0.89	3.52	0.79	3.66	0.80
รวม	2.97	0.77	3.27	0.64	3.47	0.65

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกเป็นรายค่าของภาพรวมของกลุ่มประสบการณ์ (n = 220)

ด้านสภาพการทำงาน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.380	2	0.690	1.435	.240
ภายในกลุ่ม	104.403	217	0.481		
รวม	105.783	219			
ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	10.129	2	5.064	7.341	.001
ภายในกลุ่ม	149.709	217	0.690		
รวม	159.838	219			
ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล					
ระหว่างกลุ่ม	21.32	2	10.66	15.85	.000
ภายในกลุ่ม	145.97	217	0.67		
รวม	167.29	219			
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	19.755	2	9.877	13.644	.000
ภายในกลุ่ม	157.092	217	0.724		
รวม	176.847	219			
ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน					
ระหว่างกลุ่ม	8.159	2	4.079	5.923	.003
ภายในกลุ่ม	149.449	217	0.689		
รวม	157.607	219			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	9.996	2	4.998	10.445	.000
ภายในกลุ่ม	103.833	217	0.478		
รวม	113.829	219			

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบตามกลุ่มประสบการณ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในภาพรวมมีคะแนนของค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ส่วนด้านสภาพการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกเป็นรายคู่ของภาพรวมของกลุ่มประสบการณ์

ประสบการณ์	\bar{X}	ผลต่างภาพรวม		
		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		2.97	3.27	3.47
น้อยกว่า 5 ปี	2.97		0.3	0.5**
5 – 10 ปี	3.27			0.2
มากกว่า 10 ปี	3.47			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในภาพรวม พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นพบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ในกลุ่มประสบการณ์แตกต่างกัน 3 กลุ่ม

ประสบการณ์	\bar{X}	ผลต่างด้านค่าตอบแทนการทำงาน		
		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		2.54	2.81	3.05
น้อยกว่า 5 ปี	2.54		0.27	0.51**
5 – 10 ปี	2.81			0.24
มากกว่า 10 ปี	3.05			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ด้านค่าตอบแทนการทำงาน พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ที่ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นพบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ในกลุ่มประสบการณ์แตกต่างกัน 3 กลุ่ม

ประสบการณ์	\bar{X}	ผลต่างด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล		
		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		2.45	2.82	3.19
น้อยกว่า 5 ปี	2.45		0.37	0.74**
5 – 10 ปี	2.82			0.37
มากกว่า 10 ปี	3.19			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ที่ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นพบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในกลุ่มประสบการณ์แตกต่างกัน 3 กลุ่ม

ประสบการณ์	\bar{X}	ผลต่างความมั่นคงในการทำงาน		
		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		2.97	3.48	3.66
น้อยกว่า 5 ปี	2.97		0.51**	0.69**
5 – 10 ปี	3.48			0.18
มากกว่า 10 ปี	3.66			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ที่มีประสบการณ์ 5 – 10 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นพบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ในกลุ่มประสบการณ์แตกต่างกัน 3 กลุ่ม

ประสบการณ์	\bar{X}	ผลต่างด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน		
		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.21	3.52	3.66
น้อยกว่า 5 ปี	3.21		0.31	0.45**
5 – 10 ปี	3.52			0.14
มากกว่า 10 ปี	3.66			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นพบว่าไม่แตกต่างกัน

4.4 ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้ความถี่และร้อยละ ตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะจำนวน 58 คน จากตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม 220 คน คิดเป็นร้อยละ 26.36 ผู้วิจัยได้แจกแจงและสรุปประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีลักษณะใกล้เคียงและคล้ายกัน นำเสนอผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ ดังปรากฏในตารางที่ 4.23 ถึงตารางที่ 4.32 ดังนี้

ตารางที่ 4.23 ปัญหาด้านสภาพการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ปัญหาของครูด้านสภาพการทำงาน	ความถี่
1. จำนวนชั่วโมงในการสอนต่อสัปดาห์มากเกินไปและไม่เท่าเทียมกัน	21
2. ช่วงปิดภาคเรียน ไม่มีวันหยุดให้ครูนอกจากเสาร์-อาทิตย์	18
3. สื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนไม่เพียงพอและไม่ตรงตามต้องการ	15
4. จำนวนนักเรียนต่อห้องมากเกินไปไม่สอดคล้องกับห้องขาดต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	12
5. ห้องปฏิบัติการไม่เพียงพอ เช่น ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องดนตรี-นาฏศิลป์	10

จากตารางที่ 4.23 ปัญหาที่พบมากที่สุดคือจำนวนชั่วโมงในการสอนต่อสัปดาห์มากเกินไปและไม่เท่าเทียมกัน จำนวน 21 คน รองลงมาเป็นปัญหาช่วงปิดภาคเรียนไม่มีวันหยุดให้ครูนอกจากเสาร์-อาทิตย์ จำนวน 18 คน ปัญหาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนไม่เพียงพอและไม่ตรงตามต้องการ จำนวน 15 คน ปัญหาจำนวนนักเรียนต่อห้องมากเกินไปไม่สอดคล้องกับขนาดห้อง ขาดต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จำนวน 12 คน และปัญหาปฏิบัติการไม่เพียงพอ เช่น ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องดนตรี – นาฏศิลป์ จำนวน 10 คน

ตารางที่ 4.24 ข้อเสนอแนะด้านสภาพการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ควรจัดแบ่งคาบการสอนแต่ละคนให้เหมาะสมและใกล้เคียงกัน	15
2. ในช่วงปิดภาคเรียน ควรมีวันหยุดให้ครูเพื่อค้นคว้าหาความรู้และเตรียมการสอนให้ดียิ่งขึ้น	13
3. ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้เพียงพอและตรงกับความต้องการ	11
4. ควรรับนักเรียนแต่ละห้องอย่างเหมาะสมและสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอน	8
5. จัดให้มีห้องปฏิบัติการเพิ่มขึ้นให้เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3

จากตารางที่ 4.24 ครูโรงเรียนเอกชนได้เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา ควรจัดแบ่งคาบการสอนแต่ละคนให้เหมาะสมและใกล้เคียงกัน จำนวน 15 คน ในช่วงปิดภาคเรียนควรมีวันหยุดให้ครูเพื่อค้นคว้าหาความรู้และเตรียมการสอนให้ดียิ่งขึ้น จำนวน 13 คน ควรจัดสรร

งบประมาณสนับสนุนให้เพียงพอและตรงกับความต้องการ จำนวน 11 คน ควรรับนักเรียนแต่ละห้องอย่างเหมาะสมและสะดวกในการจัดการเรียนการสอน จำนวน 8 คน และจัดให้มีห้องปฏิบัติการเพิ่มขึ้นให้เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จำนวน 3 คน

ตารางที่ 4.25 ปัญหาด้านค่าตอบแทนการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ปัญหาของครูด้านค่าตอบแทนการทำงาน	ความถี่
1. ไม่มีค่าตอบแทนพิเศษช่วงปิดเทอม ค่าตอบแทนการสอนพิเศษน้อยและไม่ยุติธรรม	39
2. เงินเดือนน้อย ไม่มีเกณฑ์และมาตรฐานที่ชัดเจนในการขึ้นเงินเดือน และขึ้นค่าตอบแทน	24

จากตารางที่ 4.25 ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ ไม่มีค่าตอบแทนพิเศษในช่วงปิดเทอม เช่น ค่าตอบแทนวันหยุดช่วงปิดเทอม ค่าตอบแทนการสอนพิเศษน้อยและไม่ยุติธรรม จำนวน 39 คน และเงินเดือนน้อย ไม่มีเกณฑ์และมาตรฐานที่ชัดเจนในการขึ้นเงินเดือน และขึ้นค่าตอบแทน จำนวน 24 คน

ตารางที่ 4.26 ข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทนการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ควรมีเกณฑ์การพิจารณาให้เงินเดือนและเงินค่าตอบแทนที่ชัดเจน และเป็นมาตรฐาน และเพิ่มเงินเดือนครูให้สูงขึ้นเพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาพปัจจุบัน	34
2. ควรเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษให้มากกว่านี้โดยคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ โดยเฉพาะช่วงปิดเทอมควรเพิ่มเป็นกรณีพิเศษ และควรมีโบนัสประจำปี	19

จากตารางที่ 4.26 ครูโรงเรียนเอกชนได้เสนอแนะว่า ควรมีเกณฑ์การพิจารณาเงินเดือนและเงินค่าตอบแทนที่ชัดเจนเป็นมาตรฐาน และเพิ่มเงินเดือนให้สูงขึ้นเพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาพปัจจุบัน จำนวน 34 คน และควรเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษให้มากกว่านี้โดยคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ โดยเฉพาะช่วงปิดเทอมควรเพิ่มเป็นกรณีพิเศษ และควรมีโบนัสประจำปี จำนวน 19 คน

ตารางที่ 4.27 ปัญหาด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ปัญหาของครูด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	ความถี่
1. โรงเรียนให้ผ้าเพื่อตัดชุดฟอร์มแต่ต้องจ่ายค่าตัดเย็บเอง	9
2. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลน้อยเกินไปและครอบคลุมไม่ทั่วถึง	8
3. ค่าเทอม ค่าการศึกษาบุตรและค่ารักษาพยาบาล เบิกได้ล่าช้า	7
4. ไม่มีสวัสดิการกองทุนเงินช่วยเหลือครูเมื่อขาดส่น	6
5. ไม่มีเบี้ยขยัน เพราะบางคนไม่เคยลา หรือมาสายเลย	5
6. รายการอาหารกลางวันซ้ำ ๆ กัน	4

จากตารางที่ 4.27 ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ โรงเรียนให้ผ้าเพื่อตัดชุดฟอร์มแต่ต้องจ่ายค่าตัดเย็บเอง จำนวน 9 คน รองลงมาเป็นปัญหา สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลน้อยเกินไปและครอบคลุมไม่ทั่วถึง จำนวน 8 คน ค่าเทอม ค่าการศึกษาบุตรและค่ารักษาพยาบาล เบิกได้ล่าช้า จำนวน 7 คน ไม่มีสวัสดิการกองทุนเงินช่วยเหลือครูเมื่อขาดส่น จำนวน 6 คน ไม่มีเบี้ยขยัน เพราะบางคนไม่เคยลาหรือมาสายเลย จำนวน 5 คน และรายการอาหารกลางวันซ้ำ ๆ กัน จำนวน 4 คน

ตารางที่ 4.28 ข้อเสนอแนะด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ควรให้ชุดฟอร์มโรงเรียนเป็นสวัสดิการฟรีปีละ 1-2 ครั้ง	9
2. ควรมีเงินสำรองค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรให้เบิกก่อนในระหว่างรอเบิกจากราชการ และมีส่วนลดเล่าเรียนบุตร	8
3. รายการอาหารกลางวันที่หลากหลายและปรับเปลี่ยนบ้าง	7
4. โรงเรียนควรมีสวัสดิการให้เพียงพอ เช่นการให้ทุนกู้ยืม	7
5. ควรขยายวงเงินค่ารักษาพยาบาลประจำปีและครอบคลุมสมาชิกในครอบครัว	7
6. ควรมีโบนัส เบี้ยขยัน เป็นกำลังใจ	6

จากตารางที่ 4.28 ครูโรงเรียนเอกชนให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล โดยควรให้ชุดฟอร์มโรงเรียนเป็นสวัสดิการฟรีปีละ 1-2 ครั้ง จำนวน 9 คน ควรมีเงินสำรอง

คำรักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรให้เบิกก่อนในระหว่างรอเบิกจากราชการ และมีส่วนลดค่าเรียนบุตร จำนวน 8 คน รายการอาหารกลางวันที่หลากหลายและปรับเปลี่ยนบ้าง จำนวน 7 คน โรงเรียนควรมีสวัสดิการให้เพียงพอ เช่นการให้ทุนกู้ยืม จำนวน 7 คน ควรขยายวงเงินคำรักษาพยาบาลประจำปีและครอบคลุมสมาชิกในครอบครัว จำนวน 7 คน ควรมีโบนัส เบี้ยชยันเป็นกำลังใจ จำนวน 6 คน

ตารางที่ 4.29 ปัญหาด้านความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ปัญหาของครูด้านความมั่นคงในการทำงาน	ความถี่
1. ไม่มีความมั่นคงในอาชีพ การให้ออก การเปลี่ยนงาน ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนขึ้นอยู่กับเจ้าของโรงเรียน	11
2. ไม่มีโอกาสก้าวหน้า ไม่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาตนเอง	4

จากตารางที่ 4.29 ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ ไม่มีความมั่นคงในอาชีพ การให้ออก การเปลี่ยนงาน ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนขึ้นอยู่กับเจ้าของโรงเรียน จำนวน 11 คน และไม่มีโอกาสก้าวหน้า ไม่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาตนเอง จำนวน 4 คน

ตารางที่ 4.30 ข้อเสนอแนะด้านความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. โรงเรียนควรมีกฎเกณฑ์ชัดเจน ขั้นตอนที่แน่นอนในการบรรจุ ให้ออก การลา เป็นเหตุและผลมากกว่าการใช้อารมณ์ในการพิจารณา	5
2. ควรสร้างแรงจูงใจด้านต่างๆ ให้โอกาสครูได้พัฒนาตนเอง รวมทั้งมอบหมายงานให้ชัดเจน	4

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนได้เสนอให้โรงเรียนควรมีกฎเกณฑ์ชัดเจน ขั้นตอนที่แน่นอนในการบรรจุ ให้ออก การลา เป็นเหตุและผลมากกว่าการใช้อารมณ์ในการพิจารณา จำนวน 5 คน ควรสร้างแรงจูงใจด้านต่างๆ ให้โอกาสครูได้พัฒนาตนเอง รวมทั้งมอบหมายงานให้ชัดเจน จำนวน 4 คน

ตารางที่ 4.31 ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ปัญหาของครูการมีส่วนร่วมในโรงเรียน	ความถี่
1. ครูขาดโอกาสแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการ	9
2. ผู้บริหารมีอำนาจตัดสินใจเพียงคนเดียว	4

จากตารางที่ 4.31 ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ ครูขาดโอกาสแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการ จำนวน 9 คน และปัญหาผู้บริหารมีอำนาจตัดสินใจเพียงคนเดียว จำนวน 4 คน

ตารางที่ 4.32 ข้อเสนอแนะด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกและใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจ	8
2. ควรให้ครูมีส่วนร่วมพิจารณาแบบเรียน	6

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนได้เสนอแนะให้ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกและให้ใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจ จำนวน 8 คน และควรให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาแบบเรียน จำนวน 6 คน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของโรงเรียนเอกชน โดยจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ มี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี 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) ทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (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 การไหว้จาก กริยามารยาท และการเอาใจใส่นักเรียน

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

ปานกลาง ส่วนข้อได้รับคำตอบแทนพิเศษจากการทำงานล่วงเวลา อยู่อันดับสุดท้ายมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับน้อย

ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนได้กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การให้โบนัส รวมถึงการให้คำตอบแทนพิเศษในโอกาสต่างๆ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับครูทุกคน

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

ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนได้จัดมีสวัสดิการสำหรับครูด้วยการยกเว้นค่าธรรมเนียมการศึกษาอื่นและอุปกรณ์การเรียนบุตรครูทุกคน มีการพัฒนาครูประจำปี เช่น การส่งครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการกับหน่วยงานอื่นๆ การพัฒนาบุคลากรนอกสถานที่ทุกปี

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

ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียน ได้มีการสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความมั่นใจในความมั่นคงของอาชีพครู โดยมีการยกย่องครูที่มีผลงานดีเด่น ทำชื่อเสียงให้กับโรงเรียน สร้างบรรยากาศขององค์กรให้เหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน การพิจารณาความดีความชอบเลื่อนตำแหน่งมีกฎเกณฑ์การเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ อุทิศเวลาให้กับงานเป็นผู้ครองตนครองคนและครองงาน

5) ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยให้ครูคงอยู่ในโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและรองลงมาเรียงตามลำดับ คือ ข้อผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับครูและบุคลากรอื่นๆ ข้อครูมีอำนาจตามหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ ข้อครูมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน ส่วนข้อการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อยู่อันดับสุดท้ายมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง

ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียน ได้กำหนดให้มีการประชุมทางวิชาการของโรงเรียนทุกภาคการศึกษา เพื่อรับทราบแนวปฏิบัติงาน รวมถึงการให้แสดงความคิดเห็น เสนอปัญหาการปฏิบัติและแนะแนวทางการแก้ไข เพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน

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

1) ครูทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามข้อสมมุติฐาน

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

3) ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมุติฐาน 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 ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ 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

การศึกษาปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จากการเก็บข้อมูลจากตัวอย่างผู้บริหาร โรงเรียนจำนวน 7 คน และครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในระบบ จำนวน 220 คน เป็นเพศหญิงมากที่สุดร้อยละ 81.82 อายุทั้ง 3 กลุ่มอายุ และประสบการณ์ทั้ง 3 กลุ่มประสบการณ์ มีจำนวน พอๆ กัน และนำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 การศึกษาปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ 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) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้านสุขภาพกายอันได้แก่ ลักษณะสิ่งแวดล้อม ชั่วโมงการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ เป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมิลตัน (Miltion, 1981 : 159 อ้างใน นวรัตน์ วิบูลย์ศรี, 2550 : 15 – 16) กล่าวว่า สภาพการทำงานหมายถึง ชั่วโมงการทำงาน วัสดุ

อุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ตั้ง รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับสมยศ นาวิกาน (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 และค่าเวรนักเรียน ครูมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับ สมยศ นาวิกาน (2533 : 221 – 223) กล่าวว่า ผลตอบแทน คือ ค่าจ้างและเงินเดือน มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากเพราะผลตอบแทนเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้ 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 บุญผา สายทอง (2547 : 94) ที่พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ในด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง

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

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

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

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

5.2.2 การเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของครู โรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน

1) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของครู โรงเรียนเอกชน จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการคงอยู่ที่ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ครูชายและหญิงมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานในลักษณะของการประสานงานร่วมกัน ซึ่งลักษณะงานดังกล่าวไม่ได้กำหนดเพศ เพื่อจำแนกลักษณะของงาน เช่นเดียวกับการรับราชการในหน่วยงานอื่นๆ เช่น ข้าราชการทหาร ข้าราชการตำรวจ เป็นต้น ปัจจุบันการผลิตครูจะผลิตตามความรู้ความสามารถในแต่ละสาขาวิชา จึงทำให้ครูทั้งชายและหญิงสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้ตรงกับลักษณะงานและความถนัดตามสาขาที่ได้ศึกษามา ประกอบกับปัจจุบันหน่วยงานราชการต่างๆ เปิดโอกาสให้เพศหญิงสามารถให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ได้เท่าเทียมกับชาย ดังนั้น ครูโรงเรียนเอกชนทั้งชายและหญิงจึงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของดร.ณิ ไชเผือก (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 จึงทำให้ครูต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (อ้างใน นาคยา สมิติชญ์, 2550 : 89-90) ที่พบว่า บุคคลเมื่อมีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัย ความคิดในการทำกิจกรรมต่างๆ จะเป็นไปโดยรอบคอบมากขึ้น มองชีวิตครอบคลุมและลึกซึ้งมากขึ้น การรับผิดชอบต่องานมากขึ้น สอดคล้องกับสุวรรณ วัฒนวงศ์ (2538 : 19) ที่กล่าวว่า ผู้ใหญ่วัยกลางคนมีพัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน และศักยภาพจะพัฒนาตนเองได้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านสภาพการทำงาน ครูโรงเรียนเอกชนทุกกลุ่มอายุมีความเห็นที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนเอกชนสภาพห้องเรียนมีแสงสว่างอย่างเพียงพอ มีการจัดชั่วโมงการสอนในแต่ละสัปดาห์ที่มีความเหมาะสม สภาพห้องเรียนมีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีภูมิสถาปัตยกรรมที่สวยงาม ร่มรื่น ครูจึงพอใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นเวลานาน สอดคล้องกับสมคิด ภูสุค (2545 : 109) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ครูโรงเรียนเอกชนอายุไม่เกิน 30 ปี มีความเห็นแตกต่างกับครูที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูที่มีอายุมากจะมีความคิดที่ละเอียดรอบคอบยิ่งขึ้น มีภาระและความรับผิดชอบต่อบุตรธิดาและครอบครัว จึงเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันอาจจะน้อยไปบ้าง แต่ก็เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพได้ และความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี ย่อมมีประสบการณ์การเป็นครูระยะสั้นกว่า จะพยายามมองหาโอกาสความก้าวหน้าใหม่ อาชีพที่มั่นคงใหม่ และค่าตอบแทนที่สูงกว่า สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2537 : 525) ซึ่งกล่าวว่า การกำหนดค่าตอบแทนมีความสำคัญช่วยรักษานักงานที่มีความรู้ความสามารถขององค์กรเอาไว้ หากพนักงานเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ตนได้รับกับขององค์กรอื่น และเห็นว่ารายได้ที่ตนได้รับสูงพอแล้ว พนักงานจะยังทำงานต่อไป ถ้าหากได้รับน้อยกว่าก็อาจจะชวนขอลาออกไปทำงานให้กับกิจการที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า

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

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

ส่วนใหญ่มีอายุมาก ได้รับรู้สภาพการเปลี่ยนแปลงสภาพของโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติงานว่ามีการพัฒนาให้มีความมั่นคง รวมถึงมีความรู้สึภภาคภูมิใจในการได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากการปฏิบัติการสอน จึงอยู่ปฏิบัติงานที่โรงเรียนเป็นเวลานาน ย่อมแสดงให้เห็นว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง จึงไม่ได้คิดย้ายไปปฏิบัติงานอื่น ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี จะมีแนวคิดที่มุ่งมั่นหางานที่มีความมั่นคงในอาชีพ โดยเฉพาะการรอโอกาสสมัครสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2540 : 26) ที่กล่าวว่าสถานภาพครูโรงเรียนเอกชนไม่มีความมั่นคง เช่นครูโรงเรียนรัฐบาล เพราะรายได้ต่ำ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไม่เป็นระบบชัดเจนและไม่แน่นอน ครูจำนวนหนึ่งอยู่เพื่อรอผลการสอบบรรจุ เมื่อรัฐบาลเรียกบรรจุเมื่อใดก็จะลาออกทันที

ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ครูโรงเรียนเอกชนอายุไม่เกิน 30 ปี มีความเห็นที่แตกต่างกับครูที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูที่มีอายุมากและอยู่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมานาน ย่อมเป็นที่สนิทสนมคุ้นเคยกับผู้บริหารโรงเรียนจึงให้ความเป็นกันเอง และไว้วางใจ มอบหมายให้งานสำคัญให้ปฏิบัติและมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานในโอกาสต่างๆ เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารโรงเรียน ครูย่อมมีความภาคภูมิใจ ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี ที่เป็นคนรุ่นใหม่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานยังไม่เด่นชัดเท่าที่ควร จึงขาดโอกาสได้แสดงความคิดเห็นหรือร่วมประชุม จึงเห็นว่าตนเองไม่ได้มีส่วนร่วมในโรงเรียน สอดคล้องกับสมยศ นาวิกาน (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 การเป็นนักการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ครูส่วนใหญ่ที่มีประสบการณ์มาก จึงมีความเห็นแตกต่างจากครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์น้อย สอดคล้องกับสมคิด ภูสุต (2545 : 110) ที่พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หากพิจารณารายด้านพบว่า

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

ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูที่มีอายุการทำงานในโรงเรียนมานาน มีประสบการณ์ มีความรู้ ความชำนาญ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านต่างๆ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย ซึ่งสอดคล้องกับอารีรัตน์ หิรัญโร (อ้างในกาญจนา บุญศักดิ์, 2544 : 28) ที่ศึกษาเรื่องความคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชา พบว่า อาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับ 7 ขึ้นไป เป็นอาจารย์ที่มีอายุมาก มีประสบการณ์ในการทำงาน ระดับเงินเดือนยิ่งสูง 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 และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริญา โสภสจินดา (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 บุญศักดิ์ (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 โรงเรียนจึงมีโอกาสดำเนินไปมีส่วนร่วมในโรงเรียน โดยเฉพาะการให้ความเป็นกันเองของผู้บริหาร มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานตามอำนาจหน้าที่ จึงทำให้ครูมีความภาคภูมิใจและอยู่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนานๆ ไม่คิดย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น สอดคล้องกับเอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 36) ที่กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย วิธีการทำงานตลอดจนการตัดสินใจในการทำงานจะสร้างให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน

ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

จากการศึกษาครั้งนี้พบปัญหาเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์มากเกินไป ไม่ได้หยุดในช่วงปิดภาคเรียน เงินเดือนและค่าตอบแทนการสอนพิเศษน้อย การพิจารณาขึ้นเงินเดือนไม่มีเกณฑ์ที่แน่นอนและไม่ยุติธรรม หากความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพไม่มี รวมถึงไม่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การบริหารโรงเรียนเอกชนเป็นไปในรูปแบบของธุรกิจ ที่มีเจ้าของเพียงคนเดียว การดำเนินกิจการ โรงเรียนจึง

มุ่งแสวงหาผลกำไรมากกว่าการเป็นนักการศึกษา การลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ รวมถึงการใช้แรงงานให้คุ้มกันเงินค่าจ้าง ซึ่งอาจจะสร้างความอึดอัดใจให้กับครู จึงคิดหางานอื่นที่มีความมั่นคงในอาชีพ โดยเฉพาะการลาออกไปสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู

อย่างไรก็ตามครูโรงเรียนเอกชนได้เสนอแนะการแก้ไขปัญหาต่างๆ สรุปได้ว่าโรงเรียนจะต้องมีกฎเกณฑ์ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการพิจารณาความเหมาะสมของชั่วโมงการสอนของครูแต่ละคน ต้องสร้างความมั่นใจให้ครูว่าจะมีความมั่นคงด้วยการมีกฎ ระเบียบ ในการพิจารณาความดีความชอบ การพิจารณาปรับเปลี่ยนงาน การเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม การให้ครูมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการบริหารงานด้านวิชาการให้เกิดผลดีต่อกระบวนการเรียนการสอนของโรงเรียนเพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขึ้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 ปัจจัยการคงอยู่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หากโรงเรียนอยากให้ครูอยู่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นเวลานานไม่คิดย้ายหรือลาออก โรงเรียนควรให้ความสำคัญปัจจัยใน 3 ด้าน ดังนี้

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

2) ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน จากการศึกษาพบว่า หากโรงเรียนต้องการให้ครูคงอยู่และไม่คิดย้ายออกจากโรงเรียน ผู้บริหารจะควรให้ความสำคัญกับตนเองกับครูและบุคลากรอื่นๆ การมอบอำนาจควรให้ครูมีอำนาจตามหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ รวมถึงควรเปิดโอกาสครูมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นเหล่านั้น

3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า หากโรงเรียนต้องการให้ครูคงอยู่และไม่คิดย้ายออกจากโรงเรียน โรงเรียนควรสร้างความเชื่อมั่นให้ครูเห็นว่าจะมีความมั่นคงและเกิดความมั่นใจต่อการเป็นครูของโรงเรียน ควรมอบหมายงานนอกเหนือจากการสอนเพื่อทำให้ครูมีรู้สึกภาคภูมิใจ ผู้บริหารควรดูแลให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ทำ

5.3.2 ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

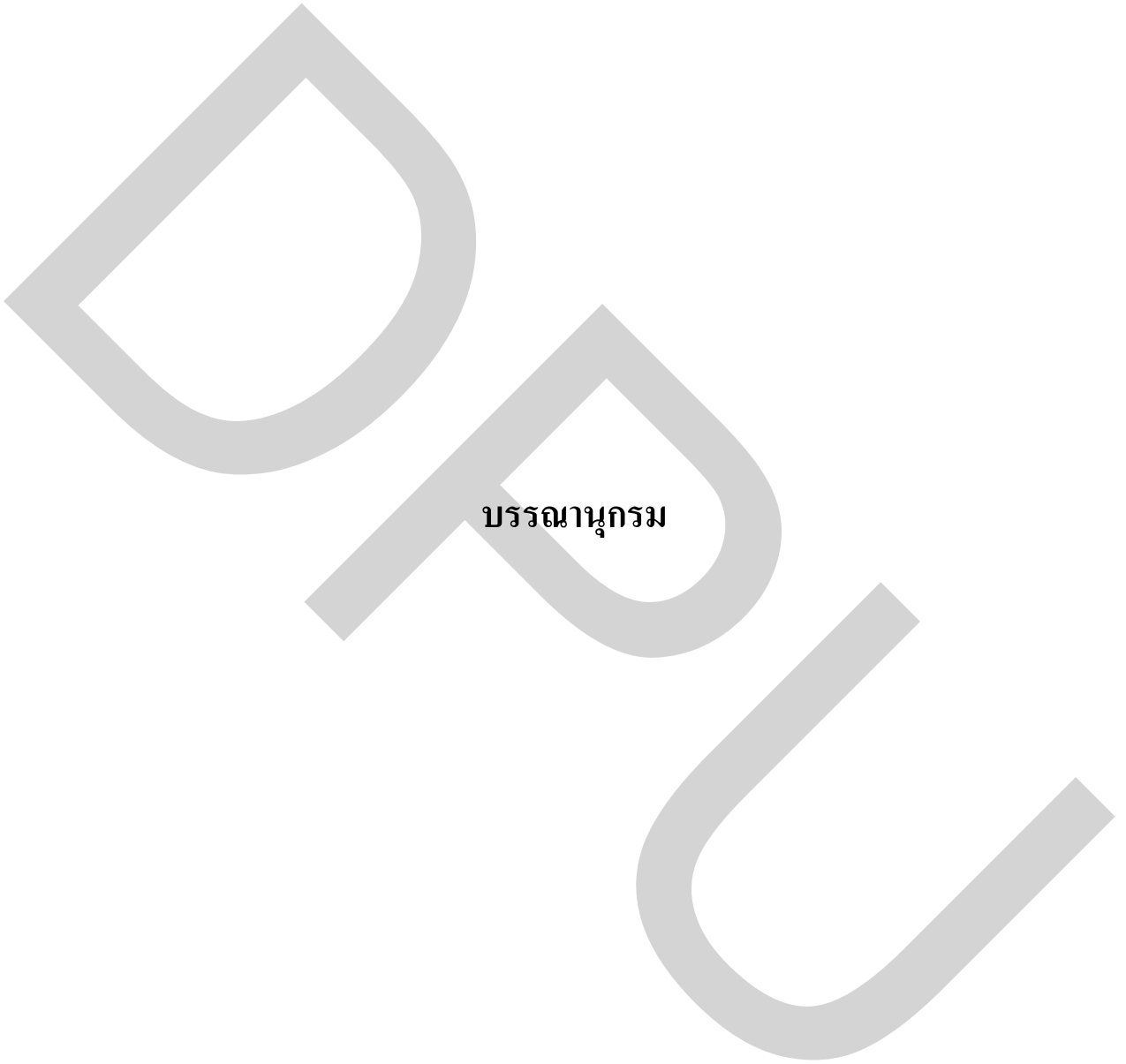
หน่วยงานต้นสังกัด ควรมีการออกระเบียบ กฎหมาย คຸ້ມครองการปฏิบัติงานของครูให้มีสภาพการบังคับใช้ที่เป็นรูปธรรมมากกว่าปัจจุบัน กล่าวคือระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคຸ້ມครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2542 ถึงแม้จะมีผลบังคับใช้แต่ก็เป็นเหมือนเสือกระดาษ ไม่มีบทลงโทษที่เป็นรูปธรรมสำหรับโรงเรียนที่เอาัดเอาเปรียบครูซึ่งยังมีปัญหาการเรียนของครูอยู่เนື່องๆ การสนับสนุนงบประมาณสำหรับการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนเป็นอีกส่วนหนึ่งที่ภาครัฐควรให้การดูแล เพราะที่ผ่านมากครูโรงเรียนเอกชนไม่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้จากภาครัฐเท่าที่ควร อีกเรื่องทีระดับนโยบายจะต้องให้ความสำคัญเป็นที่สุด คือการมีวิทยฐานะของครูโรงเรียนเอกชน หากเทียบ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนจากโรงเรียนเอกชนจะสูงกว่าภาครัฐ นั้นแสดงให้เห็นว่าครูของโรงเรียนเอกชนย่อมมีคุณภาพ

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกື່องอื่นระหว่างครูโรงเรียนเอกชนกับครูของโรงเรียนรัฐบาล เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดสวัสดิการด้านต่างๆ

2) ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาระดับพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 เพื่อจะได้เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูให้เท่าเทียมกัน

3) ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ในความคิดเห็นของครูกับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เพื่อหาข้อมูลยกระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- _____. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)
พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ
พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- _____. (2551). พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550. กรุงเทพฯ : สำนักบริหารงาน
คณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2536). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา.
(รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- บรรจง อภินิติกุล. (2528). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร.
- บรรยงค์ ไตจินดา. (2546). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : อมร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ :
ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพมหานคร.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2540). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ภิญโญ สาธร. (2523). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศ.ส.การพิมพ์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2537). เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการงานบุคคล.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มานพ สวามีชัย. (2527). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศรีสง่า.
- ศิริรัตน์ เสรีรัตน์ และคณะ. (2539). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์ม.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2538). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- สมยศ นาวิการ. (2525). การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน. กรุงเทพฯ : สมหมายการพิมพ์.

- _____ . (2533). **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ : บรรณกิจเทรดดิ้ง.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2544). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหาร
การศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- _____ . (2551). **ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ว่าด้วยการสงเคราะห์ผู้อำนวยการ
ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นเงินทุนเลี้ยงชีพ พ.ศ.2551**. กรุงเทพฯ :
สำนักงานกองทุนสงเคราะห์.
- สำนักงานกองทุนสงเคราะห์. (2551). **ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ว่าด้วยเงินสวัสดิการ
สงเคราะห์เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนเอกชน พ.ศ.2551**. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสงเคราะห์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2551). **ข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา 2551**.
ปทุมธานี : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2536). **คู่มือการบริหารสำหรับโรงเรียน
ประถมศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____ . (2541). **ชุดฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูง เล่ม 4**. กรุงเทพฯ : คัมปายอิมเมจจิง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2536). **การตรวจสอบสถานะทางการศึกษาของประเทศ**.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2535). **การบริหารโรงเรียนเอกชน**. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
- _____ . (2540). **แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544)**. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
- _____ . (2541). **การประกันคุณภาพและการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา**.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2538). **จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่ (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ :
โอเดียนสโตร์.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2542). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). **หลักการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
เจ้าพระยาการพิมพ์.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). **หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ :
อนงค์ศิลป์การพิมพ์.

วิทยานิพนธ์

- กฤษณ์ เสรีจกิจดี. (2547). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กาญจนา บุญภักดี. (2544). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ชัยลาภ สิงห์เจริญ. (2547). สภาพปัญหาและความต้องการในการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ดรุณี ไยเผือก. (2534). การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ธีรพงศ์ จุ้ยมณี. (2532). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- นภาพร ปวงสุข. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับปฐมวัยโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- นวรรตน์ วิบูลย์ศรี. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่การศึกษา 2. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- นาตยา สมิตยเสฐียร. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- บุญเชิด สุขอภิรมย์. (2541). บทบาทของคณะกรรมการการศึกษาประจำโรงเรียนกับการมีส่วนร่วม
แก้ปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุปผา ทองสาย. (2547). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัด
สงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วิฑูรย์ พงศ์พญา. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรใน
ประเทศไทย ภาคตะวันตก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. เพชรบุรี : สถาบันราชภัฏเพชรบุรี.
- ศิริัญญา โสฬสจิดา. (2548). สภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์
สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร. กรุงเทพฯ :
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สมคิด ภู่อุด. (2545). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับ
ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ :
สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- สวิต ดวงจันทร์. (2546). การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. กาญจนบุรี : สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี.
- อุดม แี่ยมชื่นพงษ์. (2537). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสภาตำบลในการอนุรักษ์แหล่งน้ำ
แม่น้ำท่าจีน : ศึกษาเฉพาะกรณีแม่น้ำท่าจีน เขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม.
วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย. นครปฐม : มหาวิทยาลัย
มหิดล.

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

คำชี้แจง

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน

ดังนั้น จึงขอความร่วมมือมายังท่านในฐานะครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุณาตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยทำการศึกษา 5 ด้าน ด้วยกันคือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน

แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 3 สอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยดี
 จึงขอขอบคุณมา ณ ที่นี้ด้วย

นายสุรพล สุวรรณแสง

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() น้อยกว่า 31 ปี

() 31 – 40 ปี

() มากกว่า 40 ปี

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ (ระยะเวลาการเป็นครูโรงเรียนนี้)

() น้อยกว่า 5 ปี

() 5 – 10 ปี

() มากกว่า 10 ปี

5. จำนวนนักเรียนในโรงเรียน

() 1 – 500 คน

() 501 – 1,000 คน

() 1,001 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ในระบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามตอนที่ 2 มีคำถามทั้งหมด 50 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน
2. ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของท่าน มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยถือเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้
 - 5 หมายถึง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่มากที่สุด
 - 4 หมายถึง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่มาก
 - 3 หมายถึง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ปานกลาง
 - 2 หมายถึง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่น้อย
 - 1 หมายถึง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่น้อยที่สุด
3. โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในประเด็นคำถามแต่ละข้อ เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด

ปัจจัยการคงอยู่ใน โรงเรียนแห่งนี้ของท่าน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<p>ด้านสภาพการทำงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บริเวณโรงเรียนมีภูมิสถาปัตยกรรมที่สวยงาม 2. บริเวณโรงเรียนมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย 3. ห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ 4. ความสะดวกในการเบิกจ่ายวัสดุเพื่อจัดการเรียนการสอน 5. อุปกรณ์ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีเพียงมีเพียงพอ 6. สภาพห้องเรียนมีความเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 7. ห้องปฏิบัติการมีความพร้อมใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน 8. สภาพห้องปฏิบัติการเหมาะสมกับการเรียนการสอน 9. จำนวนชั่วโมงการสอนในแต่ละสัปดาห์มีความเหมาะสม 10. โรงเรียนมีสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย 11. มีห้องประกอบการเรียนการสอนครบ <p>ด้านค่าตอบแทนการทำงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 12. มีเงินเดือนประจำและรายได้พิเศษอื่นๆ เพียงพอในการดำรงชีวิต 13. เงินเดือนและรายได้พิเศษที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ 14. มีโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนอื่นๆ นอกจากเงินเดือน (เช่น โบนัส, ค่าสอนพิเศษ, ค่าเวรรถนักเรียน) 15. ได้รับค่าตอบแทนพิเศษจากการทำงานล่วงเวลา 16. การขึ้นเงินเดือนมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน 17. สามารถเบิกค่าใช้จ่ายที่เป็นเบี่ยงเบน ค่าที่พัก และค่าเดินทางเมื่อออกปฏิบัติงานนอกสถานที่ 					

ปัจจัยการคงอยู่ใน โรงเรียนแห่งนี้ของท่าน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
18. มีการให้รางวัลแก่ครูที่ทำงานมานานกว่า 10 ปี 19. มีการให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นประจำปี 20. ครูมีโอกาสได้ปรับค่าตอบแทนสูงขึ้นตามความสามารถ 21. การให้ค่าตอบแทนหรือรางวัลเมื่อได้สร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน					
ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล 22. โรงเรียนให้บริการรับส่งระหว่างโรงเรียนกับบ้านพักหรือให้เงินช่วยค่าเดินทางไปกลับ 23. โรงเรียนให้บริการด้านรักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ/ประกันอุบัติเหตุนอกเหนือจากที่รัฐจัด) 24. โรงเรียนมีที่พักอาศัยให้บริการแก่ครูและบุคลากร 25. โรงเรียนมีบริการอาหารกลางวันแก่ครูและบุคลากร 26. โรงเรียนมีเงินกู้ยืมแก่ครูและบุคลากรเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนในครอบครัว 27. โรงเรียนให้บริการเครื่องแบบแก่ครู 28. โรงเรียนมีการจัดพัฒนามูลค่าครูทุกปี 29. โรงเรียนให้ทุนค่าเล่าเรียนบุตร(ทุนจากโรงเรียนเอง) 30. โรงเรียนให้ทุนไปศึกษาต่อระดับสูงขึ้น 31. โรงเรียนสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการอบรมและสัมมนา					
ด้านความมั่นคงในการทำงาน 32. ครูมีโอกาสได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น 33. ครูมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ 34. ผู้บริหารสนับสนุนให้ได้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					

ปัจจัยการคงอยู่ใน โรงเรียนแห่งนี้ของท่าน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
35. ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ					
36. อาชีพครูสามารถทำให้ดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควร					
37. การได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากการสอนทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ					
38. ผู้บริหารดูแลให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ทำ					
39. โรงเรียนมีความมั่นคง					
40. โรงเรียนให้ความมั่นใจต่อการเป็นครูเอกชนที่โรงเรียนนี้					
ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน					
41. ครูมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน					
42. ครูมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมกับผู้บริหาร					
43. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น					
44. ครูมีโอกาสเข้าร่วมจัดโครงสร้างการบริหารวิชาการของโรงเรียน					
45. โรงเรียนมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม					
46. ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับครูและบุคลากรอื่นๆ					
47. ครูมีอำนาจตามหน้าที่การงานอย่างเต็มที่					
48. ครูมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถเข้าร่วมบริหารงานวิชาการโรงเรียน					
49. โรงเรียนมีระบบการบริหารงานอย่างชัดเจน					
50. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน					

3. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ

4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ

5. ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน
เรื่อง ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

คำชี้แจง

1. ผู้วิจัยขอสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนที่มีส่งผลต่อการคงอยู่ของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยสัมภาษณ์ใน 5 ด้าน ดังนี้
 1. ด้านสภาพการทำงาน
 2. ด้านค่าตอบแทนการทำงาน
 3. ด้านสวัสดิการ
 4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน
 5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู
2. วันที่สัมภาษณ์.....เดือน.....พ.ศ. 2552 ณ

แบบบันทึกการสัมภาษณ์การบริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูในโรงเรียน

ด้านสภาพการทำงาน

ประเด็นคำถาม : 1. ท่านมีนโยบายในการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนอย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

สรุป.....

.....
.....
.....
.....
.....

ประเด็นคำถาม : 2. ท่านมีนโยบายสนับสนุนในด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

สรุป.....

.....
.....
.....
.....
.....

ด้านสวัสดิการ

ประเด็นคำถาม : 1. ท่านมีนโยบายในการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่รัฐจัดให้หรือไม่
อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สรุป.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประเด็นคำถาม : 2. ท่านมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สรุป.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

ค่าความตรงและความสอดคล้อง (IOC)

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

วิทยานิพนธ์ "ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2"

ปัจจัยการคงอยู่ใน โรงเรียนนี้ของท่าน	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
	1	2	3	4	5			
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม								
1. เพศ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2. อายุ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3. วุฒิการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4. ประสบการณ์ (ระยะเวลาการเป็นครูโรงเรียนนี้)	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7. ใบอนุญาตปฏิบัติการสอน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 2 ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน								
ด้านสภาพการทำงาน								
1. บริเวณโรงเรียนมีภูมิสถาปัตยกรรมที่สวยงาม	1	1	1	1	-1	4	0.80	ใช้ได้
2. บริเวณโรงเรียนมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย	1	1	1	1	-1	4	0.80	ใช้ได้
3. ห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4. ความสะดวกในการเบิกจ่ายวัสดุเพื่อจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5. อุปกรณ์ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีเพียง มีเพียงพอ	1	1	1	0	0	3	0.60	ใช้ได้
6. สภาพห้องเรียนมีความเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
7. ห้องปฏิบัติการมีความพร้อมใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
8. สภาพห้องปฏิบัติการเหมาะสมกับการเรียนการสอน	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
9. จำนวนชั่วโมงการสอนในแต่ละสัปดาห์มีความเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
10. โรงเรียนมีสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
11. มีห้องประกอบการเรียนการสอนครบ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านค่าตอบแทนการทำงาน								
12. มีเงินเดือนประจำและรายได้พิเศษอื่นๆ เพียงพอในการดำรงชีวิต	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
13. เงินเดือนและรายได้พิเศษที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
14. มีโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนอื่นๆ นอกจากเงินเดือน (เช่น โบนัส, ค่าสอนพิเศษ, ค่าเวรรถนักเรียน)	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ปัจจัยการคงอยู่ในโรงเรียนนี้ของท่าน	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
	1	2	3	4	5			
15. ได้รับค่าตอบแทนพิเศษจากการทำงานล่วงเวลา	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
16. การขึ้นเงินเดือนมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
17. สามารถเบิกค่าใช้จ่ายที่เป็นเบี่ยงเบน ค่าที่พัก และค่าเดินทางเมื่อออกปฏิบัติงานนอกสถานที่	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
18. มีการให้รางวัลแก่ครูที่ทำงานมานานกว่า 10 ปี	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
19. มีการให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นประจำปี	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
20. ครูมีโอกาสได้ปรับค่าตอบแทนสูงขึ้นตามความสามารถ	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
21. การให้ค่าตอบแทนหรือรางวัลเมื่อได้สร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล								ใช้ได้
22. โรงเรียนให้บริการรถรับส่งระหว่างโรงเรียนกับบ้านพัก หรือให้เงินช่วยค่าเดินทางไปกลับ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้ ใช้ได้
23. โรงเรียนให้บริการด้านรักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ/ประกันอุบัติเหตุนอกเหนือจากที่รัฐจัด)	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
24. โรงเรียนให้บริการที่พักอาศัย	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
25. โรงเรียนให้บริการอาหารกลางวัน	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
26. โรงเรียนมีบริการให้เงินกู้ยืมเพื่อความมั่นคงในครอบครัว	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
27. โรงเรียนให้บริการเครื่องแบบแก่ครู	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
28. โรงเรียนมีการจัดพัฒนาบุคลากรทุกปี	1	1	0	1	0	3	0.60	ใช้ได้
29. โรงเรียนให้ทุนค่าเล่าเรียนบุตร(ทุนจากโรงเรียนเอง)	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
30. โรงเรียนให้ทุนไปศึกษาต่อระดับสูงขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
31. โรงเรียนสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการอบรมและสัมมนา	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านความมั่นคงในการทำงาน								
32. ครูมีโอกาสได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
33. ครูมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
34. ผู้บริหารสนับสนุนให้ได้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
35. ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
36. อาชีพครูสามารถทำให้ดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควร	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้

ปัจจัยการคงอยู่ในโรงเรียนนี้ของท่าน	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
	1	2	3	4	5			
37. การได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากการสอนทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
38. ผู้บริหารดูแลให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ทำ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
39. โรงเรียนมีความมั่นคง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
40. โรงเรียนให้ความมั่นใจต่อการเป็นครูเอกชนที่โรงเรียนนี้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน								
41. ครูมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
42. ครูมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมกับผู้บริหาร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
43. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
44. ครูมีโอกาสเข้าร่วมจัดโครงสร้างการบริหารวิชาการของโรงเรียน	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
45. โรงเรียนมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
46. ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับครูและบุคลากรอื่นๆ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
47. ครูมีอำนาจตามหน้าที่การงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
48. ครูมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถเข้าร่วมบริหารงานวิชาการโรงเรียน	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
49. โรงเรียนมีระบบการบริหารงานอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
50. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ								
ด้านสภาพการทำงาน								
ปัญหา.....	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อเสนอแนะ.....	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านค่าตอบแทนการทำงาน								
ปัญหา.....	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อเสนอแนะ.....	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล								
ปัญหา.....	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ปัจจัยการคงอยู่ในโรงเรียนนี้ของท่าน	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
	1	2	3	4	5			
ข้อเสนอแนะ.....	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านความมั่นคงในการทำงาน								
ปัญหา.....	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อเสนอแนะ.....	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน								
ปัญหา.....	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อเสนอแนะ.....	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

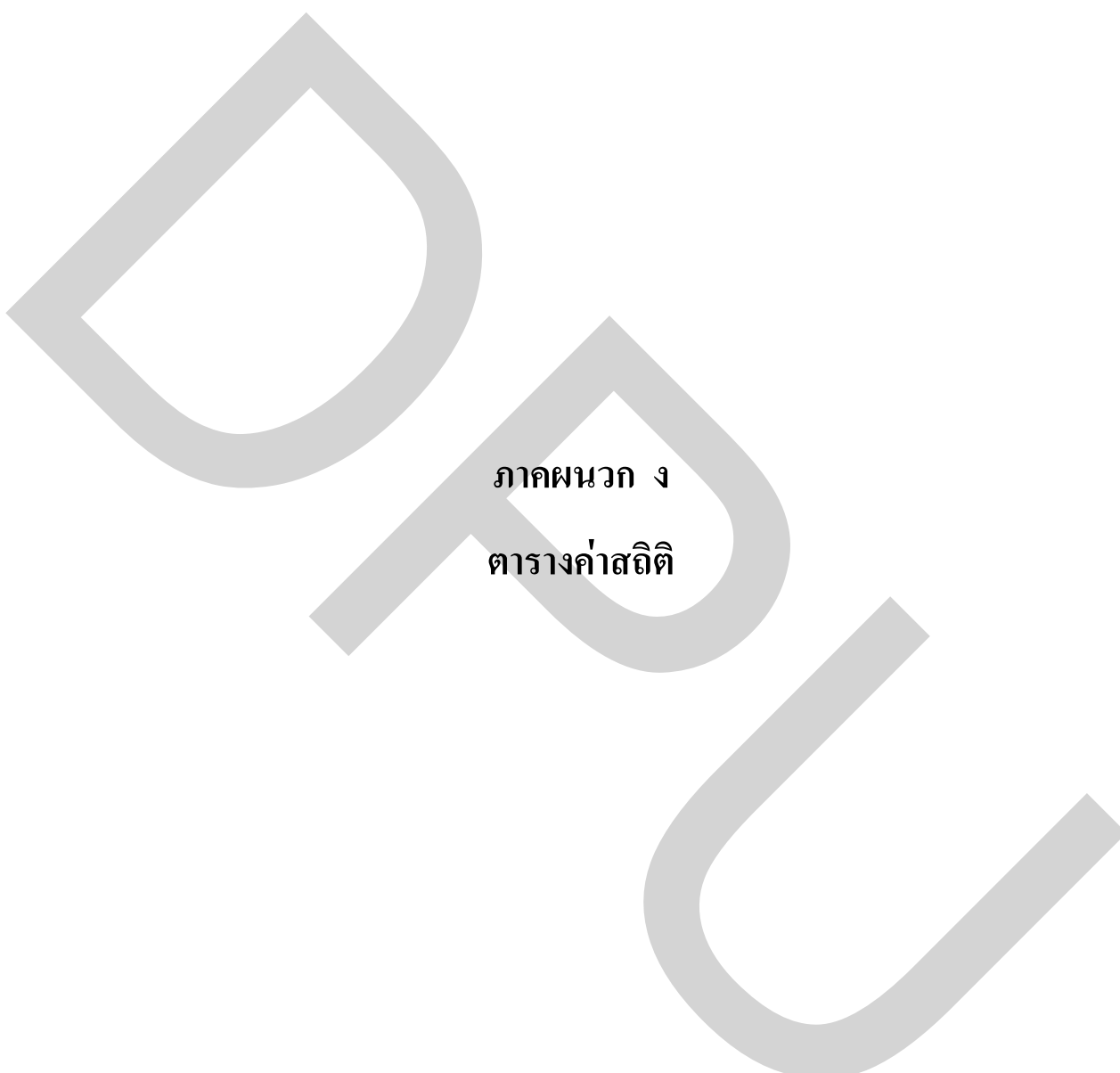
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
บริเวณร.ร.มีความร่มรื่น	189.73	530.064	.466	.962
บริเวณร.ร.สะอาด	189.83	527.316	.558	.962
มีแสงสว่างเพียงพอ	189.53	532.395	.440	.962
ความสะดวกในการเบิกวัสดุ	189.83	518.626	.732	.961
อุปกรณ์มีเพียงพอ	189.87	520.602	.696	.961
ห้องเรียนมีความเหมาะสม	189.73	525.995	.633	.961
ห้องปฏิบัติการพร้อมใช้	189.97	524.102	.621	.961
สภาพห้องปฏิบัติการเหมาะสม	189.93	524.271	.633	.961
จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์	189.70	530.424	.568	.962
มีอุปกรณ์การเรียนทันสมัย	189.87	523.430	.583	.961
มีห้องประกอบการเรียนครบ	189.90	524.369	.650	.961
เงินเดือนและพิเศษเพียงพอ	190.43	530.254	.599	.961
เงินเดือนและพิเศษเหมาะสมกับงาน	190.40	531.490	.548	.962
มีค่าตอบแทนอื่นๆ	190.30	529.252	.492	.962
มีค่าทำงานล่วงเวลา	190.80	531.062	.403	.962
มีหลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน	190.27	525.720	.533	.962
สามารถเบิกค่าเบี้ยเลี้ยง	190.27	525.926	.596	.961
มีรางวัลทำงานนานกว่า 10 ปี	190.10	519.610	.604	.961

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
มีรางวัลครุมีผลงานดีเด่น	190.17	516.420	.643	.961
ได้รับค่าตอบแทนตามความสามารถ	189.97	522.309	.674	.961
ค่าตอบแทนเมื่อสร้างชื่อเสียง	190.13	522.395	.613	.961
ให้บริการรถรับส่ง	190.87	528.809	.327	.963
ให้บริการด้านรักษาพยาบาล	190.13	530.809	.350	.963
ให้ที่พักอาศัย	190.87	536.326	.189	.964
ให้บริการอาหารกลางวัน	190.60	529.972	.247	.964
มีบริการให้เงินกู้ยืม	190.30	538.562	.212	.963
ให้บริการเครื่องแบบ	190.27	529.651	.403	.962
จัดพัฒนาบุคลากรทุกปี	189.57	526.392	.601	.961
ให้ทุนค่าเล่าเรียนบุตร	190.03	535.689	.271	.963
ให้ทุนเรียนต่อระดับสูงขึ้น	190.20	516.648	.539	.962
สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการอบรม	189.73	512.685	.740	.961
ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	190.03	513.757	.765	.961
ได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ	189.90	516.024	.805	.961
สนับสนุนให้ได้ก้าวหน้าในตำแหน่ง	189.97	520.723	.721	.961
มีหลักประกันความมั่นคง	189.97	514.654	.850	.960
อาชีพครูสามารถทำให้ดำรงชีพได้	189.97	519.068	.770	.961
รู้สึกภาคภูมิใจ	189.77	523.289	.690	.961
ผู้บริหารดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงาน	189.83	527.592	.647	.961
โรงเรียนมีความมั่นคง	189.50	521.776	.787	.961
โรงเรียนให้ความมั่นใจต่อการเป็นครู	189.63	522.792	.646	.961
มีโอกาสแสดงความคิดเห็น	189.70	519.666	.765	.961
ได้เข้าร่วมประชุมกับผู้บริหาร	189.73	528.202	.522	.962
ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น	189.73	521.651	.843	.961
มีโอกาสเข้าจัดโครงสร้างวิชาการ	189.83	530.764	.533	.962
โรงเรียนมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	189.63	526.309	.681	.961
ผู้บริหารให้ความเป็นกันเอง	189.70	527.252	.625	.961
ครูมีอำนาจตามหน้าที่การงาน	189.80	528.097	.604	.961
มีโอกาสใช้ความรู้ร่วมบริหารงานวิชาการ	189.83	520.971	.707	.961
โรงเรียนมีระบบการบริหารงานชัดเจน	189.80	522.579	.734	.961
มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง	189.83	524.764	.687	.961



ภาคผนวก ง
ตารางค่าสถิติ

ตอนที่ 1

Frequencies

		Statistics				
		เพศ	อายุ	การศึกษา	ประสบบกา รณ์	จำนวน นักเรียน
N	Valid	220	220	220	220	220
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		1.82	1.99	1.99	1.97	2.78
Std. Deviation		.387	.794	.278	.838	.446

Frequency Table

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	40	18.2	18.2	18.2
	หญิง	180	81.8	81.8	100.0
	Total	220	100.0	100.0	

อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า31	70	31.8	31.8	31.8
	31 - 40 ปี	82	37.3	37.3	69.1
	มากกว่า40 ปี	68	30.9	30.9	100.0
	Total	220	100.0	100.0	

การศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	4.5	4.5	4.5
ปริญญาตรี	203	92.3	92.3	96.8
ปริญญาโท	7	3.2	3.2	100.0
Total	220	100.0	100.0	

ประสบการณ์

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยกว่า 5 ปี	80	36.4	36.4	36.4
5 - 10 ปี	66	30.0	30.0	66.4
มากกว่า 10 ปี	74	33.6	33.6	100.0
Total	220	100.0	100.0	

จำนวนนักเรียน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 500 คน	3	1.4	1.4	1.4
501 - 1000 คน	42	19.1	19.1	20.5
1001 คนขึ้นไป	175	79.5	79.5	100.0
Total	220	100.0	100.0	

ตอนที่ 2

รวมรายด้าน

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้าน1	220	1.91	5.00	3.70	.70
ด้าน2	220	1.00	5.00	2.79	.85
ด้าน3	220	1.00	5.00	2.81	.87
ด้าน4	220	1.00	5.00	3.36	.90
ด้าน5	220	1.00	5.00	3.45	.85
รวม	220	1.42	5.00	3.23	.72
Valid N (listwise)	220				

ด้านสภาพการทำงาน

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
บริเวณร.ร.มีความร่มรื่น	220	1	5	3.75	.88
บริเวณร.ร.สะอาด	220	2	5	3.78	.82
มีแสงสว่างเพียงพอ	220	2	5	4.23	.71
ความสะดวกในการเบิกวัสดุ	220	1	5	3.34	1.11
อุปกรณ์มีเพียงพอ	220	1	5	3.49	.99
ห้องเรียนมีความเหมาะสม	220	1	5	3.80	.88
ห้องปฏิบัติการพร้อมใช้	220	1	5	3.51	.94
สภาพห้องปฏิบัติการเหมาะสม	220	1	5	3.68	.87
จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์	220	1	5	3.97	.80
มีอุปกรณ์การเรียนทันสมัย	220	1	5	3.61	.98
มีห้องประกอบการเรียนครบ	220	1	5	3.49	1.02
ด้าน1	220	1.91	5.00	3.70	.70
Valid N (listwise)	220				

ด้านค่าตอบแทนการทำงาน

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
เงินเดือนและพิเศษเพียงพอ	220	1	5	2.88	.93
เงินเดือนและพิเศษเหมาะสมกับงาน	220	1	5	2.93	.87
มีค่าตอบแทนอื่นๆ	220	1	5	2.90	.99
มีค่าทำงานล่วงเวลา	220	1	5	2.02	1.06
มีหลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน	220	1	5	2.83	1.09
สามารถเบิกค่าเบี้ยเลี้ยง	220	1	5	2.79	1.18
มีรางวัลทำงานนานกว่า 10 ปี	220	1	5	3.14	1.30
มีรางวัลครุมีผลงานดีเด่น	220	1	5	2.86	1.25
ได้รับค่าตอบแทนตามความสามารถ	220	1	5	2.90	1.12
ค่าตอบแทนเมื่อสร้างชื่อเสียง	220	1	5	2.65	1.17
ด้าน2	220	1.00	5.00	2.79	.85
Valid N (listwise)	220				

ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ให้บริการรถรับส่ง	220	1	5	1.85	1.13
ให้บริการด้านรักษาพยาบาล	220	1	5	3.22	1.12
ให้ที่พักอาศัย	220	1	5	2.02	1.18
ให้บริการอาหารกลางวัน	220	1	5	2.89	1.43
มีบริการให้เงินกู้ยืม	220	1	5	2.80	1.36
ให้บริการเครื่องแบบ	220	1	5	2.87	1.33
จัดพัฒนาบุคลากรทุกปี	220	1	5	3.61	1.29

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ให้ทุนค่าเล่าเรียนบุตร	220	1	5	3.09	1.34
ให้ทุนเรียนต่อระดับสูงขึ้น	220	1	5	2.26	1.34
สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการอบรม	220	1	5	3.50	1.33
ด้าน3	220	1.00	5.00	2.81	.87
Valid N (listwise)	220				

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	220	1	5	2.76	1.21
ได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ	220	1	5	3.09	1.32
สนับสนุนให้ได้ก้าวหน้าในตำแหน่ง	220	1	5	3.06	1.27
มีหลักประกันความมั่นคง	220	1	5	3.29	1.03
อาชีพครูสามารถทำให้ดำรงชีพได้	220	1	5	3.37	.92
รู้สึกภาคภูมิใจ	220	1	5	3.56	1.01
ผู้บริหารดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงาน	220	1	5	3.52	1.01
โรงเรียนมีความมั่นคง	220	1	5	3.95	.94
โรงเรียนให้ความมั่นใจต่อการเป็นครู	220	1	5	3.60	1.18
ด้าน4	220	1.00	5.00	3.36	.90
Valid N (listwise)	220				

ด้านการมีส่วนร่วม

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
มีโอกาสดแสดงความคิดเห็น	220	1	5	3.51	.96
ได้เข้าร่วมประชุมกับผู้บริหาร	220	1	5	3.50	1.10
ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น	220	1	5	3.37	1.10
มีโอกาเข้าจัดโครงสร้างวิชาการ	220	1	5	3.36	1.04
โรงเรียนมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	220	1	5	3.39	1.08
ผู้บริหารให้ความเป็นกันเอง	220	1	5	3.82	.92
ครูมีอำนาจตามหน้าที่การงาน	220	1	5	3.54	.98
มีโอกาสใช้ความรู้ร่วมบริหารงานวิชาการ	220	1	5	3.40	.95
โรงเรียนมีระบบการบริหารงานชัดเจน	220	1	5	3.42	1.01
มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง	220	1	5	3.23	1.06
ด้าน5	220	1.00	5.00	3.45	.85
Valid N (listwise)	220				

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบ

จำแนกตามเพศ

t- test

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ด้าน1	ชาย	40	3.50	0.89	0.14
	หญิง	180	3.74	0.64	0.05
ด้าน2	ชาย	40	2.83	0.88	0.14
	หญิง	180	2.78	0.85	0.06
ด้าน3	ชาย	40	2.92	1.06	0.17
	หญิง	180	2.79	0.83	0.06
ด้าน4	ชาย	40	3.27	1.19	0.19
	หญิง	180	3.37	0.82	0.06
ด้าน5	ชาย	40	3.31	1.03	0.16
	หญิง	180	3.49	0.80	0.06
รวม	ชาย	40	3.17	0.92	0.14
	หญิง	180	3.24	0.67	0.05

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)			Lower	Upper
ด้าน1	Equal variances assumed	9.81	0.00	-2.03	218.00	0.04	-0.24	0.12	-0.48	-0.01
	Equal variances not assumed			-1.64	48.15	0.11	-0.24	0.15	-0.54	0.05
ด้าน2	Equal variances assumed	0.85	0.36	0.29	218.00	0.78	0.04	0.15	-0.25	0.34
	Equal variances not assumed			0.28	56.45	0.78	0.04	0.15	-0.26	0.35
ด้าน3	Equal variances assumed	6.53	0.01	0.82	218.00	0.41	0.13	0.15	-0.18	0.43
	Equal variances not assumed			0.70	49.97	0.49	0.13	0.18	-0.23	0.49
ด้าน4	Equal variances assumed	17.20	0.00	-0.69	218.00	0.49	-0.11	0.16	-0.42	0.20
	Equal variances not assumed			-0.55	47.65	0.59	-0.11	0.20	-0.51	0.29
ด้าน5	Equal variances assumed	9.16	0.00	-1.21	218.00	0.23	-0.18	0.15	-0.47	0.11
	Equal variances not assumed			-1.03	49.89	0.31	-0.18	0.17	-0.53	0.17
รวม	Equal variances assumed	12.61	0.00	-0.60	218.00	0.55	-0.08	0.13	-0.32	0.17
	Equal variances not assumed			-0.49	48.77	0.63	-0.08	0.15	-0.38	0.23

Oneway จำแนกตามอายุ

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower	Upper		
						Bound	Bound		
ด้าน1	น้อยกว่า31	70	3.59	0.73	0.09	3.41	3.76	2.00	5.00
	31 - 40 ปี	82	3.85	0.67	0.07	3.71	4.00	1.91	5.00
	มากกว่า40 ปี	68	3.62	0.67	0.08	3.46	3.78	2.00	5.00
	Total	220	3.70	0.70	0.05	3.60	3.79	1.91	5.00
ด้าน2	น้อยกว่า31	70	2.50	0.90	0.11	2.29	2.72	1.00	4.40
	31 - 40 ปี	82	2.93	0.81	0.09	2.75	3.10	1.00	5.00
	มากกว่า40 ปี	68	2.92	0.80	0.10	2.73	3.11	1.00	5.00
	Total	220	2.79	0.85	0.06	2.68	2.90	1.00	5.00
ด้าน3	น้อยกว่า31	70	2.48	0.94	0.11	2.25	2.70	1.00	4.50
	31 - 40 ปี	82	2.93	0.85	0.09	2.74	3.11	1.00	4.70
	มากกว่า40 ปี	68	3.02	0.74	0.09	2.84	3.20	1.30	5.00
	Total	220	2.81	0.87	0.06	2.70	2.93	1.00	5.00
ด้าน4	น้อยกว่า31	70	2.90	0.94	0.11	2.68	3.13	1.11	5.00
	31 - 40 ปี	82	3.59	0.85	0.09	3.40	3.77	1.00	5.00
	มากกว่า40 ปี	68	3.54	0.74	0.09	3.36	3.72	1.56	5.00
	Total	220	3.36	0.90	0.06	3.24	3.47	1.00	5.00
ด้าน5	น้อยกว่า31	70	3.19	0.90	0.11	2.98	3.41	1.40	5.00
	31 - 40 ปี	82	3.58	0.82	0.09	3.40	3.75	1.00	5.00
	มากกว่า40 ปี	68	3.57	0.78	0.09	3.38	3.76	1.20	5.00
	Total	220	3.45	0.85	0.06	3.34	3.57	1.00	5.00
รวม	น้อยกว่า31	70	2.95	0.79	0.09	2.76	3.13	1.58	4.70
	31 - 40 ปี	82	3.38	0.67	0.07	3.23	3.53	1.42	4.86
	มากกว่า40 ปี	68	3.34	0.62	0.08	3.18	3.49	1.94	5.00
	Total	220	3.23	0.72	0.05	3.13	3.32	1.42	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้าน1	Between Groups	3.196	2	1.598	3.381	0.036
	Within Groups	102.587	217	0.473		
	Total	105.783	219			
ด้าน2	Between Groups	8.466	2	4.233	6.069	0.003
	Within Groups	151.372	217	0.698		
	Total	159.838	219			
ด้าน3	Between Groups	11.896	2	5.948	8.306	0.000
	Within Groups	155.393	217	0.716		
	Total	167.289	219			
ด้าน4	Between Groups	21.042	2	10.521	14.653	0.000
	Within Groups	155.805	217	0.718		
	Total	176.847	219			
ด้าน5	Between Groups	6.906	2	3.453	4.972	0.008
	Within Groups	150.701	217	0.694		
	Total	157.607	219			
รวม	Between Groups	8.206	2	4.103	8.429	0.000
	Within Groups	105.623	217	0.487		
	Total	113.829	219			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons
Scheffe

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	99% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้าน1	น้อยกว่า31	31 - 40 ปี	-0.26	0.11	0.07	-0.61	0.08
		มากกว่า40 ปี	-0.03	0.12	0.97	-0.39	0.33
	31 - 40 ปี	น้อยกว่า31	0.26	0.11	0.07	-0.08	0.61
		มากกว่า40 ปี	0.23	0.11	0.12	-0.11	0.58
	มากกว่า40 ปี	น้อยกว่า31	0.03	0.12	0.97	-0.33	0.39
		31 - 40 ปี	-0.23	0.11	0.12	-0.58	0.11
ด้าน2	น้อยกว่า31	31 - 40 ปี	-0.42	0.14	0.01	-0.84	-0.01
		มากกว่า40 ปี	-0.42	0.14	0.01	-0.85	0.02
	31 - 40 ปี	น้อยกว่า31	0.42	0.14	0.01	0.01	0.84
		มากกว่า40 ปี	0.01	0.14	1.00	-0.41	0.43
	มากกว่า40 ปี	น้อยกว่า31	0.42	0.14	0.01	-0.02	0.85
		31 - 40 ปี	-0.01	0.14	1.00	-0.43	0.41
ด้าน3	น้อยกว่า31	31 - 40 ปี	-0.45	0.14	0.01	-0.87	-0.03
		มากกว่า40 ปี	-0.54	0.14	0.00	-0.98	-0.10
	31 - 40 ปี	น้อยกว่า31	0.45	0.14	0.01	0.03	0.87
		มากกว่า40 ปี	-0.09	0.14	0.81	-0.52	0.34
	มากกว่า40 ปี	น้อยกว่า31	0.54	0.14	0.00	0.10	0.98
		31 - 40 ปี	0.09	0.14	0.81	-0.34	0.52
ด้าน4	น้อยกว่า31	31 - 40 ปี	-0.68	0.14	0.00	-1.11	-0.26
		มากกว่า40 ปี	-0.64	0.14	0.00	-1.08	-0.20
	31 - 40 ปี	น้อยกว่า31	0.68	0.14	0.00	0.26	1.11
		มากกว่า40 ปี	0.05	0.14	0.95	-0.38	0.47
	มากกว่า40 ปี	น้อยกว่า31	0.64	0.14	0.00	0.20	1.08
		31 - 40 ปี	-0.05	0.14	0.95	-0.47	0.38

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	99% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้าน5	น้อยกว่า31	31 - 40 ปี	-0.38	0.14	0.02	-0.80	0.03
		มากกว่า40 ปี	-0.38	0.14	0.03	-0.81	0.06
	31 - 40 ปี	น้อยกว่า31	0.38	0.14	0.02	-0.03	0.80
		มากกว่า40 ปี	0.00	0.14	1.00	-0.42	0.42
	มากกว่า40 ปี	น้อยกว่า31	0.38	0.14	0.03	-0.06	0.81
		31 - 40 ปี	0.00	0.14	1.00	-0.42	0.42
รวม	น้อยกว่า31	31 - 40 ปี	-0.43	0.11	0.00	-0.78	-0.08
		มากกว่า40 ปี	-0.39	0.12	0.01	-0.75	-0.02
	31 - 40 ปี	น้อยกว่า31	0.43	0.11	0.00	0.08	0.78
		มากกว่า40 ปี	0.04	0.11	0.93	-0.31	0.39
	มากกว่า40 ปี	น้อยกว่า31	0.39	0.12	0.01	0.02	0.75
		31 - 40 ปี	-0.04	0.11	0.93	-0.39	0.31

** The mean difference is significant at the .01 level.

Homogeneous Subsets

ด้าน1

Scheffe

อายุ	N	Subset for alpha = .01
		1
น้อยกว่า31	70	3.59
มากกว่า40 ปี	68	3.62
31 - 40 ปี	82	3.85
Sig.		0.07

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a Uses Harmonic Mean Sample Size = 72.839.

b The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

ด้าน2

Scheffe

อายุ	N	Subset for alpha = .01	
		1	
น้อยกว่า31	70	2.50	
มากกว่า40 ปี	68	2.92	
31 - 40 ปี	82	2.93	
Sig.		0.01	

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a Uses Harmonic Mean Sample Size = 72.839.

The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is

b used. Type I error levels are not guaranteed.

ด้าน3

Scheffe

อายุ	N	Subset for alpha = .01	
		1	2
น้อยกว่า31	70	2.48	
31 - 40 ปี	82		2.93
มากกว่า40 ปี	68		3.02
Sig.		1	0.82

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a Uses Harmonic Mean Sample Size = 72.839.

The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used.

b Type I error levels are not guaranteed.

ด้าน 4

Scheffe

อายุ	N	Subset for alpha = .01	
		1	2
น้อยกว่า31	70	2.90	
มากกว่า40 ปี	68		3.54
31 - 40 ปี	82		3.59
Sig.		1	0.95

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a Uses Harmonic Mean Sample Size = 72.839.
- b The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

ด้าน5

Scheffe

อายุ	N	Subset for alpha = .01
		1
น้อยกว่า31	70	3.19
มากกว่า40 ปี	68	3.57
31 - 40 ปี	82	3.58
Sig.		0.02

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a Uses Harmonic Mean Sample Size = 72.839.
- b The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

รวม

Scheffe

อายุ	N	Subset for alpha = .01	
		1	2
น้อยกว่า31	70	2.95	
มากกว่า40 ปี	68		3.34
31 - 40 ปี	82		3.38
Sig.		1	0.93

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a Uses Harmonic Mean Sample Size = 72.839.
- b The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

จำแนกตามประสบการณ์

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
						ด้าน1	น้อยกว่า 5 ปี		
	5 - 10 ปี	66	3.68	0.66	0.08	3.52	3.84	1.91	5.00
	มากกว่า 10 ปี	74	3.80	0.71	0.08	3.64	3.97	2.00	5.00
	Total	220	3.70	0.70	0.05	3.60	3.79	1.91	5.00
ด้าน2	น้อยกว่า 5 ปี	80	2.54	0.90	0.10	2.34	2.73	1.00	4.30
	5 - 10 ปี	66	2.81	0.80	0.10	2.61	3.01	1.00	5.00
	มากกว่า 10 ปี	74	3.05	0.78	0.09	2.87	3.23	1.30	5.00
	Total	220	2.79	0.85	0.06	2.68	2.90	1.00	5.00
ด้าน3	น้อยกว่า 5 ปี	80	2.45	0.94	0.11	2.24	2.66	1.00	4.50
	5 - 10 ปี	66	2.82	0.76	0.09	2.64	3.01	1.00	4.40
	มากกว่า 10 ปี	74	3.19	0.73	0.08	3.02	3.36	1.80	5.00
	Total	220	2.81	0.87	0.06	2.70	2.93	1.00	5.00
ด้าน4	น้อยกว่า 5 ปี	80	2.97	0.95	0.11	2.76	3.18	1.11	5.00
	5 - 10 ปี	66	3.48	0.83	0.10	3.28	3.69	1.00	5.00
	มากกว่า 10 ปี	74	3.66	0.74	0.09	3.49	3.83	1.56	5.00
	Total	220	3.36	0.90	0.06	3.24	3.47	1.00	5.00
ด้าน5	น้อยกว่า 5 ปี	80	3.21	0.89	0.10	3.01	3.41	1.40	5.00
	5 - 10 ปี	66	3.52	0.79	0.10	3.32	3.71	1.00	5.00
	มากกว่า 10 ปี	74	3.66	0.80	0.09	3.47	3.84	1.20	5.00
	Total	220	3.45	0.85	0.06	3.34	3.57	1.00	5.00
รวม	น้อยกว่า 5 ปี	80	2.97	0.77	0.09	2.80	3.14	1.58	4.70
	5 - 10 ปี	66	3.27	0.64	0.08	3.11	3.42	1.42	4.70
	มากกว่า 10 ปี	74	3.47	0.65	0.08	3.32	3.62	1.94	5.00
	Total	220	3.23	0.72	0.05	3.13	3.32	1.42	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้าน1	Between Groups	1.38	2	0.69	1.43	0.24
	Within Groups	104.40	217	0.48		
	Total	105.78	219			
ด้าน2	Between Groups	10.13	2	5.06	7.34	0.00
	Within Groups	149.71	217	0.69		
	Total	159.84	219			
ด้าน3	Between Groups	21.32	2	10.66	15.85	0.00
	Within Groups	145.97	217	0.67		
	Total	167.29	219			
ด้าน4	Between Groups	19.75	2	9.88	13.64	0.00
	Within Groups	157.09	217	0.72		
	Total	176.85	219			
ด้าน5	Between Groups	8.16	2	4.08	5.92	0.00
	Within Groups	149.45	217	0.69		
	Total	157.61	219			
รวม	Between Groups	10.00	2	5.00	10.45	0.00
	Within Groups	103.83	217	0.48		
	Total	113.83	219			

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) ประสพการณ์	(J) ประสพการณ์	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	99% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้าน1	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	-0.06	0.12	0.86	-0.42	0.29
		มากกว่า 10 ปี	-0.19	0.11	0.25	-0.53	0.16
	5 - 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	0.06	0.12	0.86	-0.29	0.42
		มากกว่า 10 ปี	-0.12	0.12	0.58	-0.48	0.24
	มากกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	0.19	0.11	0.25	-0.16	0.53
		5 - 10 ปี	0.12	0.12	0.58	-0.24	0.48

Dependent Variable	(I) ประสพการณ์	(J) ประสพการณ์	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	99% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้าน2	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	-0.28	0.14	0.14	-0.70	0.15
		มากกว่า 10 ปี	-0.51	0.13	0.00	-0.92	-0.10
	5 - 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	0.28	0.14	0.14	-0.15	0.70
		มากกว่า 10 ปี	-0.24	0.14	0.24	-0.67	0.19
	มากกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	0.51	0.13	0.00	0.10	0.92
		5 - 10 ปี	0.24	0.14	0.24	-0.19	0.67
ด้าน3	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	-0.38	0.14	0.02	-0.79	0.04
		มากกว่า 10 ปี	-0.74	0.13	0.00	-1.15	-0.34
	5 - 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	0.38	0.14	0.02	-0.04	0.79
		มากกว่า 10 ปี	-0.37	0.14	0.03	-0.79	0.06
	มากกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	0.74	0.13	0.00	0.34	1.15
		5 - 10 ปี	0.37	0.14	0.03	-0.06	0.79
ด้าน4	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	-0.51	0.14	0.00	-0.95	-0.08
		มากกว่า 10 ปี	-0.69	0.14	0.00	-1.11	-0.27
	5 - 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	0.51	0.14	0.00	0.08	0.95
		มากกว่า 10 ปี	-0.17	0.14	0.48	-0.62	0.27
	มากกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	0.69	0.14	0.00	0.27	1.11
		5 - 10 ปี	0.17	0.14	0.48	-0.27	0.62
ด้าน5	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	-0.31	0.14	0.08	-0.73	0.12
		มากกว่า 10 ปี	-0.45	0.13	0.00	-0.86	-0.04
	5 - 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	0.31	0.14	0.08	-0.12	0.73
		มากกว่า 10 ปี	-0.14	0.14	0.60	-0.57	0.29
	มากกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	0.45	0.13	0.00	0.04	0.86
		5 - 10 ปี	0.14	0.14	0.60	-0.29	0.57
รวม	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	-0.30	0.12	0.04	-0.65	0.05
		มากกว่า 10 ปี	-0.51	0.11	0.00	-0.85	-0.16
	5 - 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	0.30	0.12	0.04	-0.05	0.65
		มากกว่า 10 ปี	-0.21	0.12	0.21	-0.57	0.15
	มากกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	0.51	0.11	0.00	0.16	0.85
		5 - 10 ปี	0.21	0.12	0.21	-0.15	0.57

** The mean difference is significant at the .01 level.

Homogeneous Subsets

ด้าน1

Scheffe

ประสบการณ์	N	Subset for alpha = .01 1
น้อยกว่า 5 ปี	80	3.61
5 - 10 ปี	66	3.68
มากกว่า 10 ปี	74	3.80
Sig.		0.27

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a Uses Harmonic Mean Sample Size = 72.877.
- b The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

ด้าน2

Scheffe

ประสบการณ์	N	Subset for alpha = .01	
		1	2
น้อยกว่า 5 ปี	80	2.54	
5 - 10 ปี	66	2.81	2.81
มากกว่า 10 ปี	74		3.05
Sig.		0.14	0.23

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a Uses Harmonic Mean Sample Size = 72.877.
- b The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

ด้าน3

Scheffe

ประสมการณ์	N	Subset for alpha = .01	
		1	2
น้อยกว่า 5 ปี	80	2.45	
5 - 10 ปี	66	2.82	2.82
มากกว่า 10 ปี	74		3.19
Sig.		0.02	0.03

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a Uses Harmonic Mean Sample Size = 72.877.
- b The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

ด้าน5

Scheffe

ประสมการณ์	N	Subset for alpha = .01	
		1	2
น้อยกว่า 5 ปี	80	3.21	
5 - 10 ปี	66	3.52	3.52
มากกว่า 10 ปี	74		3.66
Sig.		0.08	0.59

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a Uses Harmonic Mean Sample Size = 72.877.
- b The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

รวม

Scheffe

ประสบการณ์	N	Subset for alpha = .01	
		1	2
น้อยกว่า 5 ปี	80	2.97	
5 - 10 ปี	66	3.27	3.27
มากกว่า 10 ปี	74		3.47
Sig.		0.04	0.20

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a Uses Harmonic Mean Sample Size = 72.877.
- b The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used.
Type I error levels are not guaranteed.

ภาคผนวก จ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบเครื่องมือ

1. นายสมบัติ จันทรมัชฌิม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. นายวิรุฬ แสงงาม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2
3. อาจารย์โชติ แย้มแสง อาจารย์สาขาวิชาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
4. นางนวลอนงค์ นวลเขียว ผู้อำนวยการโรงเรียนผ่องสุวรรณวิทยา
5. นายประธาน เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา ผู้อำนวยการโรงเรียนเฟื่องฟ้าวิทยา



DPU 2511

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

แหล่งวิชาการประสานความรู้ธุรกิจ ๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น หลีกภัย กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๔๙-๙๖๐๕-๖
110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0401(1)/09157

12 กันยายน 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายสมบัติ จันทร์มีชัย

ด้วย นายสุรพล สุวรรณแสง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการคงอยู่ของครู โรงเรียนเอกชนในระบบสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนิศา จิตร์น้อมรัตน์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นายสุรพล สุวรรณแสง 086-908-4190)



DPU 2511

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

แหล่งวิชาการประสานความรู้ธุรกิจ

๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น หลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๘๙-๙๖๐๕-๖

110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0401(1)/09157

12 กันยายน 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายวิรุฬห์ แสงงาม

ด้วย นายสุรพล สุวรรณแสง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนิศา จิตรีน้อมรัตน์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นายสุรพล สุวรรณแสง 086-908-4190)



บันทึก
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ที่ บว.0306(1)/09157

วันที่ 12 กันยายน 2552

จาก บัณฑิตวิทยาลัย

เรียน อาจารย์โชติ เข้มแสง

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์

ด้วย นายสุรพล สุวรรณแสง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2”

บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนา จิตร์น้อมรัตน์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นายสุรพล สุวรรณแสง 086-908-4190)



DPU 2511

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

แหล่งวิชาการประสานความรู้ธุรกิจ

๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น ทลิ่งลิ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๘๙-๙๖๐๕-๖

110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0401(1)/09157

12 กันยายน 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางนวลอนงค์ นวลเขียว

ด้วย นายสุรพล สุวรรณแสง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธนาภิ เขต 2”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนิศา จิตร์น้อมรัตน์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นายสุรพล สุวรรณแสง 086-908-4190)



DPU 2511

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

แหล่งวิชาการประสานความร่วมมือธุรกิจ ๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น หล้าสี กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๔๙-๙๖๐๕-๖
110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0401(1)/09157

12 กันยายน 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายประธาน เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา

ด้วย นายสุรพล สุวรรณแสง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการคงอยู่ของครู โรงเรียนเอกชนในระบบสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิกา จิตร์น้อมรัตน์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นายสุรพล สุวรรณแสง 086-908-4190)

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล
เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

สำเนาฉบับ

ที่ ศธ 04087/ 5086

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2
99 หมู่ 16 ถนนวิภาวดีรังสิต ตำบลคูคต
อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12130

6 ตุลาคม 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (สำหรับครูผู้สอน)	จำนวน	ชุด
	2. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน	จำนวน	1 ชุด

ด้วยนายสุรพล สุวรรณแสง ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาศึกษานิเทศการ ปฏิบัติงานในกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้รับอนุญาตให้ศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาการจัดการการศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ขณะนี้อยู่ระหว่างการจัดทำวิทยานิพนธ์ และมีความประสงค์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง "ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2"

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พิจารณาแล้วเห็นว่า ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ในการบริหารจัดการโรงเรียน จึงขอความอนุเคราะห์

1. สํารวจข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของครูที่ปฏิบัติการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน คน ตามแบบสอบถามดั่งแนบ ทั้งนี้ โปรดส่งคืนภายในวันที่ 15 ตุลาคม 2552
2. สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน ตามแบบสัมภาษณ์ ดั่งแนบ สำหรับวัน เวลา สัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะประสานงานในลำดับต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

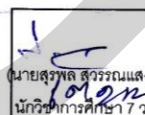


(นายชนวรรธ พรหมประสาธน์)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน

โทร.0-2523-3348,523-3478 ต่อ 115 โทรสาร ต่อ 106

 (นายสุรพล สุวรรณแสง) นักวิชาการศึกษา 7 ว
(น.ส.ประทีน วิเศษสุวรรณ) หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
(นายชนวรรธ พรหมประสาธน์) รอง ผอ.สพท.ปท.2



ภาคผนวก ช

รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างวิจัย

รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	โรงเรียน
1	ทิพพากรวิทยาการ
2	ผ่องสุวรรณวิทยา
3	อุดมวิทยา
4	พระวิสุทธิวงส์
5	ระเบียบวิทยา
6	เฟื่องฟ้าวิทยา
7	ชัยวิทย์

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล	นายสุรพล สุวรรณแสง
ประวัติการศึกษา	ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต วิชาเอก การจัดการทั่วไป วิทยาลัยครูเพชรบุรีวไลยอลงกรณ์ ปีการศึกษา 2538
สถานที่ทำงาน	กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2
ตำแหน่ง	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ