

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาถึงปัจจัยการคงอยู่ของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดในการบริหารโรงเรียน
 - 2.1.1 การบริหารโรงเรียนเอกชน
 - 2.1.2 หลักการบริหารโรงเรียนเอกชน
 - 2.1.3 ภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
 - 2.1.4 การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน
- 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 ประกอบด้วยกระบวนการตัดสินใจแก้ปัญหา การบริหารนั้น จำเป็นกระทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และเป็นไปตามขั้นตอนดำเนินไปโดยไม่หยุดนิ่ง และต้องมีความสัมพันธ์อันดีในหมู่ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 12) ได้สรุปแนวคิดการบริหารโรงเรียนว่า การบริหาร โรงเรียนให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ

คุณลักษณะที่ดีและคุณธรรมของผู้บริหาร ประสิทธิภาพในการบริหารการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการเรียนการสอน

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

การบริหารในปัจจุบันมีวิธีการที่ซับซ้อนและละเอียดอ่อนมากขึ้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในระบบการศึกษา ตลอดจนหลักการสำคัญๆ อีกมาก ผู้บริหารการศึกษาจึงต้องมีความรู้อย่างแจ่มแจ้งและได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องของการศึกษามากพอสมควร การศึกษาจึงจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ยิ่งกว่านั้นผู้บริหารการศึกษายังมีการแสวงหาผลประโยชน์จากการจัดการศึกษา

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

รุ่ง แก้วแดง (2531 : 3) กล่าวว่า การที่จะบริหารโรงเรียนเอกชนให้มีคุณภาพนั้นเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง โรงเรียนจะประสบผลสำเร็จในการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ก็คือโรงเรียนที่มีการบริหารอย่างมีหลักเกณฑ์และมีเรื่องที่ต้องเน้นอยู่สองเรื่องคือ 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 ได้กำหนดให้คณะกรรมการบริหารของโรงเรียนเอกชนมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานโรงเรียนเอกชนในระบบ ดังนี้

1. ออกระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ของโรงเรียน
2. ให้ความเห็นชอบนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน
3. ให้คำแนะนำการบริหารและการจัดการโรงเรียนในด้านบุคลากร แผนงานงบประมาณ วิชาการ กิจกรรมนักเรียน อาคารสถานที่ และความสัมพันธ์กับชุมชน
4. กำกับดูแลให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน
5. ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงเรียน
6. ให้ความเห็นชอบการกู้ยืมเงินครั้งเดียวหรือหลายครั้งรวมกันเกินร้อยละ 25 ของมูลค่าของทรัพย์สินที่โรงเรียนมีอยู่ขณะนั้น หากไม่เห็นชอบการกู้ยืมเงิน คณะกรรมการบริหารต้องเสนอทางเลือกที่ปฏิบัติได้ให้แก่โรงเรียนด้วย เว้นแต่เห็นว่าการกู้ยืมเงินนั้นไม่ใช่เพื่อประโยชน์ของการดำเนินกิจการของโรงเรียน
7. ให้ความเห็นชอบการกำหนดค่าธรรมเนียมการศึกษาและค่าธรรมเนียมอื่นของโรงเรียน
8. ให้ความเห็นชอบรายงานประจำปี งบการเงินประจำปี และการแต่งตั้งผู้สอบบัญชี
9. พิจารณาคำร้องทุกข์ของครู ผู้ปกครองและนักเรียน
10. ดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารในการบริหารงานโรงเรียนเอกชนนั้น นอกจากนี้จะมีคณะกรรมการบริหารงานแล้ว ผู้รับใบอนุญาตยังต้องแต่งตั้งผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้จัดการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อเข้ามาทำหน้าที่บริหารงานโรงเรียนในด้านต่างๆ อีกทางหนึ่งด้วย

2.1.3 การกิจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2535 : 3) ได้จัดการกิจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนไว้ 2 ประการ คือ

กลุ่มที่ 1 งานหลัก เป็นงานที่เป็นไปเพื่อให้แก่นักเรียนบรรลุจุดหมายของหลักสูตรโดยตรง ได้แก่ งานวิชาการ

กลุ่มที่ 2 งานสนับสนุน เป็นงานที่เสริมให้การปฏิบัติงานหลักเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ งานบุคคล งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ งานกิจการนักเรียน งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

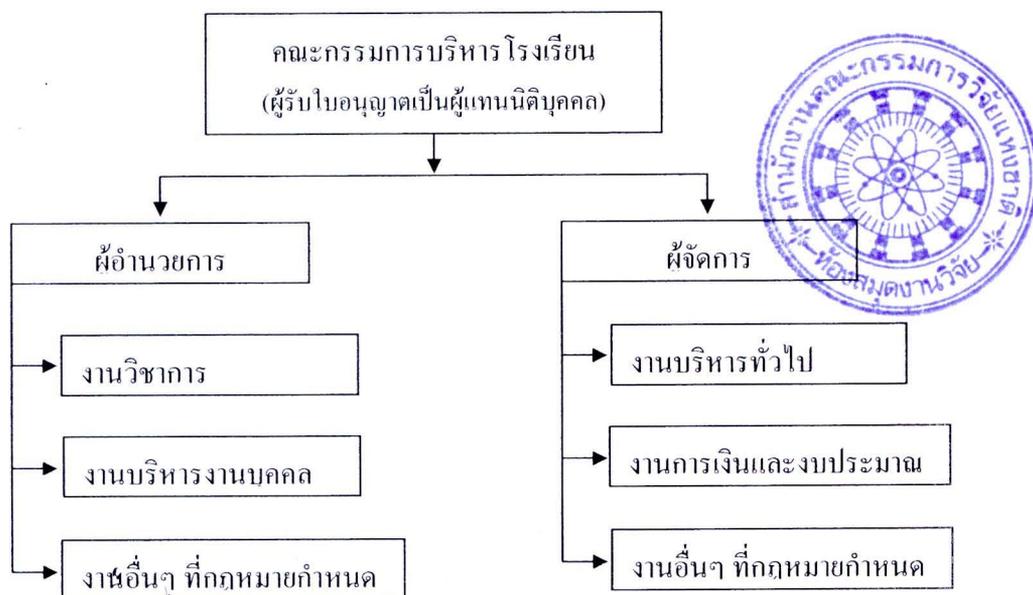
พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 นั้น ได้กำหนดภารกิจ หน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในระบบไว้ดังนี้

1. ดูแลรับผิดชอบงานด้านวิชาการของโรงเรียน
2. แต่งตั้งและถอดถอน ครู บุคลากรทางการศึกษา และเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนตามระเบียบที่คณะกรรมการบริหารกำหนด
3. ควบคุมปกครองครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนของโรงเรียน
4. จัดทำทะเบียนครู บุคลากรทางการศึกษา เจ้าหน้าที่ นักเรียน และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องกับกรให้การศึกษิตตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
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

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 139) กล่าวว่า การทำงานนั้นบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด หากหน่วยงานใดสามารถได้คนดีมีฝีมือเข้ามาทำงานก็จะทำให้หน่วยงานนั้นประสบความสำเร็จ การบริหารงานบุคคลจึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ซึ่งกระบวนการบริหารงานที่ผู้บริหารต้องเรียนรู้และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานและนำความเจริญก้าวหน้ามายังหน่วยงานนั้น สถานศึกษาก็เช่นเดียวกับหน่วยงานทั่วไป ต้องการผู้มีความรู้ความสามารถทำงาน ผู้ที่ทำงานในสถานศึกษาประกอบด้วยบุคลากรหลายกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนการสอน คือ ครู อาจารย์ กลุ่มที่ช่วยด้านเสริมการสอน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ต่างๆ เช่น นายทะเบียน เจ้าหน้าที่ห้องสมุด เจ้าหน้าที่ธุรการเป็นต้น และบุคลากรประการสุดท้ายก็คือ นักเรียนและนักศึกษา

บรรยงก์ โตจินดา (2546 : 21) ได้สรุปหลักสำคัญในการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไป กำหนดไว้ดังนี้



1. มีความเป็นธรรมในเรื่องอัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และสภาพงาน
2. แจ้งให้พนักงานรู้ข่าวคราวความเป็นไปต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเป็นการบริหารงานแบบระบบเปิด
3. ทำให้คนงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีค่า และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
4. มีความเป็นกันเองกับพนักงาน
5. จ่ายค่าจ้างและค่าแรงโดยยึดถือความสามารถ
6. ต้องถือว่าพนักงานมีความสามารถด้วยกันทุกคน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 51) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลว่า เป็นกิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสระภายใต้กฎหมาย 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

ภิญโญ สาร (2523 : 360 – 361) กล่าวว่า “บุคคลจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานได้นานในโรงเรียนเป็นผลดีหรือไม่เพียงใดอาศัยสิ่งจูงใจหลายสิ่งด้วยกัน” ที่สำคัญมี 5 อย่างคือ

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

4. สิ่งจูงใจที่เป็นสถานภาพของการทำงานไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพแวดล้อม สังคม ครูในโรงเรียน ครูรักใคร่ชอบพอกัน ไม่แบ่งกลุ่มแบ่งพวก ครูทุกคนมีฐานะทัดเทียมกันทั้งในด้าน สังคม เศรษฐกิจและการศึกษา

5. การบำรุงขวัญหรือกระตุ้นใจ และสร้างความรู้สึกให้เกิดกับครูทั้งหลายว่าตนมีส่วนร่วมในการบริหารให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับและได้รับการสนับสนุนในความสำเร็จของคุณ

ดังนั้น การจูงใจจะใช้ได้ผลดีในองค์การที่บริหารงานโดยเน้นบุคลากรในองค์การ มีส่วนร่วมในการบริหารให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับและได้รับการสนับสนุนในความสำเร็จของคุณ

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

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

2. การเลื่อนตำแหน่ง จะทำให้เกิดความรับผิดชอบและได้รับผลตอบแทนสูงขึ้น งานระดับสูงขึ้น จะให้ความเป็นอิสระ ความท้าทาย และเงินเดือนที่สูงขึ้นแก่พนักงาน

3. การบังคับบัญชา โดยทั่วไปการบังคับบัญชาที่สร้างความพึงพอใจการทำงานจะมีอยู่สองลักษณะ สไตส์การบังคับบัญชาอย่างแรกคือ การมุ่งคน ผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชา สไตส์การบังคับบัญชาอย่างที่สองคือการมีส่วนร่วม ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. ลักษณะงาน โดยปกติพนักงานต้องการงานที่ท้าทาย งานที่มีความหลากหลายพอประมาณ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างสูงที่สุด งานที่มีความหลากหลายน้อยเกินไป จะทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย งานที่มีความหลากหลายมากเกินไป จะทำให้รู้สึกตึงเครียด งานที่ทำให้ความเป็นอิสระจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้สูงที่สุด

5. กลุ่มผู้ร่วมงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือ และเป็นมิตรจะเป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจในการทำงานอย่างหนึ่ง ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานและไม่ชอบที่ทำให้พวกเขาแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงาน

6. สภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจในการทำงานอย่างหนึ่ง ด้วย 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) ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่คุณต้องการเพราะเข้าสู่ตำแหน่งใหม่หรือการได้เผชิญหน้ากับงานในสถานการณ์ใหม่ๆ ที่มีความท้าทายจะทำให้บุคคลนั้นได้มีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ

4. ความสนใจ (Interest) หมายถึงการให้บุคคลได้มีโอกาสพัฒนาหรือเสริมสร้างทักษะในการทำงานตามที่เขามีความสนใจหรือมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่เขาเมื่ออยู่

5. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) การเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย วิธีการทำงานตลอดจนการตัดสินใจในการทำงาน จะสร้างให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานหรือบริษัท การให้มีส่วนร่วมในการทำงานนี้จะทำให้บุคคลยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน และมีโอกาสพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้วย

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

1. ระดับอาชีพ (Occupational Level) หากอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้นๆ

2. สถานะทางสังคม (Caste) สภาพการทำงานต่างๆ ต้องอยู่ในสถานะที่ดีเหมาะสมแก่สภาพของผู้ปฏิบัติงาน การได้รับตำแหน่งที่ดีหรือได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นๆ

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

4. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) ได้แก่รายได้ประจำ 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 คนเรามีความต้องการที่แยกจากกัน โดยอิสระอยู่ 2 ประเภทที่ไม่ขึ้นอยู่ระหว่างกัน และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนในการทำงานด้วยการค้นพบว่าเมื่อคนมีความรู้สึกไม่พอใจต่องาน ก็จะหลุดถึงสภาพแวดล้อมการทำงานในทางลบ เมื่อคนมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน พวกเขาจะหลุดถึงงานในทางบวก เฮอริชเบอร์กได้จำแนกปัจจัยออกเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) และปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจคนให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนประเภทปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่อยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงาน และทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน (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 หรือแสดงออกอันใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นลักษณะงานที่ทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

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

ปัจจัยค่าจูน 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 ไม่ว่าจะเป็นปฏิภริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
 4. สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี
 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 การที่บุคคลต้องถูกย้ายที่ทำงานไปที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว 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 ความสามารถที่มีมาใช้ในการทำงานแล้วยังต้องใช้ความรู้สึกรักใคร่หรือจิตใจในการทำงานอีกด้วย หากบุคคลนั้นเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานแล้วยังมีความรู้สึกที่ดีในการทำงานนั้นแล้ว งานที่ได้รับมอบหมายก็จะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แต่หากเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีในการทำงานแล้ว งานนั้นย่อมไม่ประสบผลสำเร็จหรือหากสำเร็จก็จะออกมาไม่ดีเท่าที่ควร จะทำให้เกิดผลกระทบต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรหรือฝ่ายบริหารจึงต้องทำการศึกษาถึงปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร เพื่อให้คนเหล่านั้นอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด รวมทั้งทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มาจากความต้องการขั้นพื้นฐานของคนเรานั้นเอง หากความต้องการนั้นได้รับการ

ตอบสนองแล้วก็จะทำให้บุคคลเหล่านั้นทำงานได้อย่างมีความสุขและมีจิตใจที่มั่นคงกับองค์กร โดยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

2.3.1 สภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมมีความสะอาด ระบายร้อน มีบรรยากาศที่ร่มรื่น 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 มีที่นั่งหรือโต๊ะทำงานให้เพียงพอแก่บุคคลตามความเหมาะสม
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 ค่าจ้างนับว่าเป็นรายจ่ายที่สำคัญรองลงมาจากค่าวัตถุดิบ การเปลี่ยนแปลงค่าจ้างจะมีผลโดยตรงต่อทุนผลิตสินค้าที่ผลิต แต่อัตราค่าจ้างก็เป็นตัวการสำคัญในการทำให้ได้คนมีความรู้ความสามารถทำงาน เราได้ยินเสมอที่มีการประมูลบุคคลที่มีความสามารถมาทำงาน โดยตอบแทนด้วยการใช้ค่าจ้างสูงๆ ทางด้านคนงาน ค่าจ้างเป็นปัจจัยที่ทำให้เขาได้รับสิ่งที่เขาต้องการ การดำเนินชีวิตตามมาตรฐานระดับหนึ่ง อัตราค่าจ้างที่เขาได้รับจะต้องเป็นระดับเดียวกับที่เพื่อนของเขาได้รับจากการทำงานประเภทเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดก็ตาม

อานวย 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 ซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลให้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ผลงานออกมามีคุณภาพ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2537 : 525) ได้สรุปการกำหนดค่าตอบแทนมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกิจการ มีอยู่ 4 ประการ คือ

1. ช่วยให้กิจการได้ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ การกำหนดค่าตอบแทนมีความสำคัญในการจูงใจบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานกับกิจการ หากกิจการเสนอเงินเดือน สวัสดิการสูงกว่ากิจการอื่น ก็จะมีบุคคลสนใจเข้ามาสมัครทำงานมาก กิจการก็มีโอกาสได้เลือกสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้งานนั้นลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายของกิจการ

2. การชำระรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้ การกำหนดค่าตอบแทนยังมีความสำคัญที่ช่วยชำระรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถขององค์กรเอาไว้หากพนักงานเปรียบค่าตอบแทนที่ตนได้รับกับขององค์กรอื่น และเห็นว่ารายได้ที่ตนได้รับสูงพอแล้วพนักงานจะยังคงทำงานกับกิจการนั้นต่อไป หากค่าตอบแทนน้อยกว่า พนักงานผู้นั้นอาจจะชวนขวายลาออกไปทำงานกับกิจการอื่นที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า

3. เป็นรางวัลตอบแทนพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนา การกำหนดค่าตอบแทนยังมีความสำคัญในแง่ที่เป็นรางวัลที่ให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีพฤติกรรมที่องค์กรพึงปรารถนา

4. ควบคุมค่าใช้จ่ายของกิจการ การกำหนดค่าตอบแทนมีความสำคัญต่อการควบคุมค่าใช้จ่ายของกิจการ หากมีการกำหนดค่าตอบแทนตามหน้าที่ ความรับผิดชอบและผลการปฏิบัติงานแล้ว กิจการก็ยังสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ได้

ประเภทของเงินเดือนและค่าตอบแทน

อำนาจ แสงสว่าง (2542 : 148) ได้แบ่งประเภทค่าตอบแทนเป็น 2 ประเภท คือ

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

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

ในขณะที่ค่าตอบแทนที่ครูโรงเรียนเอกชนต้องการนอกเหนือจากเงินเดือน คือ ค่าตอบแทนที่โรงเรียนจัดให้ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าสอนพิเศษ ซึ่งเป็นรายได้อีกชนิดหนึ่งที่น่าอกเหนือจากรายได้ประจำที่จะทำให้ครูเหล่านั้นมีรายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบันนี้ ถ้าครูโรงเรียนเอกชนพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับหรือ ค่าตอบแทนนั้นเหมาะสมกับ

ภาระหน้าที่ที่ครูเหล่านั้นรับผิดชอบเขาก็จะมีความพึงพอใจ และเต็มใจที่จะทำงาน โดยไม่คิดเปลี่ยนที่ทำงานอีก เพราะการเปลี่ยนที่ทำงานนั้นทุกคนไม่ทราบว่า จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมหรือไม่เมื่อเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ครูจะต้องได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมแตกต่างกับแรงงาน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงมีนโยบายหลักว่า จะต้องให้หลักประกันว่า นโยบายค่าจ้างของโรงเรียนภายในเดียวกันกับนโยบายของทางราชการ หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ดึงดูดบุคคลภายนอกที่มีความสามารถให้เข้ามาทำงานกับ โรงเรียน รักษาครูที่เปี่ยมด้วยคุณสมบัติให้อยู่กับโรงเรียนนานๆ สนับสนุนให้กำลังใจในการทำงาน สนับสนุนให้กำลังใจในการพัฒนาตัวครู รักษาผลประโยชน์ของโรงเรียน โดยมีให้มีการจ่ายค่าจ้างสูงเกินไปและต่ำเกินไป จากมูลค่าที่ควรจะได้รับจริง รักษาความคงเส้นคงวา โดยจ่ายค่าจ้างในอัตราเดียวกัน ปรับปรุงค่าจ้างและเงินเดือนให้เคลื่อนย้ายตามค่าจ้างในตลาดค่าจ้างที่เกิดขึ้น ปรับปรุงค่าจ้างให้สอดคล้องกับความยากและความสำคัญข้งงานและตำแหน่ง ยกกระดับความรู้แก่ผู้บริหารให้มีทักษะเพียงพอที่จะแก้ปัญหาด้านค่าจ้างได้ จัดให้มีหลักแห่งความมั่นคง และความแน่นอนอย่างสูงสุดในเรื่องค่าจ้าง ไม่เพียงแต่จะจัดให้ค่าจ้างถูกต้องเหมาะสมเท่านั้น ยังจะต้องให้พนักงานเชื่อมั่นในความถูกต้องเหมาะสมกับแผนค่าจ้างทั้งหมดด้วย จัดให้มีการปรับปรุงอัตราเงินเดือนทันทีเมื่อครูผู้นั้นเปลี่ยนตำแหน่ง และงานในหน้าที่ จัดให้ครูมีสิทธิยื่นอุทธรณ์ร้องทุกข์ให้พิจารณาค่าจ้างได้ จัดให้มีแผนค่าจ้างยืดหยุ่นสนองตอบต่อสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงได้ ความพยายามที่จะทำให้แผนค่าจ้างเป็นที่เข้าใจง่ายในหมู่ครูเป็นสิ่งที่จะต้องดำเนินการอย่างยิ่ง 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

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

1. จะช่วยลดอัตราการลาออกจากงานของพนักงานได้
2. จะช่วยยกขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน
3. จะช่วยให้พนักงานมีความมั่นคงปลอดภัยขึ้น
4. จะช่วยให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมจะทำงานเพื่อองค์กร ซึ่งได้จัดชนิดของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลไว้ 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 ซ่อมหรือให้เช่าในราคาถูก

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

माणพ स्वामीच्य (2527 : 134 – 135) กล่าวเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลไว้ดังต่อไปนี้

1. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ข้าราชการได้รับเมื่อพ้นราชการ 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. สวัสดิการในรูปเงินสะสมในภาคเอกชน ทางบริษัทเอกชนส่วนมากจะคิดเป็นเงินสะสมให้กับพนักงานซึ่งเปรียบเสมือนเงินบำนาญของทางราชการนั่นเอง สมาชิกที่พ้นจากสมาชิกภาพ หรือผู้ได้รับผลประโยชน์หรือทายาทของสมาชิกผู้นั้นจะได้รับเงินพร้อมด้วยผลประโยชน์ในส่วนของตนภายใน 15 วัน นับแต่วันที่บริษัทได้รับเงินจากผู้จัดการกองทุน เงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบซึ่งบริษัทมิได้จ่ายให้ลูกจ้าง ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนก็ตาม 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 ส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบ เข้ากองทุนสงเคราะห์สำหรับตนเอง 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. ปฏิบัติงานและสงเงินสมทบกองทุนครบ 10 ปี ได้รับเงินทุนเลี้ยงชีพคืนในส่วนของตนเอง ส่วนของโรงเรียน และส่วนของกระทรวงศึกษาธิการ

ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ ว่าด้วยเงินสวัสดิการสงเคราะห์เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2551 (2551 :2) กำหนดให้ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสงเงินสะสมเข้ากองทุนสงเคราะห์ติดต่อกันมาแล้วครบสองเดือน เป็นผู้ที่มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการสงเคราะห์เกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลในการเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลของรัฐ และสถานพยาบาลของเอกชนที่มีเตียงผู้รับป่วยไว้ค้างคืนเกินยี่สิบห้าเตียงและได้รับการจัดตั้งตามกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาล

2.3.4 ความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงของงานหรืออาชีพที่ทำ หมายถึง ความรู้สึกว่างานหรืออาชีพที่ทำไม่มีการเปลี่ยนแปลงจะไม่ถูกยุบ หรือถูกเลิกจ้างอย่างง่ายดายหากไม่ได้กระทำผิดใดๆ

สมยศ นาวิการ (2525 : 435) กล่าวว่า นักวิจัยและนักทฤษฎีการบริหารและนักจิตวิทยาพฤติกรรมไม่ได้เห็นพ้องต้องกันเต็มที่ว่า อะไรเป็นสิ่งจูงใจบุคคลขนาดไหน ให้ปฏิบัติงานในองค์กร แต่อย่างไรก็ตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจมีดังนี้ โอกาสความก้าวหน้า ผูกพันอยู่อย่างใกล้ชิดกับความเจริญเติบโตส่วนบุคคลในฐานะที่เป็นตัวจูงใจอย่างหนึ่งไม่ใช่ว่าบุคคลต้องการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับสูงขึ้นในองค์กร แต่พนักงานส่วนใหญ่ต้องการเลื่อนตำแหน่ง พนักงานที่มีความสามารถบางคนจะเปลี่ยนเส้นทางใหม่ เมื่อพวกเขาเรียนรู้ว่าการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างซ้ำผิดปกติ ความต้องการความก้าวหน้าแตกต่างกันระหว่างบุคคล บุคคลบางคนพอใจกับองค์กรที่ก้าวร้าว 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 หรือเมื่อได้เกิดเหตุพหุผล ภาพจนไม่สามารถทำงานได้ ซึ่งเมื่อถึงภาวะเช่นที่กล่าวมาความมั่นคงทางการเงินจะมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดสำหรับเขาทุกคน ขณะเดียวกันเมื่อควบคู่กับความมั่นคงทางการเงินที่ต้องการแล้ว พนักงานทุกคนมีความมุ่งหวังที่จะได้รับความมั่นคงทางจิตใจด้วย 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 ครูมีความมั่นคงในการทำงานเพราะโรงเรียนมีความมั่นคง ครูมีสวัสดิการดี ทำงานแล้วสบายใจ มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานดี ไม่แข่งขันชิงดีชิงเด่น มีอิสระในการทำงาน พอใจเงินเดือน รักอาชีพครู

2.3.5 การมีส่วนร่วมในโรงเรียน

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปในปัจจุบันนี้ว่า “การมีส่วนร่วม” เป็นกระแสที่ได้รับการยอมรับในทุกวงการว่าเป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จในกิจกรรมต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวงการศึกษาดูว่าการกระจายอำนาจในท้องถิ่น ชุมชน ประชาชนและองค์กรต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานั้นเป็นหลักการสำคัญประการหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และมีนักการศึกษาให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

อุดม แี่ยมชื่นพงษ์ (2537 : 17) ให้ทรงเห็นว่า 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 และสนับสนุนติดตามผลการปฏิบัติงานของ องค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

บุญเชิด สุขอภิรมย์ (2541 : 22) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการที่บุคคล หรือคณะบุคคล เข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุนให้กิจกรรมต่างๆ โดยการเข้ามามีส่วนร่วมนั้นต้องให้ บุคคลได้มีส่วนรับรู้ขั้นตอน หรือเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร และรวมทั้งให้มีส่วน ร่วมในการตัดสินใจด้วย ซึ่งจะทำให้กิจกรรม หรืองานที่ปฏิบัติ นั้น บังเกิดประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพสูงสุด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า เป็นการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันแก้ไขนั่นเอง

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

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กรนั้น เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการ บริหารงานขององค์กรและเป็นหน้าที่ของนักบริหารที่จะต้องอำนวยความสะดวกหรือสร้างสรรค์ให้เกิดการ ร่วมมือร่วมใจในองค์กรนั้นขึ้นมาให้ได้ และการที่จะสร้างสรรค์ให้เกิดการมีส่วนร่วมในการ บริหารงานขององค์กรขึ้นได้นั้น ความสำคัญอยู่ที่นักบริหารหรือหัวหน้างานจะต้องอำนวยความสะดวก ให้เกิดขึ้นซึ่งสิ่งเหล่านี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นำ และสภาพของงานที่เอื้ออำนวยต่อการที่จะก่อให้เกิด ความร่วมมือร่วมใจในการบริหารงานขององค์กรหรือไม่ เพราะหากผู้นำองค์กรไม่ปรารถนาให้ สมาชิกในองค์กร ได้มีส่วนร่วมงานขององค์กรแล้ว ก็ย่อมเป็นการยากที่จะทำให้การบริหารงาน โดยยึดหลักที่จะน้อมนำบุคคล หรือรวมพลังบุคคลให้มาร่วมกันทำงานสำเร็จด้วยดี อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ยอมรับกันว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรนั้น จะช่วยทำให้งานขององค์กร ดำเนินไปด้วยดี สามารถเพิ่มผลผลิตและทำให้คุณภาพของผลผลิตนั้นสูงขึ้น เพราะว่าการมีส่วนร่วม ในการบริหารงานขององค์กรเป็นการที่บุคคลได้สามารถแสดงความคิด และมีความรู้สึกร่วมว่า บุคคลเหล่านั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานยังก่อให้เกิด การทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งเป็นการรวมพลังของบุคคลในองค์กร จะทำให้การบริหารงานขององค์กร ดำเนินไปได้อย่างเต็มพลัง

บรรจง อภิตติกุล (2528 : 230) กล่าวว่า การเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเปิดโอกาสให้ บรรยากาศของการทำงานมีสภาพที่น่าพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น เป็นการช่วยให้ขจัดปัญหาใน การทำงาน เพราะทุกคนตระหนักถึงความเป็นเจ้าของหรือมีหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน ช่วย ขจัดความเกรงกลัว มีโอกาสกำหนดโชคชะตาของตนเอง วิธีการที่จะได้รับความร่วมมือด้วยความ สมัครใจ และมีความอดุสาหพยายามในการทำงานอย่างจริงจังของลูกน้อง ที่สำคัญคือ

1. ผู้บังคับบัญชาจะต้องชี้แจงเรื่องราวต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบโดยละเอียดและทันต่อเหตุการณ์
2. ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น และถ้าข้อใดที่ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถสนองได้จะต้องชี้แจงให้ทราบอย่างมีเหตุผล อย่าพยายามบีบบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับข้อคิดเห็นของตนเอง แต่ฝ่ายเดียวอยู่เสมอ
3. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงานที่กำลังประสบอยู่
4. ผู้บังคับบัญชาต้องร่วมกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาของตน

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

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

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

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

โรงเรียนของรัฐ 75 โรงเรียน แยกตามอำเภอ ดังนี้

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

โรงเรียนเอกชนในระบบ 43 โรงเรียน แยกตามอำเภอ ดังนี้

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



ตารางที่ 2.1 จำนวนโรงเรียนเอกชนในระบบที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย

ลำดับที่	โรงเรียน	อำเภอ
1	พุทธราษฎร์	หนองเสือ
2	จุฬารัตน์วิทยา	หนองเสือ
3	แก้วสว่างวิทยา	ธัญบุรี
4	วนิษา	ธัญบุรี
5	รัตนโกสินทร์-รังสิต	ธัญบุรี
6	บรรจบราษฎร์	ธัญบุรี
7	ธัญวิทย์	ธัญบุรี
8	ธัญวิทยา (ตงม้น)	ธัญบุรี
9	กานต์บดี	ธัญบุรี
10	บริบูรณ์ศิลป์รังสิต	ธัญบุรี
11	ทิพพาการวิทยาการ	ธัญบุรี
12	อุดมวิทยา	ธัญบุรี
13	ปิยวัฒน์ศาสตร์	ธัญบุรี
14	รังสฤษฎ์สองภาษา	ธัญบุรี

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

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

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธีระพงศ์ จุ่มณี (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 เพศตามปัจจัยค่าจุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงด้านเดียวคือ ด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน

3.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มีต่อปัจจัยกระตุ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3 ด้านคือ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ ส่วนที่มีต่อปัจจัยค่าจุน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงด้านเดียวคือ สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน

3.3 ขนาดของโรงเรียนที่มีต่อปัจจัยกระตุ้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกองค์ประกอบและที่มีต่อปัจจัยค่าจุนก็มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกองค์ประกอบเช่นเดียวกัน

ครุณี ไยเผือก (2534) ได้ทำการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครกำรศึกษานอกโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยส่วนรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยครูชายมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิง ครูที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีครูที่มีสาขาวิชาเรียนต่างกันไม่พบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และครูที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ที่ทำงานมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในถิ่นอื่น

กาญจนา บุญภักดี (2544) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจในกรุงเทพฯ ใน 5 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงของงาน ด้านระบบบริหาร โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ทั้งในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง
2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน
3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ครูที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

วิฑูรย์ พงษ์พญา (2544) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ภาคตะวันตก ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณธรรมของผู้บริหารด้านการรักษาความสัตย์ การรู้จักข่มใจตนเอง ความอดทน ความเสียสละ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. คุณธรรมของผู้บริหารด้านการรักษาความสัตย์ การรู้จักข่มใจตนเอง ความอดทนและความเสียสละมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

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

สมคิด กุ้สุด (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 ศึกษาระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของครู และศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านก็อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการได้รับการยกย่อง ด้านความก้าวหน้า และด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

3. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ สภาพการทำงานการได้รับการยกย่อง ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและค่าจ้างหรือเงินเดือน

บุปผา ทองสาย (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนเอกชนใน 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 มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

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 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับปฐมวัยโรงเรียนเอกชน 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 รวมถึงเสนอแนวทางการปรับปรุงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 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 ด้านความก้าวหน้าและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง 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 ซึ่งผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 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 และให้ความเป็นที่พึ่งในการปฏิบัติงานแก่ครู