

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
กรุงเทพมหานคร



นางสาวผาสุก สุมามาลย์กุล

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2550

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A STUDY OF FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION OF TEACHERS IN
PRIVATE SCHOOLS, BANGKOK METROPOLIS



Miss Phasook Sumamankul

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Educational Administration

Department of Educational Policy, Management, and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2007

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร

โดย

นางสาว ผาสุก สุมาลย์กุล

สาขาวิชา

บริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

อาจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล

คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท

..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ เอกชัย กี่สุขพันธ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(อาจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัฐนิภา คุปรัตน์)

ผศ.ดร. สุมาวณีย์กุล : การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร. (A STUDY OF FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION OF TEACHERS IN PRIVATE SCHOOLS, BANGKOK METROPOLIS) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: อ.ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล, 140 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 1,091 ฉบับ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ และแบบมาตราส่วนประมาณค่าไปยังครู โรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครทั้งขนาดใหญ่ กลาง และขนาดเล็ก ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนและสามารถนำมาใช้วิเคราะห์ได้จำนวน 775 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 71.04 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(1-tailed) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Version 11.0 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครู โรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและแยกตามขนาด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยที่ครู โรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ขนาดใหญ่ และขนาดกลางมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ลักษณะงาน และปัจจัยที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ เงินเดือนในการทำงาน ปัจจัยที่ครู โรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานครขนาดเล็กมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ลักษณะงาน และปัจจัยที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ เงินเดือน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ตามลำดับ คือ การนิเทศงาน การสื่อสารในโรงเรียน เงินเดือน เงินใจในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และสวัสดิการ

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ขนาดใหญ่ คือ การนิเทศงาน การสื่อสารในโรงเรียนและเงินใจในการทำงาน ตามลำดับ

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ขนาดกลาง คือ การนิเทศงาน และเงินเดือน

2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ขนาดเล็ก คือ การสื่อสารในโรงเรียน และการนิเทศงาน

ภาควิชา นโยบายน การจัดการ และ
ความเป็นผู้นำทางการศึกษา

สาขาวิชา บริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2550

ลายมือชื่อนิติ..... ผศ.ดร. สุมาวณีย์กุล

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก..... อ.ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล

4983722027 : MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORD: JOB SATISFACTION / FACTORS / TEACHER / PRIVATE SCHOOL

PHASOOK SUMAMANKUL: A STUDY OF FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION OF TEACHERS IN PRIVATE SCHOOLS, BANGKOK METROPOLIS. THESIS PRINCIPAL ADVISOR : NUNTARAT CHAROENKUL, Ph.D., 140 pp.

The purpose of this research was to study job satisfaction and the factors affecting job satisfaction of teachers in private schools, Bangkok Metropolis. 1,091 copies of questionnaire were sent to teachers in large, middle and small private schools in Bangkok Metropolis, and 755 (71.04%) of them were returned. The data were analyzed by using SPSS version 11.0 for percentage, mean, Pearson's correlation coefficient (1-tailed) and stepwise multiple regression at the significant level of 0.05 ($\alpha=0.05$)

The research findings were as follows:

1) The teachers from all sizes of the private school had job satisfaction . The highest level of job satisfaction in general, large and middle schools were in the "nature of work". The lowest level of job satisfaction were in the "operating conditions". The highest level of job satisfaction of small school was in the "nature of work" , while the lowest level of job satisfaction was in "pay".

2) In general, the factors affecting job satisfaction of teachers in private schools, Bangkok Metropolis, in order of importance, were supervision, communication in schools, pay, operating conditions, coworkers and fringe benefits.

2.1 The factors affecting job satisfaction of teachers in large private schools, Bangkok Metropolis, in order of importance, were supervision, communication in schools and operating conditions.

2.2 The factors affecting job satisfaction of teachers in middle private schools, Bangkok Metropolis, in order of importance, were supervision and pay.

2.3 The factors affecting job satisfaction of teachers in small private schools, Bangkok Metropolis, in order of importance were communication in schools and supervision.

Department: Educational Policy, Management,
and Leadership

Field of Study: Educational Administration

Academic Year: 2007

Student's Signature:.....*P. Sathu*.....

Principal Advisor's Signature:.....*Nuntarat Charoenkul*.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ เอาใจใส่ดูแล ทั้งปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆจนกระทั่งงานวิจัยชิ้นนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา คุปรัตน์ ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่ดีตั้งแต่เริ่มต้นทำโครงร่างวิทยานิพนธ์ ทั้งช่วยตรวจเครื่องมือ และเป็นกรรมการสอบ ผู้วิจัยรู้สึกประทับใจเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ เอกชัย กี่สุขพันธ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะ และคำแนะนำที่ดีเพื่อแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณค่าต่อการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยอย่างมาก ขอขอบคุณ คุณพ่ออนุชา ไชยเดช ที่ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งในการแจกแบบสอบถามแก่โรงเรียนในเครือคาทอลิก ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆและน้องๆ สาขาวิชาบริหารการศึกษาทุกคนที่มีส่วนช่วยเหลือในการแจกแบบสอบถาม และให้กำลังใจเสมอ

สุดท้ายขอขอบคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่คอยอธิษฐานเพื่อ เป็นห่วง ให้กำลังใจ และสนับสนุนด้านทุนทรัพย์ด้วยดีตลอดการทำวิจัย รวมทั้งน้องรุ่ง น้องบี ที่มีส่วนช่วยเหลืออย่างมากในการทำวิจัยครั้งนี้ และพี่น้องที่โบสถ์ทุกคนที่คอยถามไถ่ อธิษฐานเพื่อเสมอจนกระทั่งงานนี้เสร็จสมบูรณ์และผ่านลุล่วงไปด้วยดี

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
วิธีดำเนินการวิจัย.....	6
การนำเสนอผลการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล.....	22
แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน.....	33
แนวคิดเกี่ยวกับครู โรงเรียนเอกชน.....	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	49
สมมติฐานของการวิจัย.....	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	54

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
ผลการวิเคราะห์สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	56
ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร.....	63
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน เอกชน กรุงเทพมหานคร.....	71
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	84
สรุปผลการวิจัย.....	84
อภิปรายผลการวิจัย.....	86
ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้.....	96
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป.....	97
รายการอ้างอิง.....	98
ภาคผนวก.....	105
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	106
ภาคผนวก ข รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	113
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรม SPSS.....	120
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	140

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนของครู โรงเรียนเอกชน กทม. ในภาพรวม.....	56
2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนของครู โรงเรียนเอกชน กทม. ขนาดใหญ่.....	58
3 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนของครู โรงเรียนเอกชน กทม. ขนาดกลาง.....	60
4 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนของครู โรงเรียนเอกชน กทม. ขนาดเล็ก.....	62
5 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติของครู โรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครในรายชื่อ.....	64
6 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครในภาพรวม.....	67
7 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ขนาดใหญ่.....	68
8 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ขนาดกลาง.....	69
9 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ขนาดเล็ก.....	70
10 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ ปัจจัยจำนวน 9 ปัจจัย ของครู โรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครในภาพรวม.....	72
11 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย และค่า ความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าตัวแปร ในภาพรวมของครู โรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร.....	73

ตารางที่	หน้า
12 ตารางแสดงค่าสถิติของกลุ่มตัวแปรต้น (ปัจจัย)ที่ได้รับการคัดเลือก ให้เข้าอยู่ในสมการถดถอย โรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครในภาพรวม.....	74
13 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยจำนวน 9 ปัจจัย ของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครขนาดใหญ่.....	75
14 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย และค่า ความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าตัวแปร ในกลุ่มของครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ขนาดใหญ่.....	76
15 ตารางแสดงค่าสถิติของกลุ่มตัวแปรต้น (ปัจจัย)ที่ได้รับการคัดเลือก ให้เข้าอยู่ในสมการถดถอย ของโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร ขนาดใหญ่.....	77
16 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยจำนวน 9 ปัจจัย ของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครขนาดกลาง.....	78
17 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย และค่า ความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าตัวแปร ในกลุ่มของครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ขนาดกลาง.....	79
18 ตารางแสดงค่าสถิติของกลุ่มตัวแปรต้น (ปัจจัย)ที่ได้รับการคัดเลือก ให้เข้าอยู่ในสมการถดถอย ของโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร ขนาดกลาง.....	80
19 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยจำนวน 9 ปัจจัย ของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครขนาดเล็ก.....	81
20 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย และค่า ความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าตัวแปร ในกลุ่มของครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ขนาดเล็ก.....	82
21 ตารางแสดงค่าสถิติของกลุ่มตัวแปรต้น (ปัจจัย)ที่ได้รับการคัดเลือก ให้เข้าอยู่ในสมการถดถอย ของโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร ขนาดเล็ก.....	83

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนเอกชนนับว่ามีความสำคัญต่อการศึกษาระดับประเทศมาช้านาน นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เนื่องจากมีส่วนช่วยในการแบ่งเบาภาระของรัฐในการจัดการศึกษาที่ไม่สามารถจัดได้อย่างทั่วถึง โดยรัฐอนุญาตให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ทุกประเภทตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545) ในมาตรา 45 ซึ่งกล่าวไว้ว่า “ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับ และทุกประเภทการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษา...” ด้วยเหตุนี้โรงเรียนเอกชนจึงเป็นโรงเรียนทางเลือกหนึ่งนอกเหนือจากโรงเรียนของรัฐสำหรับผู้เรียนและผู้ปกครอง

ปัจจุบันเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมและมีบทบาทมากขึ้นในการจัดการศึกษา อีกทั้งมีหลักสูตรที่หลากหลายรูปแบบ และหลากหลายประเภท ในบางประเภทยังสามารถจัดการศึกษาได้ดีกว่าของรัฐด้วย แต่ถึงกระนั้นโรงเรียนเอกชนก็ยังคงมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานอีกมากมาย ดังที่ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ(2539 : 26) ได้เสนอรายงานการวิจัย กล่าวคือ โรงเรียนเอกชนบางแห่งมีฐานะการเงินทรุดลง โดยเฉพาะ โรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก เนื่องจากรายได้จากค่าธรรมเนียมลดลง อันเป็นผลจากการลดลงของจำนวนนักเรียน ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลกระทบมาจากนโยบายการขยายการจัดการศึกษาของรัฐ และอีกส่วนเนื่องมาจากคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนเอง นอกจากนี้ยังพบว่าโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ยังมีการบริหารงานโดยเจ้าของที่เป็นบุคคลเดียวมากกว่าคณะบุคคลและขาดการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาโรงเรียนที่เป็นระบบ การส่งเสริมและการช่วยเหลือที่มาจากรัฐยังไม่ทั่วถึง และไม่สามารถจัดเก็บค่าธรรมเนียมให้สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายที่แท้จริงได้ ส่งผลต่อโรงเรียนบางแห่งไม่สามารถจ่ายเงินเดือนครูที่เพิ่มขึ้นอันเกิดจากการปรับอัตราเงินเดือนในภาครัฐ และจนกระทั่งปัจจุบัน (ปี พ.ศ. 2550) ปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนยังคงไม่แตกต่างไปจากเดิม โดยเฉพาะกับโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก

สำหรับปัญหาด้านบุคลากรครู พบว่ายังมีกลุ่มครูที่คิดจะเปลี่ยนงานเนื่องจากไม่มีความพึงพอใจ หรือเกิดความเบื่อหน่ายในงานที่ทำอยู่ ทำให้ไม่ตั้งใจสอน ไม่เอาใจใส่ต่องานที่สอน มุ่งแต่คิดถึงการเปลี่ยนงาน ซึ่งไปมีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และผลสัมฤทธิ์ของเด็กก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้โรงเรียนเอกชนสามารถแข่งขันกับที่อื่นได้ ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานของครูจึงเป็นสิ่งที่ต้องใส่ใจมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีการแข่งขัน และค่านิยมของคนไทยที่เปลี่ยนไปจากอดีต เพราะความพึงพอใจจะนำไปสู่ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและยังเป็นตัวกลางที่นำอิทธิพลของปัจจัยอื่นมา มีผลต่อการตัดสินใจในการทำงาน (แซพแมน, 2543 : 37) ครูจึงนับได้ว่าเป็นกำลังสำคัญสำหรับสถานศึกษา และสถานศึกษาจะไม่ได้ประสบความสำเร็จในการบริหารงานตามเป้าหมาย ถ้าครูไม่มีความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ (สุเมธ เดียววิเศษ, 2527 : 155)

จากอัตราการลาออกของครูโรงเรียนเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา ปีการศึกษา 2547 มีจำนวนครูที่ลาออก 3,745 คน ปีการศึกษา 2548 มีจำนวน 3,716 คน และปีการศึกษา 2549 จำนวน 3,772 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบรรจุ-จำหน่าย สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน) ในขณะที่โรงเรียนเอกชนบางแห่งมีการปิดตัวลง และอัตราการออกของครูมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ข้อมูลเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความไม่พึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนตามที่ Spector (1997: 63) กล่าวไว้ว่า ถ้าบุคคลใดมีระดับความพึงพอใจต่ำ จะส่งผลให้เกิดแนวโน้มของพฤติกรรมกรมองหางานใหม่ ซึ่งถ้าหากหางานใหม่ได้ ก็จะนำไปสู่การลาออก นอกจากนั้นยังมีครูเอกชนจำนวนหนึ่งที่ต้องการเป็นครูของรัฐบาล หรือไปสมัครในโรงเรียนเอกชนแห่งอื่นเนื่องจากความไม่พึงพอใจในเรื่องของ เงินเดือนและสวัสดิการที่ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ โอกาสความก้าวหน้าของครูโรงเรียนเอกชนไม่เท่าเทียมกับครูของโรงเรียนรัฐบาล (ปราณี ศรีใส, 2534: 5) ได้สอนในวิชาที่ไม่ตรงตามสาขาที่เรียนมา (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2539: 34) ได้รับเงินเดือนไม่เต็มวุฒิหรือมีการจ่ายเงินเดือนเต็มแต่ถูกเรียกกลับคืนบางส่วน (สมจินตนา ภักดิ์ศรีวงศ์, 2539 อ้างถึงในวันวิสาข์ แสงประชุม, 2547: 2) ปัญหาของครูโรงเรียนเอกชนย่อมส่งผลกระทบต่อสภาพการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนที่ต้องแข่งขันทั้งกับโรงเรียนของรัฐและเอกชนด้วยกันเอง หากโรงเรียนใดมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ และทุ่มเทในการทำงานให้กับโรงเรียน ก็จะเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนดำเนินงานได้ต่อไปแม้ว่าจะมีอุปสรรคปัญหามากมาย

กรุงเทพมหานคร เป็นจังหวัดที่มีจำนวนโรงเรียนเอกชนจำนวนมากที่สุดในประเทศไทย มีโรงเรียนทุกขนาด ตั้งแต่ขนาดเล็กไปจนถึงขนาดใหญ่พิเศษที่มีชื่อเสียงมาช้านาน และโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีคุณภาพสูง มีชื่อเสียง มักเป็นที่นิยมของผู้ปกครอง ทั้งมีปัจจัยต่างๆที่เอื้อต่อบุคลากร

ทำให้เป็นข้อได้เปรียบกว่าโรงเรียนขนาดกลางและเล็ก เพราะสภาพโรงเรียนที่ต่างกัน ฐานะทางการเงินของโรงเรียน ความก้าว หน้า สวัสดิการ ทรัพยากรทางการศึกษา หรือแม้แต่คุณภาพนักเรียนที่เป็นตัวป้อน (Input) ต่างกัน ดังที่สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2539: 30-32) ได้กล่าวไว้ และสิ่ง ที่โรงเรียนสามารถจัดทำให้บุคลากรครูต่างกัน จะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร เพราะฉะนั้นถ้าผู้บริหารสามารถรู้ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้แก่ครู ถึงแม้ว่าปัจจัยบางอย่างจะ ไม่สามารถจัดหาหรือทำให้ได้ แต่สามารถที่จะนำปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความพึงพอใจของครูมา ทดแทนได้ โรงเรียนก็จะมีบุคลากรที่ให้ความร่วมมือกับโรงเรียน สามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มี คุณภาพ ลดอัตราการลาออกกลางคันของครูและส่งเสริมให้ครูมีความตั้งใจทำงาน ส่งผลให้ โรงเรียนเอกชนไม่ว่าขนาดใดก็สามารถจะดำเนินต่อไปและสามารถแข่งขันกับที่อื่นๆต่อไปได้อีก

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครู โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความพึงพอใจสูงสุดของครู โรงเรียนเอกชน และขณะนี้ความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนทุกขนาด ในการบริหารบุคลากรครู และเพิ่ม ศักยภาพในการแข่งขันของโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยที่นำมาศึกษาส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

2. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครครั้งนี้ใช้แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction Survey หรือ JSS) ของ Spector (1994)

3. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยยึดกรอบแนวคิดของ Spector (1997: 8) ซึ่งกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็น 9 ปัจจัย ดังนี้

- 1) เงินเดือน
- 2) โอกาสก้าวหน้าในงาน
- 3) การนิเทศงาน
- 4) สวัสดิการ
- 5) รางวัล/การตอบแทนที่ได้จากการทำงาน
- 6) เงื่อนไขในการทำงาน
- 7) เพื่อนร่วมงาน
- 8) ลักษณะงาน
- 9) การสื่อสารในโรงเรียน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยเพื่อความเข้าใจตรงกันดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่องานครูโรงเรียนเอกชนในทางบวก ซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ และเป็นความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน

ครูโรงเรียนเอกชน หมายถึงบุคคลที่ทำหน้าที่สอนเต็มเวลาและได้รับอนุญาตให้บรรจุเป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

โรงเรียนเอกชน หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ และจัดเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน โดยมีจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทั้งหมด ได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา

ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง สาเหตุหรือเงื่อนไขที่ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในอาชีพครู ประกอบด้วย เงินเดือน โอกาสก้าวหน้าในงาน การนิเทศงาน สวัสดิการ รางวัล/การตอบแทนที่ได้จากการทำงาน เงื่อนไขในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และการสื่อสารในโรงเรียน

เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ครูได้รับเป็นประจำทุกเดือนซึ่งมีความเหมาะสมต่อค่าครองชีพ ลักษณะงาน วุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถและประสบการณ์

โอกาสก้าวหน้าในงาน หมายถึง โอกาสในการได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือนต่อไป

การนิเทศงาน หมายถึง การได้รับคำแนะนำ การชี้แนะ และประเมินผลการทำงาน การสอนจากผู้อำนวยการ โรงเรียนหรือหัวหน้างาน

สวัสดิการ หมายถึง สิ่งต่างๆที่โรงเรียนจัดให้นอกเหนือจากเงินเดือนที่เป็นผลประโยชน์ของครูโรงเรียนเอกชน และได้รับอย่างรวดเร็ว ทันเวลา เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ชุดเครื่องแบบ การลาพักผ่อน การลาหยุดโดยไม่หักเงินเดือน

รางวัล/การตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ได้รับจากการทำงานในอาชีพครูเอกชนเป็นทั้งรางวัลภายนอกได้แก่ เงินรางวัล และรางวัลภายในที่เป็นนามธรรม ซึ่งได้รับจากการทำงาน เช่น การได้รับการยอมรับนับถือ การชื่นชม การยกย่อง การได้รับความไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชา หรือ เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

เงื่อนไขในการทำงาน หมายถึง ขั้นตอน ระเบียบ ข้อปฏิบัติต่างๆที่ถูกกำหนดขึ้นในโรงเรียนที่เป็นกฎให้ครูทุกคนปฏิบัติตามในการทำงาน

เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ครูทุกคนที่ทำงานร่วมกันในโรงเรียน

ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานของอาชีพครู โรงเรียนเอกชน เช่น งานให้โอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีความท้าทาย มีความเป็นอิสระในการคิด การตัดสินใจ มีความชัดเจนของเป้าหมายและภาระงานที่ต้องทำ

การสื่อสารภายในโรงเรียน หมายถึง การได้รับข้อมูลข่าวสารจากผู้บังคับบัญชา และการให้ข้อมูลแก่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า การสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน เพื่อนครู ทั้งที่เป็นคำพูด และที่เป็นลายลักษณ์อักษร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ได้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
2. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน นำไปประกอบการพิจารณาเพื่อพัฒนา ปรับปรุงบางปัจจัยให้แก่บุคลากร หรือเน้นในบางปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูจากโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 26,441 คน จากโรงเรียนเอกชนทั่วกรุงเทพมหานคร จำนวน 733 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครจำนวน 1,091 คน ซึ่งได้จากการเปิดตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($\alpha=0.05$)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยการคำนวณหาค่าทางสถิติผ่านทางเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) แบบ 1-tailed เพื่อตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัยและการหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise

การนำเสนอผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย โดยมีขั้นตอนการนำเสนอ 5 บท ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ วิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน แนวคิดเกี่ยวกับครูโรงเรียนเอกชน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน และผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

รายการอ้างอิง

ภาคผนวก

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของครู โรงเรียน เอกชน ผู้วิจัยขอเสนอเนื้อหา เป็น 5 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน

ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับครูโรงเรียนเอกชน

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายความพึงพอใจในการทำงาน

ความพอใจในงาน หมายถึง ภาวะการมีอารมณ์ในทางบวกที่เกิดขึ้นจากการประเมิน ประสิทธิภาพในงานของบุคคล ซึ่งความพอใจในงานจะส่งผลถึงขวัญของบุคคลอันเป็นพลัง ผลักดันต่อการทำงานในอนาคต (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2535: 111)

ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจ ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535: 143)

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้นเนื่องจากการประเมินประสิทธิภาพในงานของคนคนหนึ่ง ความรู้สึกชอบงานของคนคนหนึ่งนั้นจะขึ้นอยู่กับว่างานนั้นได้ทำให้บุคคลผู้นั้นได้รับความต้องการในด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ชีวิตอยู่รอดหรือสมบูรณ์มากน้อยเท่าใด สิ่งที่เขาหายไประหว่างงานที่เสนอให้ทำ กับ สิ่งที่เขาหวังว่าจะได้รับ จะเป็นรากฐานแห่งความพอใจและความไม่พอใจได้ (เทพพนม เมืองแมน และ สวีง สุวรรณ, 2540: 100)

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ (Strauss และ Sayless, 1980: 17)

ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ทัศนคติของคนที่มีต่องานของเขา ซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ และการให้ระดับความสำคัญซึ่งมีความเหมาะสมระหว่างตัวบุคคลนั้นและองค์การ (Ivancevich และ Matteson, 1999: 123)

ความพึงพอใจในงาน คือ ระดับของความรู้สึกพอใจของคนที่มีต่อหน้าที่หรืองานที่เขาทำในองค์การ ซึ่งเป็นความรู้สึกส่วนบุคคลที่รับรู้จากการที่ได้รับรางวัลที่เป็นธรรมจากเกณฑ์ต่างๆ จากสภาพการทำงานและองค์การที่เขาทำงานอยู่ (Gordon, 1993: 745)

ความพึงพอใจในงาน เป็น การรับรู้ อารมณ์ความรู้สึก และการประเมิน ของแต่ละบุคคลที่มีต่องานของเขา (Greenberg และ Baron, 1997: 178)

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็น ความรู้สึกภาวะทางอารมณ์ในทางบวกที่มีต่อหน้าที่การงาน จากการรับรู้และประเมินสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้น ซึ่งความพึงพอใจนี้จะส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการทำงาน ทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ในการที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องมีการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมซึ่งเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความใส่ใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือกลุ่มของทฤษฎีเชิงเนื้อหา และกลุ่มของทฤษฎีเชิงกระบวนการความคิด

1.กลุ่มของทฤษฎีเชิงเนื้อหา (Content Theories) หรือทฤษฎีว่าด้วยความต้องการ (Need theories) เน้นศึกษาเรื่องปัจจัยภายในในตัวบุคคลว่าอะไรคือสิ่งที่ผลักดันหรือทำให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่ทฤษฎีเหล่านี้

1.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

Maslow (1970: 18-23) ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด เพราะบุคคลมีความต้องการที่ไม่สิ้นสุด และความต้องการนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ตอบสนอง เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็จะลดความสำคัญลง แล้วจะเกิดความต้องการใหม่ๆตามมาเป็นขั้นที่สูงขึ้น ขอบข่ายการคิดของมาสโลว์จะอยู่บนพื้นฐานของสมมุติฐานรากฐาน 3 ข้อ (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2549 : 199-201) คือ

- บุคคลคือ สิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการของบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาได้ ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้นสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจ

- ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับตามความสำคัญ หรือเป็นลำดับชั้นจากความต้องการพื้นฐาน (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน (เช่น ความสำเร็จ)

- บุคคลที่จะก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไปเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้น นั่นคือ คนงานจะมุ่งการตอบสนองความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยก่อน ก่อนที่จะถูกจูงใจให้มุ่งไปสู่การตอบสนองความต้องการทางสังคม ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow สามารถแบ่งเป็นชั้นย่อยๆ ได้ 5 ชั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานทั่วไป เพื่อการมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ ถ้าเปรียบเทียบในองค์กร ความต้องการพื้นฐาน คือ เงินเดือน

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety needs) ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและครอบครัวทั้งทางกายภาพและจิตใจ สำหรับในองค์กร คือ ความต้องการความมั่นคงทางแรงงาน

ขั้นที่ 3 ความต้องการการมีส่วนร่วมในสังคม (Social needs) บุคคลต้องการการยอมรับจากสังคม มิตรภาพ ความรัก จากผู้อื่น ถ้าในองค์กร คือความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของทีม

ขั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง (Esteem needs) คือ ต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น เป็นที่ชื่นชมของบุคคลอื่น นั่นคือ การได้รับการตอบสนองจากตำแหน่งงาน เครื่องใช้ประจำตำแหน่ง กำหมเชย หรือรางวัลพิเศษ

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จสูงสุด (Self actualization needs) คือ ความต้องการบรรลุขั้นสูงของบุคคล โดยได้ใช้ความรู้ ทักษะอย่างเต็มที่ นั่นคือ การมีอิสระ ที่จะจัดการ กำหนดจุดมุ่งหมายต่างๆ หรือการได้รับงานที่ท้าทาย หรือ โอกาสในการพัฒนาตนเอง

มาสโลว์ยังได้แบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็นสองกลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน(deficiency needs) เป็นความต้องการระดับต่ำ ได้แก่ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็นความต้องการก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง (growth needs) ได้แก่ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จสูงสุด จัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่า ความต้องการระดับต่ำจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูงจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง

1.2 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer

Alderfer (1972 : 18-20) จัดความต้องการของคนออกเป็น 3 ชั้น โดยเริ่มจาก

ขั้นที่ 1 การต้องการความมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) คือ ความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ หากเปรียบเทียบกับองค์การ ขั้นนี้ คือ การตอบสนองในด้านเงินเดือนและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ขั้นที่ 2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือ ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับบุคคลอื่น เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มองค์การ ซึ่งครอบคลุมถึงความปลอดภัย การได้เป็นเจ้าของ และความยกย่องนับถือ ดังที่ Maslow ได้กล่าวไว้ในขั้นที่ 3

ขั้นที่ 3 ความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) คือ ความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพความสามารถเพื่อสร้างสรรค์ผลงานให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น โคนการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง

แต่ถ้าหากเกิดความผิดหวังจากความต้องการในขั้นที่สูงกว่า คนๆนั้นจะกลับมาให้ความสำคัญกับความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า หรือระดับเดิมซึ่งต่างจากMaslow ที่ยืนยันว่า บุคคลจะหยุดอยู่ที่ความต้องการระดับหนึ่งจนกว่าจะได้รับการตอบสนองแล้ว

ในทฤษฎี ERG ยังได้อธิบายว่า ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน หรือบุคคลสามารถถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูง (E) พร้อมกับความต้องการทางสังคม (R) และความต้องการโอกาสและอิสระในการคิดตัดสินใจ (G)

1.3 ทฤษฎี ความต้องการของ McClelland

McClelland (1985) ทฤษฎีนี้กล่าวว่าคนจะมีการเรียนรู้ที่จะมีความต้องการ (Learn Needs) 3 ประการ เป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ในสังคม ในวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม อันได้แก่

1. ความต้องการประสบผลสำเร็จ (Need For Achievement) หรือ nAch ต้องการมีความสามารถปฏิบัติงาน ดำเนินกิจกรรมจนบรรลุเป้าหมาย คนที่มีความต้องการแบบนี้จะมีลักษณะ
 - ชอบทำงานคนเดียว หรือทำงานกับคนเก่ง
 - ชอบตั้งเป้าหมายงานที่ยากและท้าทาย
 - ต้องการความสำเร็จและข้อมูลย้อนกลับเพื่อทราบว่าเขาทำงานได้ผลเป็นอย่างไร ต้องแก้ไข หรือ ปรับปรุงอย่างไร
2. ความต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Need For Affiliation) หรือ nAff คือ ต้องการความร่วมมือ เป็นมิตรกับคนรอบข้าง และเป็นที่ยอมรับของกลุ่มเพื่อน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมที่น่าพอใจ ผู้มีความต้องการความสัมพันธ์มีลักษณะ ดังนี้

- พยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน
 - อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง
 - สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการพบปะสังสรรค์
 - แสวงหาการมีส่วนร่วม ด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม หรือองค์กรต่างๆ
3. ความต้องการอำนาจ (Need For Power) หรือ nPow ต้องการตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่สามารถบังคับบัญชา หรือมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรมดังนี้
- แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น
 - ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้
 - สนุกสนานในการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น
- ความต้องการในอำนาจยังสามารถแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ

1) ความต้องการในอำนาจเพื่อตนเอง จะเป็นการใช้อำนาจเพื่อควบคุมและใช้ประโยชน์คนอื่นเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

2) ความต้องการในอำนาจเพื่อสังคม เป็นการใช้อำนาจเชิงสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวม

McClelland พุฒถึงมนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการทั้ง 3 อย่างนี้แต่หากอย่างใดอย่างหนึ่งมีสูงก็จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อความพอใจตรงนั้นและแสดงเป็นอุปนิสัยออกมา

1.4 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor

McGregor (1960 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2545: 106) ได้เสนอสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ในลักษณะที่ต่างกันอย่างเด่นชัด คือ

1. ทฤษฎี X มองคนในแง่ลบ โดยมองว่า

1.1 โดยปกติมนุษย์มีนิสัยไม่ชอบทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงานให้มากที่สุด

1.2 ในการทำงานต้องมีการบังคับ ควบคุม ลงโทษ เพื่อคนประเภทนี้จะทำงาน

1.3 โดยธรรมชาติ มนุษย์จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน แต่ต้องการความมั่นคงในการทำงานเหนือสิ่งอื่นใด

2. ทฤษฎี Y มองคนในแง่บวก โดยมองไว้ว่า

2.1 การใช้ความพยายามทางด้านร่างกายและจิตใจในการทำงานนั้นเป็นเรื่องธรรมชาติของมนุษย์อยู่แล้ว เช่นเดียวกับการเล่น และพักผ่อน

2.2 การควบคุมจากภายนอก และการขู่จะทำโทษ ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้เป้าหมายขององค์กรเป็นผลได้

2.3 ความผูกพันกับวัตถุประสงค์ต่าง ๆ นั้นขึ้นอยู่กับรางวัลซึ่งจะควบคู่ไปกับการสำเร็จของเขา เช่น การปฏิบัติงานและทำสำเร็จได้ด้วยตนเอง การทำงานนั้นเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป เป็นต้น

2.4 ภายใต้อาชีพที่เหมาะสม มนุษย์จะไม่เรียนรู้แต่เฉพาะการยอมรับว่ามีความรับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบด้วย

2.5 ความสามารถในการใช้จินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาต่างๆขององค์กรนั้นมีอยู่อย่างกว้างขวางในหมู่มนุษย์

2.6 ภายใต้อารมณ์ของชีวิตสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ศักยภาพด้านสติปัญญาของมนุษย์ได้ถูกนำมาใช้เพียงบางส่วนเท่านั้น

การแบ่งพนักงานออกเป็น 2 กลุ่ม เพื่อให้สามารถใช้วิธีการจูงใจได้อย่างถูกต้อง โดยพนักงานในกลุ่มทฤษฎี X จำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจทางลบ เช่น การใช้กฎ ระเบียบและการลงโทษเมื่อทำผิด และสิ่งที่กระตุ้นจูงใจต้องเป็นสิ่งที่เห็น จับต้องได้ (Tangible incentive) หรือที่เป็นตัวเงิน (Financial incentive) ขณะที่ในกลุ่มทฤษฎี Y จะใช้การจูงใจทางบวก เช่น ให้รางวัลและยกย่องเมื่อทำดี ให้อิสระและให้มีส่วนร่วม และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นการกระตุ้นด้วยแรงผลักดันจากภายในตัวของเขาและให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2. กลุ่มของทฤษฎีเชิงกระบวนการความคิดและกระบวนการ (Cognitive and Process Theories)

ทฤษฎีกลุ่มนี้จะศึกษาวิเคราะห์ บรรยาย และอธิบายกระบวนการที่คนเราจะแปลง (Translate) ความคิด (Cognitive) ความต้องการให้เกิดเป็นพฤติกรรมบางอย่างออกมา ทฤษฎีเหล่านี้ทำให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการจูงใจ ได้แก่

2.1 ทฤษฎีความเสมอภาคหรือทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equity Theory)

Adams (1982: 237) และ (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2549: 213-215) ได้อธิบายทฤษฎีนี้ไว้ว่า โดยปกติพนักงานจะรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนที่เขาได้รับ (Output) กับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับการทำงาน (Inputs) และจะเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่าง Inputs กับ Output โดยทั่วไปคนเราจะเปรียบเทียบใน 4 ลักษณะ คือ

- 1) เปรียบเทียบตัวเราที่อยู่ในแผนกนี้ กับเราถ้าไปอยู่แผนกอื่น (Self-inside)
- 2) ตัวเราในบริษัทนี้ กับถ้าเราไปอยู่บริษัทอื่น (Self-outside)
- 3) ตัวเราในแผนกนี้ กับคนอื่นในแผนกนี้ หรือแผนกอื่น (Other-inside)
- 4) ตัวเราในแผนกนี้กิจการนี้ กับคนอื่น เช่นเพื่อนเราในกิจการอื่น (Other-outside)

ซึ่งหากอัตราส่วนนี้เกิดความไม่เท่าเทียมกันหรือไม่ยุติธรรม เช่น กรณีการได้ผลตอบแทนต่ำกว่าคนอื่น พนักงานจะมีพฤติกรรมตอบโต้ได้หลายลักษณะ เช่น ขาดแรงจูงใจในการทำงานและมี

ความเครียดเกิดขึ้น โดยเฉพาะถ้าเป็นคนที่มีความรับผิดชอบสูง และมีการยอมรับนับถือตนเองสูง (High SE), บิดเบือน Inputs และ Output, มีพฤติกรรมที่ชักนำให้ผู้อื่นเปลี่ยน Inputs และ Outcomes, มีพฤติกรรมเปลี่ยน Inputs และ Output ของตนเอง, เปลี่ยนตัวบุคคลที่เปรียบเทียบกับและอาจลาออกจากงาน

2.2 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

Vroom (1992: 94-95) และ (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2549: 211) อธิบายทฤษฎีนี้ว่าบุคคลจะปฏิบัติตามแนวทางที่คาดหวังว่าการปฏิบัตินั้นจะได้รับผลตอบแทนที่ต้องการ และพิจารณาประเด็นความสัมพันธ์ของตัวแปร 3 ตัว คือ

- 1.ความน่าดึงดูดใจ (Attractiveness) ของผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงานที่สำเร็จ
- 2.ความสัมพันธ์หรือระดับความเชื่อมั่นของผลการทำงานกับผลตอบแทนที่ต้องการ
- 3.ความสัมพันธ์หรือระดับความเชื่อมั่นของความพยายามกับผลงานที่ต้องการ

ทฤษฎีความคาดหวัง เริ่มต้นจากความพยายามส่วนบุคคล (Individual Effort) ผลักดันให้เกิดผลงานของแต่ละบุคคล และเมื่อเกิดผลงานก็คาดหวังที่จะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทน ซึ่งรางวัลนั้นจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายส่วนบุคคลด้วย และหากความสัมพันธ์นี้ได้รับการตอบสนองในทุกขั้นจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

คุณค่าของผลลัพธ์ (Valence) หมายถึงคุณค่า หรือความสำคัญที่บุคคลรับรู้ต่อผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับ โดยทั่วไปถ้าบุคคลรับรู้คุณค่าสูงต่อผลตอบแทน หรือรับรู้ว่าคุณค่ามีความสำคัญสูงมากเท่าไรยิ่งทำให้มีแรงจูงใจสูงมากขึ้นด้วย และจะทุ่มเทความสามารถในการกระทำเพื่อให้ได้ผลลัพธ์นั้น

สำหรับพนักงานที่อยู่ในระนาบเดียวกัน พนักงานส่วนมากมักประเมินว่าตนเองทำงานหนักและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน เขาจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจ ในการทำงานสูงตรงเท่าที่เขายังรับรู้ว่ามี ความเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น แต่ถ้าพนักงานพบว่าผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกับเขา ได้รับผลตอบแทนสูงกว่าเขา หรือได้รับผลตอบแทนเท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลง เมื่อใดที่พนักงานเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค เขาจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาคโดยการลดระดับตัวป้อนหรือ ไม่ก็เรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้น

การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้ 3 แบบ คือ

- ผลตอบแทนเหมาะสม (Equitably Rewarded) พนักงานรับรู้ว่าตัวป้อนและผลตอบแทนมีความเหมาะสมกัน แรงจูงใจยังคงมีอยู่ เชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่าเป็นเพราะเขามีตัวป้อนที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษาและประสบการณ์สูงกว่า เป็นต้น

- ผลตอบแทนต่ำไป (Under-rewarded) เมื่อพนักงานคนใดได้รับรู้ว่าตนได้รับผลตอบแทนต่ำไป เขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่างๆ เช่น พยายามเพิ่มผลตอบแทน (เรียกร้องค่าจ้างเพิ่ม) ลดตัวป้อน (ทำงานน้อยลง มาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง พักครั้งละนานๆ ฯลฯ) อ้างเหตุผลให้ตัวเอง เปลี่ยนแปลงตัวป้อนหรือผลตอบแทนของคนอื่น (ให้ทำงานมากขึ้น หรือรับค่าจ้างน้อยลง) เปลี่ยนงาน (ขอย้ายไปฝ่ายอื่น ออกไปหางานใหม่) เปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบ (ยังมีคนที่ได้รับน้อยกว่า)

- ผลตอบแทนสูงไป (Over-rewarded) การรับรู้ว่าได้รับผลตอบแทนสูงไปไม่มีปัญหาต่อพนักงานมากนัก แต่อย่างไรก็ตาม พบว่าพนักงานมักจะลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีเหล่านี้ คือ เพิ่มตัวป้อน (ทำงานหนักขึ้น และอุทิศเวลามากขึ้น) ลดผลตอบแทน (ขอมให้หักเงินเดือน) อ้างเหตุผลให้ตัวเอง (เพราะมันเก่ง) พยายามเพิ่มผลตอบแทนให้ผู้อื่น (เขาควรได้รับเท่าฉัน)

2.3 ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

เนื้อหาสำคัญของทฤษฎีนี้คือ บุคคลจะประพฤติปฏิบัติออกมาอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับ การเสริมแรง (Reinforcements) จากการแสดงพฤติกรรมครั้งก่อน ถ้าได้รับการเสริมแรงอย่างเหมาะสม เขาก็จะเรียนรู้และมีแรงจูงใจในการที่จะแสดงพฤติกรรมอย่างนั้นอีก การเสริมแรงมี 4 ประเภท คือ

1. การเสริมแรงบวก (Positive Reinforcement) เป็นการเสริมความต่อเนื่องของพฤติกรรม โดยการให้ผลการกระทำเป็นตัวเสริมแรงบวก คือสิ่งตอบแทนที่ดึงดูดใจหรือพอใจเป็นรางวัล เมื่อ บุคคลนั้นมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติการเป็นที่ต้องการ การเสริมแรงบวกเป็นตัวจูงใจที่ใช้ได้ผลที่สุด ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. การเสริมแรงลบ (Negative or Avoidance Reinforcement) เสริมความต่อเนื่องของการกระทำ โดยบุคคลสามารถหลีกเลี่ยงการกระทำทางลบได้เมื่อมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติการเป็นที่ ต้องการ ทำให้เกิดการเรียนรู้พฤติกรรมป้องกันหรือหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่พอใจหรือการทำโทษ เช่น พนักงานซึ่งมาทำงานหรือเข้าประชุมตรงเวลาเพราะไม่อยากจะยื่นคำตำหนิจากหัวหน้า หน่วยงานที่ ใช้การเสริมแรงลบ มักจะมีกฎ ข้อห้าม อะไรควรหรือไม่ควรกระทำ มีระเบียบวินัยและกำหนดการ ลงโทษไว้ชัดเจน

3. การลบพฤติกรรม (Extinction) เป็นการลดหรือลบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ต้องการ หรือไม่ ต้องการอีกต่อไป โดยการงดการเสริมแรงเมื่อเกิดพฤติกรรมนั้นขึ้น เช่น ไม่ยกย่องชมเชยพนักงาน ที่มาทำงานสาย ไม่จ่ายค่าจ้างถ้าทำงานไม่ถึงมาตรฐานที่กำหนด

4. การทำโทษ (Punishment) เป็นการกำหนดผลกระทำทางลบให้แก่พฤติกรรมที่ไม่ เหมาะสมหรือไม่เป็นที่ต้องการ เป็นการให้สิ่งที่ไม่พอใจโดยตรง เช่น พนักงานที่มาร่วมประชุมสาย ถูกหัวหน้าตำหนิ ซึ่งต่างจากการเสริมแรงลบที่เป็นเพียงการคาดโทษหรือขู่ให้กลัวแต่ไม่มีการ ลงโทษ เป็นวิธีจูงใจการทำงานที่มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

ความถี่ในการเสริมแรงยังแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ

- การเสริมแรงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Reinforcement) เป็นการเสริมแรงทุกครั้งที่มีบุคคลมีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติซึ่งเป็นที่ต้องการเกิดขึ้น

- การเสริมแรงเป็นครั้งคราว (Intermittent Reinforcement) การเสริมแรงจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่ผ่านไป เรียกว่า ตารางระยะเวลา (Interval Schedule) หรือขึ้นอยู่กับจำนวนครั้งที่เกิดขึ้นของพฤติกรรมซึ่งเป็นที่ต้องการ เรียกว่า ตารางจำนวนครั้ง (Ratio Schedule) เมื่อเลือกใช้เป็นการเสริมแรงเป็นครั้งคราวจากสองแบบนี้ จะได้ทางเลือกในการเสริมแรงถึง 4 ตารางการเสริมแรง คือ

1. ตารางระยะเวลาแน่นอน (Fixed interval schedule) เช่น การจ่ายเงินค่าจ้างเป็นรายสัปดาห์ การหยุดพักระหว่างวันในเวลาเดิมทุกวัน

2. ตารางระยะเวลาผันแปร (Variable interval schedule) เช่น การยกย่องชมเชยเมื่อใดก็ได้ การตรวจสอบโดยไม่บอกล่วงหน้า

3. ตารางจำนวนครั้งแน่นอน (Fixed ratio schedule) เช่น จ่ายค่าจ้างตามจำนวนชิ้นงาน จ่ายโบนัสถ้าทำได้ถึงจำนวนที่กำหนด

4. ตารางจำนวนครั้งผันแปร (Variable ratio schedule) เช่น ประกาศยกย่องเมื่อพนักงานมีชิ้นงานที่ยอดเยี่ยม จักรรางวัลสำหรับพนักงานที่ไม่เคยขาดหรือลาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งโดยสรุปแล้ว การเสริมแรงตามตารางจำนวนครั้งสร้างแรงจูงใจได้ดีกว่าการเสริมแรงตามตารางระยะเวลา การเสริมแรงที่ได้ผลที่สุดในการคงสภาพพฤติกรรมคือการเสริมแรงตามตารางจำนวนครั้งผันแปร (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2549: 211 และ สร้อยตระกูล ธรรมมานะ, 2545: 118-121)

2.4 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory)

Locke (1984: 40) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานด้วยการตั้งเป้าหมายจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าการไม่มีการตั้งเป้าหมาย โดยมีขั้นตอนในการตั้งเป้าหมาย 7 ขั้นตอนดังนี้

1. ชี้เฉพาะเจาะจงในเรื่องภาระงานที่ต้องทำให้สำเร็จ หรือมีการเขียนพรรณนางาน
2. กำหนดเกณฑ์ในการวัดผลการปฏิบัติงานอย่างเจาะจง
3. กำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน และให้เป็นเป้าหมายที่ท้าทาย
4. กำหนดกรอบระยะเวลาในการทำงาน
5. หากมีหลายเป้าหมายต้องเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลังของเป้าหมาย
6. จัดระดับแต่ละเป้าหมายตามความยากง่าย
7. ตรวจสอบความต้องการของพนักงาน และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมออกความเห็นเกี่ยวกับเป้าหมาย

โดยเป้าหมายนั้นๆต้องมีลักษณะ

1. มีความเฉพาะเจาะจง (Specific)
2. มีความท้าทาย (Challenging)
3. สามารถไปถึงได้ (Reachable) คือมีความเป็นไปได้
4. เป็นที่ยอมรับ (Accepted) เป็นเป้าหมายที่เข้าใจได้ และสมาชิกได้มีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
5. มีกรอบของระยะเวลา (Time Frame) ที่ชัดเจน
6. เป้าหมายนั้นมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

2.5 ตัวแบบการจูงใจภายในของ เคน โทมัส

Thomas (2000 :42-44) ได้ศึกษาการเกิดแรงจูงใจในการทำงาน กล่าวคือเมื่อบุคคลใดได้มีโอกาสจัดการสิ่งต่างๆด้วยตนเอง (Self- management) ก็จะทำให้เกิดรางวัลภายใน ได้แก่

1. การรู้สึกมีความหมาย (Meaningfulness) เป็นความรู้สึกว่าสิ่งที่ทำอยู่นั้นมีค่า และคุ้มค่ากับเวลา และพลังงานที่ทุ่มเทลงไป
2. การรู้สึกว่ามีความเลือก (Choice) เป็นความรู้สึกว่าอิสระในการเลือก สามารถใช้การตัดสินใจของตนเองและปฏิบัติงานออกมาในแบบที่ตนเองเข้าใจ
3. การรู้สึกมีความสามารถ (Competence) เป็นความรู้สึกว่าตนเองทำงานได้ดี งานที่ทำอยู่มีคุณภาพ
4. การรู้สึกมีความก้าวหน้า (Progress) เป็นความรู้สึกว่างานที่ทำมีความคืบหน้า และสามารถที่จะทำได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

และรางวัลภายในเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างสรรคงานและความพึงพอใจในงาน

2.6 ทฤษฎีการประเมินความคิด (Cognitive Evaluation Theory)

ทฤษฎีนี้ได้กล่าวว่า การให้รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) สำหรับพฤติกรรมที่ได้รางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) แล้วนั้น จะมีแนวโน้มทำให้ระดับของแรงจูงใจโดยรวมลดลง

- รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) คือ รางวัลที่ได้จากภายนอก (จากบุคคลอื่น) เช่นการได้รับค่าตอบแทน การเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เป็นต้น
- รางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) คือ รางวัลที่ไม่ได้จากผู้อื่น แต่เกิดจากการที่เราารู้สึกเอง เนื่องจากการได้ทำงานที่ท้าทายให้ประสบความสำเร็จ

แต่จากทฤษฎีนี้ สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549: 222) ตั้งข้อสังเกตว่า

1. ถ้าทฤษฎีนี้เป็นจริง การจ่ายค่าตอบแทนก็ไม่ควรไปผูกกับผลการปฏิบัติงาน เพราะจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดลง ซึ่งจะเป็นการขัดแย้งกับทฤษฎีอื่น
2. ทฤษฎีนี้พัฒนาขึ้นมาจากการทดลองกับนักศึกษา ซึ่งในองค์การจริงๆ ถ้าไม่ให้รางวัลภายนอกแก่พนักงานเพื่อดูถึงผลของรางวัลภายในนั้นก็จะหมายถึงการเลิกจ้าง การที่

พนักงานจะพ้นจากการเป็นสมาชิกขององค์กร และไม่น่าจะเป็นไปได้ในทางปฏิบัติที่จะไม่ให้ค่าตอบแทนกับพนักงาน

3. ทฤษฎีนี้อาจจะใช้ได้กับคนบางกลุ่มและบางช่วงเวลาเท่านั้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีสำคัญที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ ได้แก่

- ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg's Two Factor Theory)
- ทฤษฎีค่านิยมของ Locke (Locke's Value Theory)
- ทฤษฎีความเสมอภาคหรือทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equity Theory) ของ J. Stacey Adams
- ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Victor Vroom
- ทฤษฎีความคงที่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (The Steady-state theory of job satisfaction)
- รูปแบบความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน (The facet model of job satisfaction)
- รูปแบบการเปรียบเทียบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (The discrepancy model of job satisfaction)

โดยบางทฤษฎีเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ (ซึ่งกล่าวไว้ข้างต้นแล้ว) แต่ทฤษฎีที่มีการกล่าวถึงเสมอๆในเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน คือ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg และทฤษฎีค่านิยมของ Locke

1. ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

Herzberg (1966: 113-118) ได้พบว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบและมีแรงจูงใจหรือความไม่ชอบและไม่มีแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและมีผลโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรือ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงาน ความไม่พึงพอใจขึ้นมา เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง หรือเรียกว่าเป็นปัจจัยภายนอกต่องาน (Extrinsic to the job) ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.3 สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.4 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.5 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาซึ่งทำให้ไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.8 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2. ทฤษฎีค่านิยมของล๊อค (Locke's Value Theory) เป็นการกล่าวถึงการเกิดความพึงพอใจ ว่า ความพึงพอใจในงานเกิดขึ้น เมื่อผลตอบแทนที่ต้องการได้รับจากการทำงานกับผลตอบแทนที่ได้รับจริงมีความแตกต่างกันน้อยหรือไม่แตกต่างกันเลย โดยมีแนวคิดหลักที่ว่า ความพึงพอใจในงานขึ้นอยู่กับผลที่บุคคลได้รับจากการทำงาน เช่น รางวัล ว่าตรงกับที่ตนต้องการมากน้อยเพียงไร กล่าวคือ ยิ่งผู้หนึ่งเห็นว่าสิ่งที่ตนได้รับมีค่ามากเพียงไร ก็ยิ่งมีความพึงพอใจสูงตามไปด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าเห็นว่าสิ่งที่ตนได้รับมีค่าน้อย ก็จะมีค่าความพึงพอใจลดน้อยด้วยเช่นกัน

แนวคิดของล๊อคเน้นที่เรื่อง การตีค่าราคาที่บุคคลนั้นมีต่อผลลัพธ์ที่ได้ ซึ่งประเด็นหลักของความพึงพอใจตามทฤษฎีของล๊อค คือ ส่วนต่าง (ช่องว่าง) ระหว่างผลตอบแทนซึ่งควรได้จากการทำงาน กับผลที่ผู้หนึ่งต้องการจะได้ กล่าวคือ ยิ่งมีส่วนต่างกันมากเพียงไรก็ยิ่งมีความพึงพอใจน้อยลงเพียงนั้น

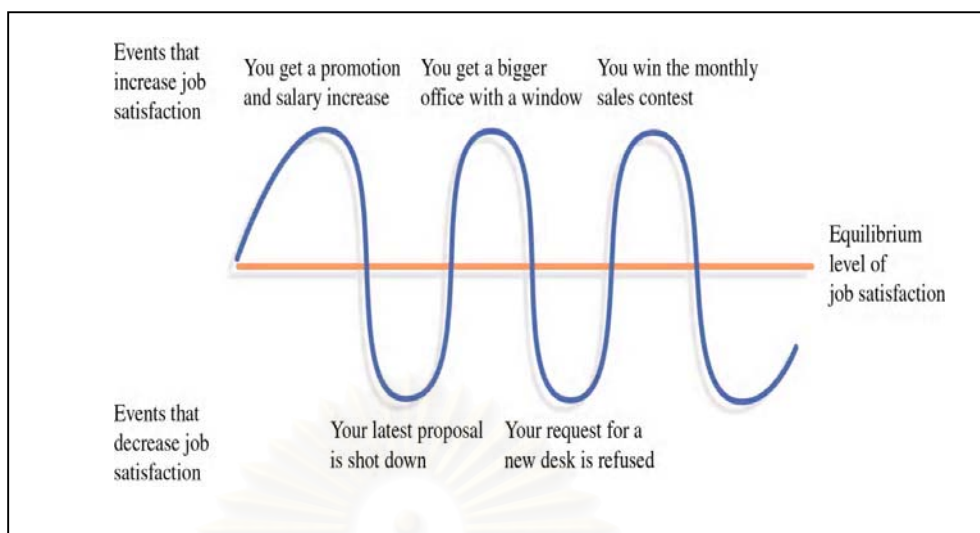
ดังนั้นถ้าผู้บริหารต้องการทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ควรเอาใจใส่ในการปรับเปลี่ยนแต่ละประเด็นที่เกี่ยวกับการทำงานให้สอดคล้องกับแต่ละบุคคลซึ่งแตกต่างกัน เช่น พนักงานที่ให้ความสำคัญด้าน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารก็จำเป็นต้องใช้วิธีการพัฒนาทักษะ และความรู้ด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นกับตำแหน่งใหม่ให้กับผู้หนึ่ง พร้อมกับให้มีโอกาสได้ประสบการณ์ การเรียนรู้โดยตรงกับงานนั้น ก็จะมีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้หนึ่งเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานมากขึ้น อย่างไรก็ตามทฤษฎีของล๊อคได้ตั้งข้อสังเกตว่า ความพึงพอใจในงานอาจเกิดจากหลายปัจจัย ด้วยเหตุนี้วิธีที่ดีที่จะช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจก็คือ จะต้องพยายามค้นหาว่า พนักงานต้องการอะไร และผู้บริหารควรริบดำเนินการทันทีในสิ่งที่ทำได้ (แหล่งที่มา : www.pantown.com/board.php?id=520&area=1&name=board2&topic=25&action=view,12/12/2007)

ทฤษฎีอื่นๆ ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

ทฤษฎีความคงที่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (The Steady-state theory of job satisfaction)

จากความแตกต่างของแต่ละบุคคล ในเรื่องบุคลิกลักษณะ ระดับความพึงพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของแต่ละคนก็จะมีค่าคงที่หรืออยู่ในระดับคงที่ แน่นอน (Steady state) หรือระดับสมดุล (Equilibrium level) ต่างกันไป ดังนั้นสิ่งต่างๆ ในที่ทำงานหรือในการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม จะส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคคลได้ในชั่วขณะหนึ่ง แต่สุดท้ายแล้ว ความพอใจ หรือความชอบ ก็จะกลับไปสู่ระดับสมดุล หรือระดับเดิมของแต่ละคน เพราะลักษณะส่วนตัวที่ไปมีผลต่อความพึงพอใจของแต่ละคนเป็นสิ่งที่คงที่ ไม่เปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีนี้จึงเสนอว่าเมื่อผู้บริหารต้องการเปลี่ยนบางสิ่งบางอย่างเพื่อเพิ่มความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานควรคำนึงถึงผลด้วยว่าจะให้ผลระยะยาว หรือเพียงระยะสั้นๆ และการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบบางอย่างอาจจะให้ความพึงพอใจที่นานกว่าบางองค์ประกอบ



รูปภาพ Steady state of Job satisfaction

(ที่มา: George and Jones , 1996: 78)

นอกจากนั้น George และ Jones (1996: 77-78) ได้แสดงแบบของการสร้างความพึงพอใจไว้ดังนี้ คือ

1.รูปแบบความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน (The facet model of job satisfaction)

งานแต่ละอย่างจะประกอบไปด้วยด้านต่างๆ (Facet) ที่ผู้ปฏิบัติงานอาจจะมี ความพอใจในแต่ละด้านแตกต่างกันไป การพิจารณาองค์ประกอบพื้นฐานของงานในแต่ละด้าน และดูว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความพอใจในการทำงานเป็นอย่างใดในแต่ละด้านนี้ เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารที่จะทำให้ทราบหลายๆวิธีที่จะสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยการแยกองค์ประกอบของงานออกมาเป็นแต่ละด้าน ยกตัวอย่างเช่น

- การใช้ความสามารถให้เป็นประโยชน์ หมายถึงงานที่ทำเปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถที่มี
- ความสำเร็จ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกประสบความสำเร็จจากงานที่ทำ
- ความก้าวหน้า หมายถึงมีการสนับสนุนและส่งเสริม เปิดโอกาสในการพัฒนา
- ความเป็นอิสระ หมายถึง สามารถจัดการ ทำงานได้ด้วยตนเอง
- ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความแน่นอนในตำแหน่ง อาชีพที่ทำอยู่ เป็นต้น

ซึ่งถ้าหากผู้บริหาร ได้พิจารณาองค์ประกอบอื่นๆที่มีความสำคัญต่อพนักงานและตรงตามความต้องการ เช่น สวัสดิการ มีความหมายต่อพนักงานที่เป็น โสด หรือ บางคนต้องการให้บรรยากาศในองค์กรเป็นไปในลักษณะของครอบครัว แบบเพื่อน สิ่งนี้จะช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจที่แท้จริงในการทำงาน

2. รูปแบบการเปรียบเทียบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (The discrepancy model of job satisfaction)

ผู้บริหารสามารถรับรู้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ด้วยการให้ผู้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบงานที่ทำอยู่ กับ ลักษณะงานที่คาดว่าจะจะเป็น (Ideal Work) การเปรียบเทียบนี้สามารถบอกถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน สิ่งที่คาดหวังและสิ่งที่ต้องการจากงานที่ทำอยู่ ถ้าหากการคาดหวังของพวกเขาสูงกว่าสภาพความเป็นจริงของงาน จะส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจได้ แต่ถ้าสภาพความเป็นจริงดีกว่าหรือสูงกว่าที่พวกเขาคาดไว้ จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัย (Factor) ตามความหมายของพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) คือ เหตุอันเป็นทางให้เกิดผล ดังนั้นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือ เหตุต่างๆอันเป็นทางให้เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยแวดล้อมภายนอก คือ

1.1 ปัจจัยแวดล้อมทั่วไป (General environment) เช่น สภาพทางกายภาพ

1.2 ปัจจัยแวดล้อมเกี่ยวกับงาน (Task environment) เช่น ความท้าทายของงาน ความสำเร็จ

2. ปัจจัยภายใน เช่น ความถนัด ความชอบ ความสามารถ ของตัวบุคคลผู้ทำงาน

สำหรับปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานนั้นสามารถแบ่งได้เป็น 2 แบบ (มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2535: 385-359) คือ

1. ปัจจัยภายนอกบุคคล หมายถึง ปัจจัยทางองค์การที่จะช่วยรักษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ไว้ได้โดยมีข้อสมมติว่ามีผลกระทบต่อสมาชิกในองค์การทุกคนเหมือนกันหมด แนวความคิดนี้จึงไม่คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลในการตอบสนองต่อปัจจัยนั้นๆ เช่น แนวคิดสองปัจจัยของ Herzberg และ แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมพลัง

2. ปัจจัยภายใน คือ ปัจจัยที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกันได้แก่ ความสนใจ ทักษะ ความต้องการส่วนบุคคล จะพบได้ว่าบางคนมีความขยันหมั่นเพียร ทำงานหนักกว่าผู้อื่น มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าผู้อื่น แนวคิดทฤษฎีที่เน้นปัจจัยภายใน ได้แก่ แนวคิดลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎีความต้องการของ McClelland เป็นต้น

สำหรับความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆมากมาย นอกเหนือจากตัวงานที่ส่งผลโดยตรงอยู่แล้วกับผู้ทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 127-132) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจสามารถจัดได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งได้แก่

- ประสบการณ์ โดยผู้ที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น จะมีความพอใจในงานที่ทำ

- เพศ แม้งานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ลักษณะงานก็มีผลต่อความพึงพอใจของแต่ละเพศ เช่น ในงานที่ต้องใช้ความละเอียดอ่อน เพศหญิงจะมีความพึงพอใจ ความอดทนต่องานนั้นมากกว่าเพศชาย

- จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน มีส่วนนำไปสู่ความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงาน

- อายุ ซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงาน

- เวลาในการทำงาน ซึ่งทำในเวลาปกติ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานดีกว่าการที่ต้องทำนอกเวลา ซึ่งจะเกี่ยวกับเวลาพักผ่อน

- การศึกษา นั่นคือ งานใดที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานนั้นจะสร้างความพึงพอใจได้มากกว่า เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างทั่วไป

- ระดับเงินเดือน เงินเดือนที่มากพอสำหรับการดำรงชีพสามารถให้ความพึงพอใจแก่ผู้ทำงานได้มากกว่าผู้ที่ต้องดิ้นรนทำงานนอกเวลา เนื่องจากเงินเดือนไม่พอใช้จ่าย

- แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

- ความสนใจในงาน และการได้งานที่ตนเองถนัดและพอใจ จะมีความสุขและความพึงพอใจ

2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job) ได้แก่

- ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงานและความแปลก มีโอกาสที่จะทำงานนั้นได้สำเร็จ การรับรู้หน้าที่ที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นและเกิดความผูกพันต่องาน

- ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในการทำงานที่ทำได้ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไป กับไปกับลักษณะงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ ต้องพิจารณาไป ด้วยกัน จึงจะเกิดความพึงพอใจ

- ฐานะทางวิชาชีพ ในสถานะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงาน บ่อยเพื่อเลื่อนเงินเดือนและฐานะของตัวเอง ดังนั้นตำแหน่งการทำงานที่ฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการ จะมีความพึงพอใจที่สูงกว่าการมีอาชีพในตำแหน่งที่ต่ำกว่า นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความมีอิสระในงาน และความภาคภูมิใจในงานนั้นด้วย

- ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานที่เล็กจะดีกว่า หน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากในหน่วยงานที่เล็ก พนักงานสามารถรู้จักกัน คำนึงกัน และมีความเป็นกันเองมากกว่าหน่วยงานใหญ่ ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีและความพึงพอใจในการ ทำงาน

- ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน ระยะทางในการทำงาน การเดินทางที่ต้อง เหน็ดเหนื่อย ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

- โครงสร้างของงาน ซึ่งหมายถึงความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบาย ชี้แจง เป้าหมายของงาน รายละเอียดของงานตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้าง ของงานชัดเจน รู้ว่าจะต้องทำอะไร และดำเนินการอย่างไร ย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน และ สร้างความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management) ได้แก่

- ความมั่นคงในงาน จากการวิจัยส่วนใหญ่พบว่าพนักงานต้องการงานที่มีความ มั่นคง ความแน่นอน ยกตัวอย่างในบริษัทของญี่ปุ่นที่คิดถึงเรื่องความมั่นคงของงาน โดยมีการ จ้างงานตลอดชีวิต (Life Long Employment) จากการสำรวจความคิดเห็นพบว่าพนักงานของ บริษัทร้อยละ 80 ต้องการงานที่มั่นคง ต้องการอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าพวกเขาจะมีเงิน มากพอที่จะใช้เลี้ยงตนเองในวัยชราก็ตาม แต่ยินดีจะอยู่ทำงานจนทำไม่ไหว

- รายรับ หรือค่าตอบแทน และผลประโยชน์ ที่องค์กรจัดให้ จะทำให้เกิดความพึง พอใจในการทำงาน ดังเห็น ได้จากการที่ผู้เชี่ยวชาญ หรือนักวิชาการของรัฐลาออกไปสู่ หน่วยงานเอกชนเพราะได้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สวัสดิการต่างๆ ที่ดีกว่า

- โอกาสก้าวหน้า มีความสำคัญต่อหลายๆอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงาน และบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงาน รวมถึงคนที่ยังอายุไม่มากซึ่งยังสามารถก้าวหน้าได้ อีก

- อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ คือ อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุม สั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา สำหรับงานบางอย่างมีอำนาจหน้าที่ที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

- ความรับผิดชอบงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ดังนั้นความพอใจในงานจึงมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่นๆด้วย

- การนิเทศงาน การที่พนักงานได้รับการนิเทศการทำงานจากหน่วยงาน ความรู้สึกที่มีต่อผู้นิเทศจะสื่อถึงความรู้สึกที่มีต่อองค์กรและหน่วยงานด้วย จากการศึกษากรณี สอร์ธอร์นพบว่า ขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

- การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร หรือจะปรับปรุงการทำงานอย่างไร ข้อมูลต่างๆจึงมีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

- ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจของผู้บริหารที่มีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการมีความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน จะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วย

เสนาะ ดิยาว (2543: 228) กล่าวถึงปัจจัย 6 อย่างที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ

1. ลักษณะงานที่ทำ ลักษณะงานจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงานและความรู้สึกภาคภูมิใจในงานนั้น

2. ค่าจ้างหรือระบบค่าตอบแทน เนื่องจากค่าตอบแทนสะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานและการปฏิบัติที่เท่าเทียมของผู้บริหาร

3. สภาพการทำงาน เพราะเหตุว่ากระทบต่อความต้องการทางร่างกายและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

4. นโยบายและฝ่ายบริหารขององค์กรซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบและบทบาทของผู้ปฏิบัติงาน
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพราะสะท้อนถึงความสำเร็จในการทำงานและความพอใจทางสังคม
6. ความก้าวหน้าในงานและในตำแหน่งงาน การพัฒนาด้านความรู้ และความชำนาญในการทำงาน

Greenberg และ Baron (1993: 168-171) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานเกิดมาจาก 2 หลักใหญ่ๆ คือ

1. ตัวกำหนดหรือ ปัจจัย ที่มาจากองค์กร (Organizational Determinants) ซึ่งสามารถแจกแจงออกมาได้เป็น

- 1.1 ระบบการให้รางวัล (Reward System) ที่ต้องเหมาะสมและยุติธรรม มีผลการวิจัยที่พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานเกิดขึ้นเนื่องจากพวกเขาเชื่อว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

- 1.2 การได้รู้ว่ามีงานที่ดี (Perceived quality of Supervision) มีงานวิจัยที่บ่งชี้ว่า ความพึงพอใจมีแนวโน้มมากขึ้น เมื่อพนักงานมีความเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาของตนมีความรู้ความสามารถ มีความสนใจในตัวพวกเขา และจะปฏิบัติกับพวกเขาอย่างให้เกียรติและเคารพ

- 1.3 การกระจายอำนาจ (Decentralization of Power) เมื่อมีการกระจายอำนาจสู่ผู้ปฏิบัติงาน ให้พวกเขามีโอกาสตัดสินใจและได้เข้าร่วมในการตัดสินใจ จะส่งผลให้ความพึงพอใจมีแนวโน้มมากยิ่งขึ้น

- 1.4 การกระตุ้นที่มาจากตัวงานและสังคม (Work and Social stimulation) คนทำงานจะมีความพึงพอใจมากที่สุดกับงานที่มีระดับของความหลากหลายที่เหมาะสมและไม่เป็นงานที่หนักจนเกินไป หรือเป็นงานที่น่าเบื่อ หรือ ทำท่าย (ยาก) จนเกินไป และสำหรับผู้ที่ไม่ได้รับการปลุมนิเทศก่อนเข้าทำงาน ความพอใจของเขาจะมาจากเงื่อนไขทางสังคม เช่น การมีเพื่อนมาก

- 1.5 สภาพในการทำงาน (Pleasant working conditions) ที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน เช่น มีด เสียงดัง อากาศร้อน จะมีผลในด้านลบต่อความพึงพอใจในการทำงาน

2. ตัวกำหนดหรือปัจจัยที่มาจากตัวบุคคล (Personal Determinants) สามารถแจกแจงได้ดังนี้

- 2.1 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน (Personality variables) ได้แก่ ความนับถือในตนเอง ความสามารถอดทนต่อความเครียด ภาวะกดดัน ความสามารถที่จะรับหรือควบคุมสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งถ้าหากสิ่งเหล่านี้มีมากในผู้ปฏิบัติงาน ความรู้สึกพอใจก็จะมีมากไปด้วย

2.2 สถานภาพในองค์กรและตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงาน (Status and Seniority) โดยทั่วไปแล้วผู้ที่มีตำแหน่งยิ่งสูงมาก ก็จะมีคามพึงพอใจมาก อันอาจมีสาเหตุมาจาก ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นก็จะมาพร้อมกับสภาพและเงื่อนไขต่างๆที่ดีกว่าตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า

2.3 ความพึงพอใจทั่วไปของชีวิต (General life satisfaction) โดยผู้ที่มีความพึงพอใจกับชีวิตส่วนตัว มักมีแนวโน้มมีความพึงพอใจในงานด้วย

ในขณะที่ George และ Jones (2002: 81-82) กล่าวถึงสิ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personality) มีผลต่อการคิดของบุคคลนั้นๆว่าจะคิดอย่างไร ซึ่งเป็นลักษณะที่ได้รับการถ่ายทอดมาจากพันธุกรรม ที่มีผลต่อความพึงพอใจ 30% (70%มาจากสิ่งอื่น)

2. คุณค่าของงาน (Values) มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เพราะคุณค่าของงานจะทำให้ผู้ทำงานเกิดความมั่นใจในผลที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานนั้นๆ และยังเป็นตัวกำหนดให้แกผู้ทำงานว่าจะปฏิบัติตนอย่างไรต่องานนั้น เพราะฉะนั้นถ้าผู้ทำงานนั้นเกิดความรู้สึกในใจว่างานนั้นมีคุณค่า เขาจะเกิดความพึงพอใจในงานแม้ต้องทำงานหลายชั่วโมงโดยที่ค่าตอบแทนน้อยก็ตาม

3. สภาพในการทำงาน (Work Situation) ได้แก่ ความท้าทายของงาน บุคคลที่ต้องติดต่อดูแลในการทำงาน การนิเทศงาน สิ่งแวดล้อมขณะทำงาน อุณหภูมิ ความปลอดภัย ชั่วโมงในการทำงาน ซึ่งเป็นโดยธรรมชาติของผู้ปฏิบัติงานที่จะพอใจกับสภาพที่ดี ค่าตอบแทนที่ดี และมีความมั่นคง

4. อิทธิพลจากสังคมแวดล้อม (Social Influence) ซึ่งได้รับจากกลุ่ม หรือเพื่อนร่วมงาน ที่มีผลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้ทำงาน และส่งผลต่อระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกันไปในแต่ละคน

สำหรับ Ivancevich และ Matteson (1999: 123) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่จ่ายให้ (Pay) จำนวนเงินที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำลงไป
2. ตั้วงาน (Work) เป็นงานที่มีความน่าสนใจ และเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้และรับผิดชอบ

3. โอกาสก้าวหน้า (Promotion Opportunity) คืองานที่ทำนั้นมีโอกาสที่สามารถก้าวหน้าหรือไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
4. การนิเทศ (Supervision) การมีหัวหน้าที่สามารถแนะนำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความสามารถและความชำนาญในการทำงานขึ้นมาได้
5. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) ที่เป็นมิตร มีความสามารถและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน
6. สภาพทางกายภาพในการทำงาน (Working Conditions) ที่ให้ความสะดวกสบาย และส่งเสริมการทำงาน
7. ความมั่นคงในงาน (Job Security) และความมั่นคงของตำแหน่งที่องค์กรมีให้จากการทำงานที่นั่น

Cherrington (1994: 285-288) สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 3 ปัจจัยใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ลักษณะของงาน (Characteristics of Jobs)

1.1 งานมีความชัดเจน (Role clarity) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงภาระงานที่ต้องทำ และความรับผิดชอบที่มี รู้เป้าหมายของงาน จะสร้างความพึงพอใจให้ผู้ทำงานทำได้ดีกว่า การมีความสับสนในงานและบทบาทหน้าที่ที่ขัดแย้งกันซึ่งทำให้เกิดความเครียด

1.2 ขอบเขตของงาน (Job Scope) เกี่ยวกับความหลากหลาย ความสามารถในการกำหนดควบคุมการทำงาน ความเป็นอิสระ และ ได้รับข้อมูลย้อนกลับว่ามีอยู่มากน้อยเท่าใด ถ้ายิ่งมากก็จะสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้มาก

1.3 รางวัลภายใน (Intrinsic Reward) เช่น ความสำเร็จ การได้รับการเห็นคุณค่า และโอกาสก้าวหน้าส่วนบุคคล มีผลต่อความพึงพอใจมากกว่ารางวัลภายนอก เช่น เงินเดือน หรือ ผลประโยชน์

2. ลักษณะขององค์กร (Characteristics of Organization) มีการศึกษาพบว่ารูปแบบและลักษณะการบริหารในองค์กรสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานด้วย คือ

2.1 การบริหารงานโดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กรจะให้ความรู้สึกที่ดีแก่พนักงาน เป็นเหมือนรางวัลและประสบการณ์ชีวิต

2.2 การจัดลำดับขั้น/ตำแหน่งงาน (Job Level) ลำดับขั้นที่อยู่สูงสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับผู้อยู่ในตำแหน่งนั้นได้ เพราะในตำแหน่งที่สูงกว่าย่อมได้รับสิ่งที่ดีกว่า เช่น เงินเดือนสูงกว่า งานที่ท้าทายกว่าหรือสภาพห้องทำงานที่ดีกว่า เป็นต้น

3. ลักษณะของตัวบุคคล (Characteristics of the Person) อายุ การศึกษา เป็นส่วนประกอบของแต่ละบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจ กล่าวคือ ผู้ที่อาวุโสกว่าจะมีความพึงพอใจมากกว่าคนที่อายุน้อยกว่า เนื่องจาก การอยู่ที่นานกว่าในองค์กร ได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าและมีความรู้ที่มั่นคงในตำแหน่งอาชีพมากกว่า มีความรับผิดชอบที่มากกว่า ทำให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเองมากตามไปด้วย แต่ข้อแตกต่าง ของ Cherrington ที่กล่าวไว้เกี่ยวกับระดับการศึกษา คือผู้ที่มีการศึกษาสูงที่สุดมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีการศึกษาสูงจะคาดหวังไว้สูงกับงานของพวกเขา

จาก 3 ปัจจัยที่สรุปมาทั้งหมดนี้ Cherrington ให้ความเห็นว่าปัจจัยที่มาจากตัวงานเอง ส่งผลต่อความพึงพอใจมากที่สุด

Harrell (1965: 260-273) กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมีดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล

1.1 เพศ โดยส่วนใหญ่ เพศหญิงจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้ชาย มีความเป็นไปได้ที่ความทะเยอทะยานและความต้องการทางการเงินของผู้หญิงมีน้อยกว่าผู้ชาย จำนวนคนที่อยู่ภายใต้การดูแล ถ้าหากมีมากเท่าไร บุคคลนั้นจะมีความพึงพอใจในงานน้อยเท่านั้น เนื่องจากการเกิดความเครียดที่มีมาก ปัญหาการเงิน ซึ่งจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจได้

1.2 อายุ ผู้ที่มีอายุมากจะมีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ถึงแม้จะมีการโต้แย้งว่าอายุไม่มีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ซึ่งก็เป็นเพียงบางสถานการณ์เท่านั้น

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจจะมีมากในช่วงเริ่มต้นของการทำงานแล้วจะค่อยๆลดลงจนถึงปีที่ 5 หรือ ปีที่ 8 หลังจากนั้นจะเพิ่มอีกครั้งตามระยะเวลาในการทำงาน และขวัญกำลังใจของผู้ทำงานจะมีสูงสุดหลังจากปีที่ 20 ของการทำงานนั้นๆ

1.3 ความเฉลียวฉลาด มีผลต่อความพึงพอใจ โดยงานที่ทำหาย และต้องใช้ไหว้ปัญญาจะสามารถให้ความพึงพอใจได้

1.4 การศึกษา คนงานที่มีการศึกษาไม่สูงจะมีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง แต่มีข้อโต้แย้งมากมายที่กล่าวว่าการศึกษาไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

1.5 บุคลิกภาพ มีผลอย่างมากต่อความพึงพอใจในงาน โดยผู้ที่มีลักษณะชอบเข้าสังคมชอบการอยู่ท่ามกลางเพื่อนๆเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจมากที่สุดด้วย

2. ปัจจัยด้านงาน

2.1 ประเภทของงาน งานที่มีความหลากหลายจะสร้างความพึงพอใจได้มากกว่างานประจำ(Routine Work) เพราะฉะนั้นอาชีพที่ต้องเจอสิ่งที่หลากหลาย เช่น ครู จะมีความพอใจในงานมากกว่างานที่ทำอย่างจำเจ เช่นคนงานในโรงงาน

2.2 ทักษะที่จำเป็นสำหรับงาน มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่นๆด้วย เช่น ความรับผิดชอบ สถานะทางอาชีพ ในบางงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะ การมีทักษะนั้นดูเหมือนจะเป็นสิ่งแรกที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

2.3 สถานภาพของอาชีพ งานที่มีสถานภาพที่ดี ได้รับความนับถือจากสังคม จะทำให้ผู้ทำงานนั้นเกิดความพึงพอใจได้

2.4 สภาพทางภูมิศาสตร์ มีผลต่อความพึงพอใจของคนทำงานเนื่องจากส่งผลกระทบต่อที่ทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้วย เช่น คนในเมืองใหญ่จะรู้สึกพึงพอใจน้อยกว่าคนที่อยู่ต่างจังหวัดหรือเมืองเล็กๆ

2.5 ขนาดขององค์กร มีผลต่อขวัญกำลังใจ โอกาสก้าวหน้า และสิ่งที่ได้รับจากองค์กร

3. ปัจจัยที่ถูกควบคุมโดยการบริหารจัดการ

3.1 ความมั่นคง งานที่มีความมั่นคงที่อยู่หรือทำได้ตลอดชีวิตจะสร้างความพึงพอใจให้กับคนงาน เพราะงานที่มั่นคงจะตามมาด้วยความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (การมีเงินใช้จ่าย) โดยเฉพาะผู้ที่มีการครอบครัว ปัจจัยนี้จะมีความสำคัญมากกว่าผู้ที่เป็นโสด แต่มีผลน้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

3.2 ค่าจ้าง /เงินเดือน สวัสดิการ หรือ ผลประโยชน์อื่นๆ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในอันดับต้นๆ แต่ถึงกระนั้นก็ยังไม่ใช่สิ่งที่ให้ความพึงพอใจได้เสียทีเดียว

3.3 โอกาสในการก้าวหน้า เป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับบางอาชีพ เช่น พนักงานขาย งานช่าง หรืองานใดที่ต้องใช้ทักษะพิเศษ และยังมีผลต่อคนทำงานที่อายุน้อยซึ่งสามารถก้าวหน้าได้

3.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ที่ทำงานในตำแหน่งระดับสูงจะอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น ห้องทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก เพราะสิ่งเหล่านั้นเป็นการแสดงถึงตำแหน่งที่สูงกว่าดีกว่า ดังนั้นผู้ที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีกว่าย่อมมีความพึงพอใจที่มากกว่าด้วย

3.5 เพื่อนร่วมงาน สามารถให้ความพึงพอใจแก่ผู้ทำงาน ซึ่งเป็นเหตุผลต่างๆไปที่ผู้ทำงานต้องการอยู่กับเพื่อนๆของตนเอง

3.6 ความรับผิดชอบ เป็นสิ่งที่มาควบคู่กับ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือนที่มากขึ้นซึ่งผู้ที่ถูกมอบหมายให้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น จะมีขวัญกำลังใจที่ดีกว่าผู้ที่ได้รับผิดชอบงานเพียงไม่กี่อย่าง

3.7 การนิเทศงาน การนิเทศงานแบบเป็นมิตรสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงทางความคิดให้แก่ผู้ทำงานได้อย่างมาก และยังสร้างความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร สร้างบรรยากาศ ของการร่วมกันทำงานเป็นทีม ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.8 การรู้ข้อมูลขององค์กร พนักงานต้องการทราบว่าพวกเขาทำงานเป็นอย่างไร ต้องปรับปรุงอย่างไร และแผน กระบวนการ หรือข้อมูลขององค์กร

3.9 ความเข้าใจผู้ได้บังคับบัญชาจากหัวหน้างาน ในเรื่องของความต้องการ และทัศนคติต่างๆของพนักงานซึ่งผู้บริหารยังคงมีความเข้าใจน้อยและไม่ทราบว่าที่จริงแล้วพนักงานต้องการอะไรมากที่สุด

Spector (1997:8 และ 2006: 218) ได้จำแนกองค์ประกอบ (Facets) ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 9 ด้านด้วยกัน คือ

1. ค่าจ้าง (Pay) คือ จำนวนเงินและความเป็นธรรมของค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับ
2. ความก้าวหน้า (Promotion) คือ โอกาสและความเป็นธรรมที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง
3. การนิเทศงาน (Supervision) คือ ความสามารถของหัวหน้าในการนิเทศงานและความเป็นธรรมที่ได้รับจากหัวหน้างาน
4. สวัสดิการ (Fringe benefits) เช่น การหยุดพักผ่อน การประกันสุขภาพ การประกันสังคม และผลประโยชน์อื่นๆ
5. รางวัล/สิ่งตอบแทนเป็นสิ่งที่ได้จากการทำงาน (Contingent reward) ได้แก่ เงินหรือสิ่งของตอบแทนที่ให้เป็นรางวัลตอบแทนในการปฏิบัติงาน การได้รับการชื่นชม การเคารพ และการเห็นคุณค่า
6. เงื่อนไขในการทำงาน (Operating procedure) ได้แก่ นโยบาย ขั้นตอนการทำงาน กฎระเบียบต่างๆในการทำงาน
7. เพื่อนร่วมงาน (Coworkers) คือ การรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของผู้ร่วมงานและความพึงพอใจที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน
8. ลักษณะของงาน (Nature of work) คือ ประเภทหรือแบบของงาน เช่นงานมีความหมาย ให้ความภูมิใจ ให้ความรู้สึที่ดี
9. การสื่อสาร (Communication) เป็นการสื่อสารที่เกิดขึ้นภายในองค์กรทั้งทางการพูดและข้อมูลที่เป็นลายลักษณ์อักษร

ซึ่งจากแนวคิดนี้ Spector นำไปสร้างแบบสำรวจความพึงพอใจ (Job satisfaction survey หรือ JSS) โดยมีแนวคิดพื้นฐานมาจาก แบบสำรวจความพึงพอใจ JDI (1969) MSQ (1967) และจากปัจจัยที่มักถูกถามโดยทั่วไปกับชาวอเมริกันในเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน

Luthans (1998: 145-146) กล่าวว่าปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1. ตัวงาน (Work itself) เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีงานวิจัยมากมายที่แสดงว่าตัวงานและความเป็นอิสระเป็นส่วนสำคัญในการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประกอบกับส่วนอื่นๆ ด้วย เช่น งานมีความน่าสนใจ งานมีความท้าทาย ไม่น่าเบื่อ และงานให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

2. ค่าตอบแทน (Pay) หรือเงินเดือน (Salary) เป็นที่ทราบแน่ชัดว่ามีความสำคัญ เพราะเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและยังเป็นตัวบ่งบอกถึงระดับตำแหน่ง และสถานะ นอกจากนี้สวัสดิการก็เป็นสิ่งสำคัญ แต่ก็ไม่ใช่ว่าปัจจัยที่ส่งผลมากนักต่อความพึงพอใจในการทำงานเพราะคนทำงานส่วนมากมักจะไม่ว่าพวกเขาควรได้รับสวัสดิการมากน้อยเท่าไร

3. โอกาสก้าวหน้า (Promotions) หรือการเลื่อนขั้น มีผลหลากหลายต่อความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากในการเลื่อนขั้นแต่ละครั้ง จะให้อะไรที่แตกต่างไปจากเดิม ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน หรือรางวัลต่างๆ เพราะฉะนั้นการเลื่อนขั้นของระดับหัวหน้าย่อมสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้มากกว่าคนงานระดับล่าง หรือ การขึ้นเงินเดือน 20% ย่อมให้ความพึงพอใจมากกว่าการขึ้นเงินเดือน 10%

4. การนิเทศงาน (Supervision) เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งรูปแบบการนิเทศงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอาจแบ่งออกได้เป็น 2 แบบ คือ

4.1 การนิเทศแบบยึดผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก เป็นการใส่ใจ ให้คำแนะนำและแก้ปัญหาของผู้ปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล และสื่อสารในแบบส่วนตัวมากกว่าแบบเป็นทางการ หรือพูดโดยรวม

4.2 การนิเทศงานแบบให้มีส่วนร่วมและการชักจูง ด้วยการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างของหัวหน้างานแล้วให้ผู้ปฏิบัติงานพิจารณาและตัดสินใจเลือกวิธีการทำงานของตนเอง วิธีนี้จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และยังส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานได้ดีกว่าการกำหนดวิธีการทำงานอย่างเจาะจงลงไป

5. กลุ่มเพื่อนร่วมงาน (Work Group) ลักษณะของเพื่อนร่วมงานที่ต้องทำงานด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็น ความเป็นมิตร ความสามัคคี การให้ความร่วมมือกันภายในกลุ่ม มีผลต่อความพึงพอใจของตัวบุคคลเช่นกันแม้จะไม่มากก็ตาม และถ้าเป็นกลุ่มที่ “เหนียวแน่น” แล้ว การช่วยเหลือ การให้คำแนะนำ การสนับสนุนย่อมเกิดขึ้น และทำให้การทำงานมีความสุข แต่ในทางตรงกันข้ามสำหรับคนที่ปรับตัวได้ยาก หรือ เข้ากับคนอื่นไม่ได้ ปัจจัยนี้จะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในระดับหนึ่ง ซึ่งถ้าที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีนั้นก็เป็นที่สนับสนุนในการทำงาน แต่ไม่ได้หมายความว่าทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเสมอไป แต่ถ้าหากสภาพไม่ดีย่อมส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน

Gilmer และ Deci (1977: 243) ได้กล่าวถึงหลัก 4 ประการของการให้สิ่งตอบแทนที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ การให้สิ่งตอบแทนต้อง

1. คำนึงระดับของผลลัพธ์ที่พวกเขาต้องการ หลังจากทำงานนั้นลงไป
2. ถ้าสิ่งที่พวกเขาได้รับมากกว่าสิ่งที่พวกเขาคาดหวัง จะทำให้เกิดความพึงพอใจ
3. รางวัลที่พวกเขาได้มีความยุติธรรม (เหมาะสม) คือ Input ที่ใส่ลงไป ต้องเท่ากับ Output ที่ออกมา
4. เนื่องจากแต่ละบุคคลมีความแตกต่าง ถ้าสิ่งที่ได้รับตรงกับความต้องการ จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ

แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน

จากพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 มาตราที่ 4 ได้ให้ความหมายของคำว่า “โรงเรียน” และ “โรงเรียนในระบบ” ไว้ดังนี้

โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็น โรงเรียนในระบบ หรือโรงเรียนนอกระบบ ที่มีใช้เป็นสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

โรงเรียนในระบบ หมายความว่า โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

ดังนั้น โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถาบันหรือสถานที่ที่บุคคลจัดการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรี และจัดเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน โดยมีจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทั้งหมด ได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งสามารถแบ่งเป็นขนาดต่างๆ ตามเกณฑ์ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดังนี้ คือ

โรงเรียนขนาดเล็ก คือ โรงเรียนที่มีนักเรียนไม่เกิน 499 คน

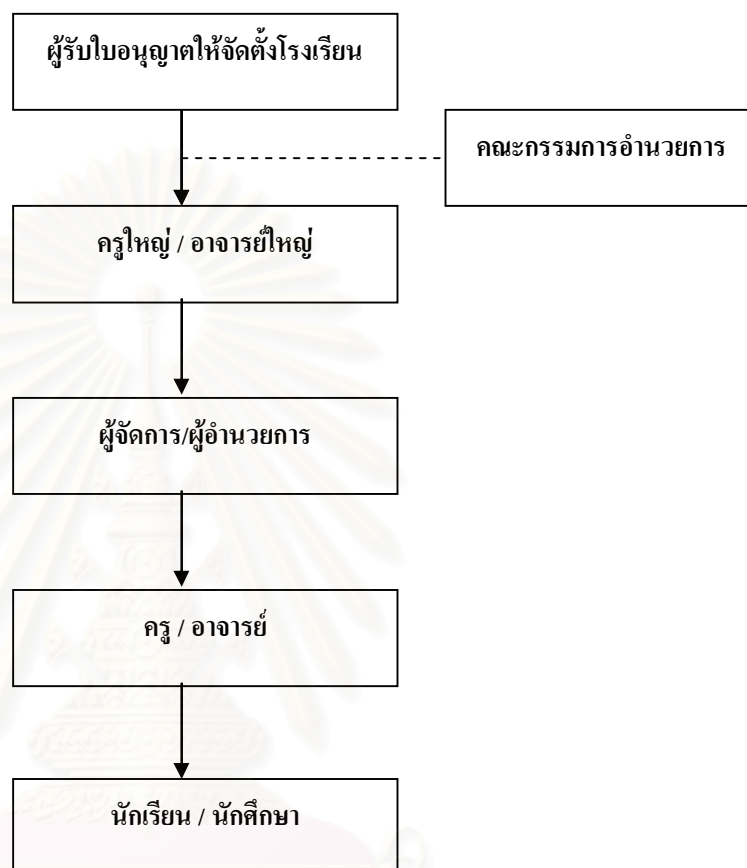
โรงเรียนขนาดกลาง คือ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 500-1,499 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่ คือ โรงเรียนที่มีนักเรียน ตั้งแต่ 1,500 คน ขึ้นไป

(แหล่งที่มา: www.labschools.net/web/abc/com.doc, 12/10/07)

การบริหารงานโรงเรียนเอกชน และ ขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียน

จากเดิมคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้มีการกำหนด โครงสร้างในภาพรวมของโรงเรียนเอกชนให้มีลักษณะเดียวกันตามแผนภูมิข้างล่างนี้ คือ



ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (อ้างถึงใน พัชรา จงศิริกุล, 2546:13)

แต่จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในมาตรา 44 กำหนดให้สถานศึกษาเอกชนจะต้องมีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ทำหน้าที่บริหารและการจัดการในสถานศึกษา โดยรัฐจะต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษา ทั้งนี้ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชน (มาตรา 45) ดังนั้นจึงสามารถสรุปเป็นโครงสร้างใหม่ของการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนได้ดังนี้ (สมเกียรติ รัตนะรัต, 2549: 28-30) โครงสร้างการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนประกอบด้วย 3 ส่วน คือ โครงสร้างคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของเอกชน โครงสร้างคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และโครงสร้างคณะผู้บริหารโรงเรียน

1.องค์ประกอบของคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของเอกชน

องค์ประกอบของคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 44 กำหนดให้คณะกรรมการดังกล่าวประกอบด้วย

1. ผู้รับใบอนุญาต เป็นประธานคณะกรรมการ
2. ผู้แทนผู้ปกครอง จำนวนไม่เกิน 2 คน เป็นกรรมการ
3. ผู้แทนองค์กรชุมชน จำนวนไม่เกิน 2 คน เป็นกรรมการ
4. ผู้แทนครู จำนวนไม่เกิน 2 คน เป็นกรรมการ
5. ผู้แทนศิษย์เก่า จำนวนไม่เกิน 2 คน เป็นกรรมการ
6. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่เกิน 4 คน เป็นกรรมการ
7. ผู้จัดการ เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง
8. ครูใหญ่ เป็นกรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชนมีจำนวนรวมกันไม่น้อยกว่า 9 คนและไม่เกิน 15 คน ให้ประธานคณะกรรมการแต่งตั้งบุคคลที่อยู่ในคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งเป็นรองประธานคณะกรรมการกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตซึ่งเป็นประธานคณะกรรมการ และครูใหญ่เป็นบุคคลเดียวกันให้พิจารณากรรมการบริหารสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งเป็นกรรมการและเลขานุการ หากสถานศึกษาใดเห็นสมควรให้คณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนที่แต่งตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ทำหน้าที่คณะกรรมการบริหารสถานศึกษาตามแนวปฏิบัตินี้ ก็สามารถทำได้

2.องค์ประกอบคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน

ให้มีคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษาอยู่ภายใต้คณะกรรมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน แต่งตั้งโดยผู้รับใบอนุญาต ประกอบด้วย

1. ครูใหญ่ เป็นประธานกรรมการ
2. ผู้ช่วยครูใหญ่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นรองประธานกรรมการ
3. หัวหน้าหมวดวิชาหรือกลุ่มสาระ เป็นกรรมการ
4. หัวหน้างานแนะแนว เป็นกรรมการ
5. หัวหน้างานวัดผลและประเมินผล เป็นกรรมการ
6. หัวหน้างานกิจกรรม เป็นกรรมการ
7. ผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายวิชาการหรือครูวิชาการ เป็นกรรมการและเลขานุการ

ในกรณีสถานศึกษาไม่มีผู้ช่วยครูใหญ่ ให้พิจารณาแต่งตั้งผู้ที่เหมาะสมเป็นรองประธานและเป็น กรรมการและเลขานุการ ในกรณีที่เห็นควรมีกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ ให้พิจารณาแต่งตั้งได้ตามความเหมาะสม

3. โครงสร้างคณะผู้บริหารโรงเรียน

สำหรับโครงสร้างคณะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในแต่ละแห่งจะมีความแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับขนาดโรงเรียน ภาระงานที่มี จำนวนบุคลากร ดังนั้นโดยทั่วไปขอบข่ายและภารกิจของงานในการบริหารโรงเรียนเอกชนจะไม่เกินไปกว่านี้ คือ

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงานบุคคล
3. การบริหารงบประมาณ การเงิน
4. การบริหารงานทั่วไป อาคารสถานที่
5. งานกิจการนักเรียน
6. งานประกันคุณภาพ
7. ฝ่ายสัมพันธ์ชุมชน

สำหรับในบางโรงเรียนที่มีขนาดกลาง อาจจะยุบรวมงานบางอย่างให้เป็นงานเดียวกัน เช่น งานประกันคุณภาพอาจจะถูกนำไปรวมกับบริหารงานทั่วไป หรืองานสัมพันธ์ชุมชนกับงานบริหารทั่วไปหรือบางโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก จะมีเพียงผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายวิชาการและผู้ช่วยในการบริหารงานทั่วไปเท่านั้น

สภาพปัจจุบันและปัญหาของโรงเรียนเอกชน

การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในปัจจุบัน ดำเนินการตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2550 โดยกำหนดให้สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นผู้ดูแลโรงเรียนเอกชน ซึ่งเป็นแนวนโยบายของรัฐที่ได้สนับสนุนให้เอกชนเป็นผู้จัด ร่วมจัด และร่วมรับภาระ และมีการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาเอกชนมีความคล่องตัวในการดำเนินงานทั้งด้านวิชาการและการบริหาร นอกจากนี้ รัฐได้มีส่วนช่วยในเรื่องของเงินช่วยเหลือ ได้แก่

1. การจัดสรรค่าใช้จ่ายรายหัวให้แก่โรงเรียนเอกชนในอัตราไม่เกินร้อยละ 40 ของค่าใช้จ่ายรายหัวของนักเรียนในโรงเรียนของรัฐ ในแต่ละระดับการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนที่โรงเรียนสามารถนำไปเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับเงินเดือนครู และพัฒนาในด้านอื่นๆ สำหรับโรงเรียนเอกชนการกุศลรัฐจะให้ในอัตราร้อยละ 60
2. การจัดเงินกู้เพื่อการพัฒนาโรงเรียนเอกชน และ เงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์

แต่ถึงกระนั้นการจัดการศึกษาเอกชนยังคงมีปัญหาหลายประการด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่มาจากรัฐ เช่น รัฐบาลอุดหนุนการศึกษาภาครัฐมาก ทำให้สถาบันการศึกษาภาครัฐเก็บค่าเล่าเรียนต่ำกว่าต้นทุนมาก สถานศึกษาเอกชนจึงยากที่จะแข่งขันกับสถานศึกษาของรัฐได้ ขาดการสนับสนุนจากประชาชนในด้านการบริจาคเงินให้สถานศึกษาหรือตั้งมูลนิธิด้านการศึกษา รัฐบาลไม่ค่อยให้เสรีภาพและการสนับสนุนแก่การศึกษาเอกชนมากเท่าที่ควร และเมื่อวิเคราะห์กฎหมาย กฎกระทรวง ระเบียบข้อบังคับ และประกาศที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเอกชนในภาพรวมพบว่า กฎหมายทั้งหมดมีลักษณะเป็นการควบคุมมากกว่าส่งเสริมทำให้การบริหารการศึกษาเอกชนถูกกำหนดตามเงื่อนไขต่างจากสถานศึกษาของรัฐ ซึ่งไม่มีการควบคุมในลักษณะเดียวกัน แม้จะปฏิบัติภารกิจเดียวกันขณะที่บทบัญญัติหรือข้อกำหนดทางกฎหมายจะระบุว่าการส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนแต่มีการวางเงื่อนไขกำกับที่เข้มงวด ทำให้ส่งเสริมไม่ได้เต็มที่ ไม่ให้สิทธิเอกชนในการบริหารจัดการสถานศึกษาของตนได้อย่างอิสระ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548: 14-15)

ปัญหาที่มาจากโรงเรียนเอกชนเองพบว่า โรงเรียนเอกชนส่วนหนึ่งต้องรับเด็กที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อย ทำให้ไม่สามารถเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนได้เพียงพอจากรายจ่าย โดยเงินส่วนที่รัฐสนับสนุนมาให้ สามารถช่วยในเรื่องค่าใช้จ่ายได้เพียงบางส่วนเท่านั้น บุคลากรและครูโรงเรียนเอกชนส่วนหนึ่งมีวุฒิต่ำและ/หรือได้รับเงินเดือนไม่เต็มวุฒิ ขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ครูโรงเรียนเอกชนขาดความมั่นคงในอาชีพ โรงเรียนขาดแคลนครูบางสาขาวิชาทำให้ส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนและคุณภาพการศึกษาเอกชนโดยรวมได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2546 : 29)

อุดมศักดิ์ พรหมไชย (2550) ประชานสมาพันธ์เครือข่ายโรงเรียนเอกชนสามัญขนาดเล็กแห่งประเทศไทย กล่าวถึงปัญหาวิกฤตของโรงเรียนเอกชนขนาดเล็กไว้ดังนี้ คือ

1.จำนวนนักเรียนลดทำให้โรงเรียนขนาดเล็กได้รับผลกระทบต่อการดำเนินการของโรงเรียนเอกชน ขาดสภาพคล่องในการจ่ายเงินเดือนครูและขาดเงินในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจาก

1.1ภาครัฐมีการขยายห้องเรียนทับซ้อนในพื้นที่เดียวกันแย่งและแบ่งปันจำนวนนักเรียนจากโรงเรียนเอกชน

1.2องค์การปกครองท้องถิ่นเทศบาลและอบต.จัดการศึกษาเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอนุบาลซึ่งทับซ้อนและแข่งขันกับเอกชนในเขตบริการเดียวกัน

1.3ประชากรในครอบครัวลดลง (จำนวนการเกิด)

2. ไม่สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนขนาดเล็กให้มีคุณภาพและยั่งยืน เนื่องจากครูไม่มีประสิทธิภาพไม่ได้มาตรฐานตามวิชาที่จบและสอนไม่ตรงสายวิชา และโรงเรียนยังขาดครูดีครูเก่ง อีกทั้งครูยังออกงานและเปลี่ยนงานบ่อยขาดเพราะขาดแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ ซึ่งครูดีครูที่เก่งจะมุ่งไปสอนใน โรงเรียนรัฐและโรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่เพราะค่าตอบแทนดีกว่า และมั่นคงกว่า

3. ปัญหานี้สินทั้งของโรงเรียนเอกชนและตัวครู

4. การบริหารจัดการที่ขาดความรวดเร็วในการแก้ไขปัญหา ไม่ทันต่อเหตุการณ์ ไม่ได้รับการดูแลเหมือนโรงเรียนของรัฐ และขาดอำนาจในการเจรจาประสานงานกับหน่วยงานอื่น อาทิ เช่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อบต. อบจ.

(แหล่งที่มา : <http://www.pantown.com/content.php?id=19643&name=content4&area=3>,

11/12/07)

บุญเสริม วิสกุล (2550) ได้กล่าวถึง ปัญหาเรื่องครูและโรงเรียนไว้ว่า อันดับหนึ่ง อาชีพครูมีความยากลำบาก ครูจำนวนกว่า 80% มีปัญหานี้สิน งานหนัก เหนื่อยล้า ต้องทำงานหารายได้เสริม อันดับสองคือปัญหาการจัดสรรงบประมาณไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ซื่อสัตย์ อันดับที่สามคือมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนที่ค่อนข้างวิกฤต เพราะไม่มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานของครู ทำให้ครูสอนเด็กไม่เต็มที่ เช่น ถึงเวลาสอนแต่ถูกสั่งให้ไปประชุม เป็นต้น อันดับที่ดีคือความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ โดยคนรวยจะเข้าถึงสถานศึกษาที่ดีมีคุณภาพและได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล ในขณะที่คนยากจนไม่สามารถแย่งเข้าเรียนในโรงเรียนที่ดีได้ อันดับที่ทำคือรัฐไม่เปิดทางให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษา ไม่มีนโยบายที่ชัดเจน และอันดับที่หกคือปัญหาการไม่มีผู้นำการศึกษาในทุกระดับ เห็น ได้ชัดจากการที่เปลี่ยนตัวรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการบ่อยครั้ง

(แหล่งที่มา: http://www.matichon.co.th/news_detail.php?c_page=1&catid=3&id=1723,

15/10/07)

แนวคิดเกี่ยวกับครูโรงเรียนเอกชน

ความหมายของครูโรงเรียนเอกชน

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2550 มาตรา 4 ได้ให้ความหมายของ “ครู” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียน

หน้าที่ของครูโรงเรียนเอกชน

การปฏิบัติงานของครูตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้กำหนดระเบียบว่าด้วยจรรยา มารยาท วินัย ของผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่หรือครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2536 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2538: 84) ดังนี้

- 1) ทำการสอน อบรม นักเรียน ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ และนโยบายของทางราชการ
- 2) เอาใจใส่ในงานสอน ปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ
- 3) ส่งเสริม เผยแพร่การปกครองในระบอบประชาธิปไตย
- 4) อบรม สั่งสอนและเผยแพร่ความรู้ ปุถุคฝังวัฒนธรรม ค่านิยม เอกลักษณ์ไทย
- 5) เอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ไม่ทอดทิ้งหน้าที่การงาน
- 6) ช่วยเหลือกิจการของโรงเรียน และรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย
- 7) ศึกษาหาความรู้ วิธีสอน วิธีประเมินผล การใช้หนังสือเรียนและคู่มือการเรียนการสอน

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2542 ในหมวด 2 เรื่องเวลาทำการของครูเอกชน ได้กำหนดไว้ดังนี้

ข้อ 14 เวลาทำการของครูมีดังนี้

- (1) เวลาที่โรงเรียนเปิดทำการสอนตามที่ได้รับอนุญาต
- (2) เวลาที่โรงเรียนกำหนดให้ครูมาปฏิบัติงานของโรงเรียนแม้ในระหว่างวันหยุดตามข้อ 15

ข้อ 15 ในปีการศึกษาหนึ่ง ครูมีวันหยุดทำงานดังนี้

- (1) วันหยุดประจำสัปดาห์ตามที่ได้รับอนุญาต
- (2) วันหยุดภาคเรียน
- (3) วันหยุดตามประเพณี
- (4) วันหยุดตามประกาศหรือคำสั่งของทางราชการ
- (5) วันที่โรงเรียนสั่งให้หยุด

ข้อ 16 เพื่อประโยชน์ในการเรียนการสอนของนักเรียน เพื่อรักษาวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงาม หรือเพื่อกิจกรรมที่เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนตามหลักสูตร ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ หรือครูใหญ่อาจกำหนดให้ครูทำงานในช่วงเวลาหยุดพัก ทำงานนอกเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้ ดังนี้

- (1) ให้ครูผลัดเปลี่ยนกันทำหน้าที่ครูเวร
- (2) ประชุมหรืออบรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
- (3) จัดทำกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนตามหลักสูตร
- (4) ปฏิบัติงานเพื่อเตรียมการสอนเป็นเวลาไม่เกิน 15 วันก่อนวันเปิดภาคเรียนของปีการศึกษาใหม่

(5) ให้มาสอนชดเชย

ข้อ 18 ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการหรือครูใหญ่ จะให้ครูประจำทำการสอนในโรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ มีชั่วโมงการสอนในสัปดาห์หนึ่งตามระดับต่างๆ ดังนี้

- (1) ระดับก่อนประถมศึกษา จัดการเตรียมความพร้อมนักเรียนไม่เกิน 25 ชั่วโมง
- (2) ระดับประถมศึกษา สอนไม่เกิน 25 ชั่วโมง
- (3) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป สอนไม่เกิน 20 ชั่วโมง
- (4) ระดับตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป สอนไม่เกิน 20 ชั่วโมง

ในกรณีให้ครูสอนมากกว่าหนึ่งระดับ ให้ถือเอาชั่วโมงสอนของระดับสูงสุดเป็นชั่วโมงสอนของครูผู้นั้น

สำหรับในเรื่องสวัสดิการปัจจุบันรัฐได้ช่วยส่งเสริมและจัดสวัสดิการให้แก่ครูโรงเรียนเอกชนดังนี้คือ

1. เงินค่ารักษาพยาบาลที่ครูเอกชนสามารถขอเบิกได้
2. เงินค่าช่วยเหลือบุตร
3. ค่าการศึกษาบุตร
4. เงินทดแทน ซึ่งจะจ่ายให้ครูโรงเรียนเอกชน เมื่อ ประสบอันตราย หรือ เจ็บป่วย หรือถึงแก่กรรม หรือ สูญหายเนื่องจากการทำงาน
5. เงินกู้สวัสดิการ สำหรับครูเอกชนที่สามารถขอกู้ได้ในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำ
6. กองทุนเงินสงเคราะห์ ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน ในอัตราร้อยละ 6 ของเงินเดือนครูใหญ่และครู ส่วนดอกผลที่ได้จากการฝากเงินกองทุนไว้กับธนาคาร ได้นำเงินมาช่วยเหลือครูใหญ่และครู เป็นค่ารักษาพยาบาล และค่าทดแทน ค่าช่วยเหลือบุตรและการศึกษาของบุตร
7. ให้เงินสมทบเงินเดือน หรือ ค่าครองชีพ คือ เมื่อมีการปรับเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนรัฐจะปรับเงินเดือนให้กับครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชนด้วย

สภาพและปัญหาของครูโรงเรียนเอกชน

ยนต์ ชุ่มจิต (2544: 218-220) กล่าวถึงอาชีพครูว่าเป็นอาชีพที่งานค่อนข้างหนัก เพราะนอกจากการสอนแล้ว ครูยังมีงานอื่นที่ต้องรับผิดชอบหรือกระทำตามความคาดหวังของสังคม ทำให้อาชีพครูมีความเครียด ซึ่งมีสาเหตุมาจากหลายๆอย่าง ดังนี้ คือ

1. การมีเวลาไม่เพียงพอ จากการที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารให้ทำงานอื่นๆนอกเหนือจากการสอน ในขณะที่ต้องรับภาระการสอนนักเรียนที่มีห้องเรียนขนาดใหญ่ ต้องใช้เวลามากในการตรวจงาน เป็นเหตุให้ครูมีเวลาไม่เพียงพอ มีเวลาเป็นของตนเองน้อยลง ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
2. นักเรียนชอบก่อกวน

3. ความเหลื่อมชาของนักเรียน อาจเพราะนักเรียนมีความสามารถไม่เท่ากัน เรียนไม่ทันเพื่อน ไม่เข้าใจ ความไม่พร้อมของตัวนักเรียนเอง ซึ่งทำให้ครูที่รับผิดชอบเกิดความกังวล เป็นภาระ
4. ขาดการสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน ทำให้การเรียนการสอนบางครั้งเป็นปัญหา
5. การไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องหลักสูตร/การตัดสินใจทางการบริหาร เนื่องจากผู้บริหารไม่ค่อยให้ครูมีส่วนร่วม หรือ มีส่วนน้อยมากในการตัดสินใจเรื่องหลักสูตรหรือนโยบายที่สำคัญของโรงเรียน ทำให้ครูผู้ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติตามการตัดสินใจของคนอื่นจึงไม่ค่อยพอใจ กลายเป็นความรู้สึกขัดใจ และกลายเป็นความเครียดขึ้นมาได้
6. การไม่ได้รับผลป้อนกลับทางบวกและขาดการสนับสนุน ซึ่งเป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและนักเรียนที่สอน ซึ่งสิ่งนี้จะทำให้ครูเกิดความรู้สึกไม่สบายใจ และในความเป็นจริงพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาหลายๆคน มีความกังวลต่อภารกิจประจำวันที่จะทำให้งานของโรงเรียนดำเนินต่อไปโดยมองข้ามสัมพันธภาพในการทำงานของครู ครูมักไม่ได้รับคำชมเชยในการทำงาน แต่กลับถูกตำหนิเมื่อทำงานผิดพลาด หรือบกพร่อง
7. ความกดดันทางด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากเงินเดือนครูที่ได้น้อย ไม่เพียงพอกับรายรับรายจ่าย ก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ครูเกิดความเครียด

นอกจากสภาพความเครียดของอาชีพครูดังที่กล่าวไปข้างต้นแล้ว ครูของโรงเรียนเอกชนยังคงมีปัญหาคืออื่นที่ทำให้ครูเอกชนจำนวนมากคิดอยากเปลี่ยนอาชีพหรือไปเป็นครูของรัฐบาล เนื่องจากมีความพึงพอใจน้อยเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ซึ่งไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ (ปราณี ศรีใส, 2534: 5) ไม่มีการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษในระยะเวลาอันสมควร ไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนแน่นอนในการเลื่อนขั้นเงินเดือนเหมือนกับครูในโรงเรียนของรัฐ (ไตรธร เศรษฐีธร, 2543: 83) มีการจ่ายเงินเดือนที่ไม่เต็มวุฒิ หรือจ่ายเงินเดือนเต็มแต่เรียกคืนส่วนหนึ่ง (สมจินตนา ภักดิ์ศรีวงศ์, 2539 อ้างถึงใน วันวิสาข์ แสงประทุม, 2547: 2) และงานที่ทำน่าเบื่อหน่ายเนื่องจากได้สอนในวิชาที่ไม่ตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2539: 34) ขณะที่ครูเอกชนในหลายโรงเรียนรู้สึกว่าคุณค่าเปรียบจากผู้บริหาร ซึ่งให้ความสนใจกับผู้ปกครองและเด็กนักเรียนจนมองข้ามความรู้สึกของครู ทั้งเงินเดือนน้อยและงานหนักกว่าโรงเรียนรัฐบาล (แหล่งที่มา: www.vcharkarn.com/include/vcafe/showkratoo.php?p.d=12793&page=1, 29/10/07)

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการดังที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยยึดแนวคิดของ Spector (1997: 8) ในการกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน

- ดังนี้คือ
- 1) เงินเดือน
 - 2) โอกาสก้าวหน้าในงาน
 - 3) การนิเทศงาน
 - 4) สวัสดิการ
 - 5) รางวัล/สิ่งตอบแทนที่ได้จากการทำงาน
 - 6) เจือใจในการทำงาน
 - 7) เพื่อนร่วมงาน
 - 8) ลักษณะงาน
 - 9) การสื่อสารในโรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อุไรรัตน์ ชนะบำรุง (2539) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาคือ การได้รับการยอมรับนับถือ การนิเทศงาน เงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน โดยความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษามากที่สุด

เทวี บุญจับ (2540) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ซึ่งศึกษากับครูที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป พบว่าปัจจัยที่ครูมีความพอใจในระดับมาก คือ ความพึงพอใจต่อสถาบัน/องค์การ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จ และสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่ครูมีความพึงพอใจเพียงระดับปานกลาง คือ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน รายได้และสวัสดิการ การยอมรับในนโยบายการบริหารโรงเรียน วิธีการบังคับบัญชาของผู้บริหาร ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และสัมพันธ์ภาพกับผู้บริหาร

ไตรธร เศรษฐีธร (2543) ศึกษาความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.50$) โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูเรียงจากมากไปหาน้อยคือ การนิเทศงาน ความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ชีวิตส่วนตัว นโยบายการบริหารงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

เจียรนัย จิระ โน (2544) ศึกษาบรรยากาศขององค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีบรรยากาศขององค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยบรรยากาศขององค์กรต่ำกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม อยู่ในระดับ สูง ($\bar{X} = 3.80$) และเมื่อพิจารณาแยกตามขนาดโรงเรียนพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูโรงเรียนขนาดเล็กมีแรงจูงใจต่ำกว่าครูโรงเรียนขนาดกลางและครูโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมคิด ภู่อุด (2545) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดย จำแนกตามตัวแปร ขนาดของโรงเรียน เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานวุฒิทางการศึกษา รายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.22$) และพบว่า ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 3.29$) ปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.56$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยในระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 2.87$) เมื่อพิจารณาแยกตามขนาดโรงเรียนพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

นงลักษณ์ มณีสำว (2546) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่าครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน พบว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีความพึงพอใจต่อสถาบัน / องค์กรและความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิราภรณ์ หรินทรนันท์ (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนระดับก่อนประถมศึกษา เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับก่อนประถมศึกษา เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุดได้แก่อายุ 46 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.95$) เพศชาย ($\bar{X} = 3.89$) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.73$) ตำแหน่งงาน ครูใหญ่ ($\bar{X} = 4.38$) ระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.96$) และสถานภาพหย่าร้าง ($\bar{X} = 3.83$) และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน เมื่อทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า สหสัมพันธ์ของครู ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์การ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

สมศักดิ์ เหมะสุรินทร์(2546) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง พบว่า ครูโรงเรียนแห่งนี้มีความพึงพอใจในระดับมาก โดยปัจจัยภายในโรงเรียนที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจที่สุด คือ ด้านความสรีรชาติต่ออาชีพครู และด้านความภูมิใจต่อโรงเรียน ส่วนความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยภายนอกโรงเรียน ในด้านที่สังคมให้การยอมรับต่ออาชีพครู สถานภาพในสังคมและด้านสภาพเศรษฐกิจ อยู่ในระดับที่พึงพอใจมาก สำหรับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานนั้น พบว่า อายุการทำงาน รายได้โดยเฉลี่ย แผนกที่สังกัด และกลุ่มสาระการเรียนรู้/กลุ่มงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในระดับที่ต่ำมาก

สมนึก องค์กรเพลลาผลิต (2548) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจังหวัดปทุมธานี พบว่า 1. ครูโรงเรียนเอกชนมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูโรงเรียนเอกชนมีความพึงพอใจมาก เป็นอันดับแรกคือด้านความมั่นคงปลอดภัย รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ทำ และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางมีอยู่ 2 ด้านคือ ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและด้านค่าจ้าง 2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และการทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านองค์การและการจัดการ ครูโรงเรียนเอกชนมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านลักษณะทางสังคม และด้านการติดต่อสื่อสาร ครูโรงเรียนเอกชนมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

เยาวลักษณ์ น้อยสกุล (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู กลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1.ปัจจัยส่วนบุคคล ตัวแปรเพศ อายุ วุฒิ

การศึกษาและประสบการณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ระดับของค่าเฉลี่ยของปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคำจูน และการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2. การปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การเตรียมการสอน การปฏิบัติการสอน การประเมินผล การผลิตใช้สื่อ การปกครองชั้นเรียน การร่วมมือกับเพื่อนครู ความสัมพันธ์กับชุมชน ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการสถานศึกษา กิจกรรมเสริมหลักสูตร การแนะแนว และช่วยเหลือนักเรียน การพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3. ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครู ($r = 0.735$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 4. ปัจจัยคำจูน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับนักเรียน อาชีพความเป็นครู ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เทคนิคการนิเทศ นโยบายการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครู ($r = 0.870$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 5.แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู คือการเพิ่มรายได้และสวัสดิการ งบประมาณการผลิตสื่อและอุปกรณ์ และควรส่งเสริมปัจจัยคำจูน ปัจจัยจิตใจ

รติรัตน์ คล่องแคล่ว (2549) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจและแนวทางพัฒนาสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนประเภทสามัญ พบว่า 1. ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน ทั้งโดยภาพรวมและเมื่อ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและสถานภาพการสมรส อยู่ในระดับปานกลาง 2. ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) 3. ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและด้านกองทุนเลี้ยงชีพประเภท 1 กองทุนเลี้ยงชีพประเภท 2 เงินเพิ่มพิเศษ เงินทดแทน และค่าทดแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4. ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

เพลินพิศ พรหมโน (2550) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนตัวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน และปัญหาในการทำงานในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 พบว่า

1. ครูโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง มีอายุ 21 – 30 ปี มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 - 10 ปี และมีอัตราเงินเดือนที่ได้รับเต็มตามวุฒิ

2. ครูโรงเรียนเอกชนมีความพึงพอใจในการทำงานมากเป็นอันดับ 1 ของแต่ละด้าน คือ เป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีโอกาสได้รับการเข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ ในงานที่รับผิดชอบ ความปลอดภัยในการทำงาน ความเหมาะสมด้านคุณวุฒิของผู้บริหาร ได้ทำงาน ตรงตามความถนัด และมีความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงาน

3. สถานภาพส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียน เอกชน มากที่สุด คือ เพศมีความสัมพันธ์กับลักษณะงาน อายุมีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนและ สวัสดิการ วุฒิการศึกษาสูงสุดมีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนและสวัสดิการ ประสบการณ์ในการ ทำงานมีความสัมพันธ์กับความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพและอัตราเงินเดือนที่ได้รับมีความ สัมพันธ์กับความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ

4. ครูโรงเรียนเอกชนมีปัญหาในการทำงานมากเป็นอันดับ 1 ของแต่ละด้าน คือ ไม่ได้ รับการยกย่อง และไม่ได้รับการยอมรับเมื่อร่วมงานกับครู โรงเรียนรัฐบาล ครูโรงเรียนเอกชนขนาดเล็กซึ่งมีจำนวนนักเรียนไม่มากนักมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพน้อย สวัสดิการที่ได้รับไม่ เท่ากับครูโรงเรียนรัฐบาล ผู้บริหารขาดเหตุผล ไม่ฟังความคิดเห็นของครู ใช้อำนาจและอารมณ์ของ ตนเองเป็นหลัก งานมากและต้องใช้ความอดทนสูง สื่อและอุปกรณ์มีไม่เพียงพอ

Lin (2003) ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบจากเงินเดือนและสภาพในการทำงานที่มีผลต่อความ พึงพอใจและความตั้งใจที่จะอยู่ในอาชีพครู พบว่า เงินเดือนไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจ ของครู แต่เป็นสภาพในการทำงานของครูที่มีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจในอาชีพ แต่เงินเดือนจะไปช่วยส่งเสริมสภาพการทำงานให้ครูรู้สึกดีและช่วยเพิ่มความพึงพอใจให้แก่ครู นอกจากนี้ยังพบว่าเงินเดือนและความเคารพในอาชีพครูส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากการเป็น ครู

Brewer และ McMahan-Landers (2003) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูช่วง อดุทธากรรม โดยใช้แบบวัดความพึงพอใจ JSS พบว่า ครูมีความพึงพอใจมากที่สุดกับปัจจัยด้าน ลักษณะงาน และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในเรื่องกฎระเบียบ/ขั้นตอนในการทำงาน ซึ่งเมื่อนำ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานไปเทียบกับค่ามาตรฐาน(Norms) ที่ Spector (1997) กำหนดไว้ จากค่า t-test พบว่า ครูช่วงอดุทธากรรมมีความพึงพอใจด้าน โอกาสก้าวหน้าในงานและลักษณะงาน มากกว่ามาตรฐาน($p < .001$)แต่มีความพึงพอใจในกฎระเบียบ ขั้นตอนการทำงานน้อยกว่ามาตรฐาน ของ Spector ($p < .001$) นอกจากนี้ยังพบว่า ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น อายุ เพศ การศึกษา สภาพการจ้างงาน การสอน มีผลต่อระดับความพึงพอใจในด้านเงินเดือน โอกาสก้าวหน้า ในงาน รางวัล/สิ่งตอบแทนที่ได้จากการทำงาน สวัสดิการ เงื่อนไขต่างๆในการทำงาน และความพึงพอใจโดยรวม

Farthing (2006) ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งส่งผลต่อการคงอยู่ของครูมัธยมในเขต Northwest, North Carolina พบว่า เงินเดือนไม่ได้เป็นปัจจัยเชิงใจสูงสุดของครู แต่กลับเป็นตัวงาน ลักษณะของนักเรียนวัยรุ่นของโรงเรียนและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครู เป็นสิ่งเชิงใจให้ต้องการเป็นครูในโรงเรียนมัธยมต่อไป และปัจจัยที่มาจากลักษณะของตัวเองที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ การเป็นคนที่มีอารมณ์ขัน ความชอบที่มีต่อเด็กวัยรุ่น ความกระตือรือร้น มีการยืดหยุ่น และความสามารถในการจัดการที่ดี

Zhang (2006) ศึกษาลักษณะของครู ลักษณะของโรงเรียน และปัจจัยที่มาจากองค์การซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจและการคงอยู่ของครูโดยการติดตามผลระยะยาว พบว่า บรรยากาศของโรงเรียน การจัดการสิ่งต่างๆด้วยตนเอง สวัสดิการ และความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเฉพาะบรรยากาศของโรงเรียนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่ส่งผลอย่างเด่นชัด และบรรยากาศของโรงเรียน ความก้าวหน้าในอาชีพ และความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในการคงอยู่ของอาชีพครู และยังพบอีกว่า อายุของครู ประสบการณ์ในการสอน และงานที่ได้รับมอบหมายนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและการคงอยู่ของครู และจากการใช้ post-hoc analysis พบว่า

1. สวัสดิการของครูมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของครู พอๆกับการให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. นักเรียนที่มีความอยากเรียนและการมีส่วนร่วมของพ่อแม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครู
3. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองสามารถช่วยนักเรียนที่ไม่พร้อมจะเรียนได้ และส่งผลต่อความพึงพอใจของครูด้วย

Tuell (2006) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครู และความพึงพอใจของครู พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครู โดยมีผลร้อยละ 12 ซึ่งครูที่มีความสัมพันธ์กับผู้อำนวยการมากไม่ว่าจะเป็นการส่วนตัวหรือตามหน้าที่จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงไปด้วย แต่ทั้งนี้ก็ยังขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้บริหารที่เป็นหญิงและชายด้วย พบว่าผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นเพศหญิงสามารถพัฒนาความสัมพันธ์กับครูได้ดีกว่าเพศชาย

Liu และ Ramsey (2006) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูชาวอเมริกัน โดยการวิเคราะห์จากผลการสำรวจการติดตามผลของครูในช่วงปี 2000-2001 พบว่า ครูมีความพึงพอใจน้อยที่สุดเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ และครูที่ยังอายุน้อยมีความพึงพอใจโดยทั่วไปน้อยกว่าผู้ที่มีอายุมาก นอกจากนี้ยังพบว่าความพึงพอใจในการทำงานมี

ความสัมพันธ์กับเพศ จำนวนปีที่สอน และสถานะของอาชีพ ข้อค้นพบเหล่านี้ช่วยบอกร่องรอยที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการเป็นครู ซึ่งสามารถนำไปกำหนดเป็นนโยบายสำหรับการคัดเลือกครูต่อไป

Huysman (2007) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความเชื่อ ทัศนคติที่มีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจของครูในโรงเรียนชนบทขนาดเล็กของเขตพื้นที่มรัฐฟลอริดา พบว่า ความพึงพอใจภายใน เช่น การพอใจในความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคง การรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถที่เป็นประโยชน์ เป็นตัวชี้ถึงความพึงพอใจโดยรวมทั้งหมดของการทำงาน ส่วนความพึงพอใจจากปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายการทำงานขององค์กร เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการ เป็นตัวที่สามารถบ่งชี้ถึงความไม่พึงพอใจในการทำงานได้นอกจากนี้ยังพบว่าครูที่อยู่ในเขตนั้นเป็นเวลานานหรือเป็นคนใหม่ที่เติบโตมาจากชุมชนนั้นมักจะเกิดความสับสนในบทบาทหน้าที่ระหว่างการเป็นครูที่มีความเชี่ยวชาญในโรงเรียนและบทบาททางสังคม ในชุมชนของตนเอง และครูส่วนใหญ่รู้สึกไม่พึงพอใจเพราะรู้สึกว่าครูบางคนมีอิทธิพลและใช้อำนาจมากเกินไป

Rocca และ Kostanski (2007) ศึกษาความเหนื่อยหน่ายและความพึงพอใจของครูมัธยมศึกษาในเมืองวิกตอเรีย ออสเตรเลียโดยใช้ JSS ผลการวิจัยพบว่ามีหลายปัจจัยที่ส่งผลอย่างมากต่อสภาวะความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ได้แก่ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้า สวัสดิการ และเงื่อนไขต่างๆในการทำงาน และยังครูมีการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยทั้ง 4 นี้ในด้านลบมากเท่าไร ความรู้สึกเหนื่อยหน่ายและเหนื่อยล้านี้ยิ่งเพิ่มมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นยังพบว่า ครูที่มีความรู้สึกเสียความเป็นตัวของตัวเอง จะมีความพึงพอใจต่ำอย่างมีนัยสำคัญกับปัจจัยด้านสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการสื่อสารและเพื่อนร่วมงาน และจากการให้ข้อมูลของครูพบว่ามีผลสอดคล้องกับ ความคิดเห็นของ Spector (1997) ที่กล่าวว่า การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและการได้รับความเคารพมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งครูที่นี้รู้สึกว่าการเงินเดือนที่ได้รับน้อย ขาดทรัพยากร และโอกาสในการก้าวหน้า ซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมและส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยเสนอรายละเอียดตามลำดับดังนี้คือ วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยที่นำมาศึกษาส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู โรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครที่เปิดสอนในระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา หรือในระดับใดระดับหนึ่งจำนวน 26,441 คน จากโรงเรียนเอกชนทั่วกรุงเทพมหานครจำนวน 733 โรงเรียน ซึ่งเป็นครูที่มาจากโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 10,748 คน ขนาดกลางจำนวน 8,075 คน และขนาดเล็กจำนวน 7,618 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู โรงเรียนเอกชนกรุงเทพ มหานครจำนวน 1,091 คน ซึ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการเปิดตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970) โดยได้กลุ่มตัวอย่างที่มาจาก โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 370 คน จากโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 364 คน และจากโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 357 คน

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้การเทียบสัดส่วนจำนวนครูใน โรงเรียนแต่ละขนาด และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามขั้นตอนดังนี้ คือ

1) กำหนดขนาดตัวอย่างของโรงเรียนในแต่ละขนาด โดยการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970) เพื่อใช้ครูจากโรงเรียนเหล่านั้นเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวนทั้งหมด 66 โรงเรียน ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 59 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจำนวนทั้งหมด 142 โรงเรียน ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 108 โรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กจำนวนทั้งหมด 525 โรงเรียน ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 226 โรงเรียน

2) สุ่มรายชื่อโรงเรียนในแต่ละขนาดด้วยการสุ่มอย่างง่าย ให้ได้ตามจำนวนที่กำหนด คือ โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 59 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 108 โรงเรียน และ โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 226 โรงเรียน

3) เมื่อได้รายชื่อโรงเรียนในแต่ละขนาดแล้ว รวมจำนวนประชากรครู พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 59 โรงเรียน มีจำนวนครูรวมกันเท่ากับ 9,789 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 108 โรงเรียน มีจำนวนครูรวมกันเท่ากับ 6,374 คน โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 226 โรงเรียน มีจำนวนครูรวมกันเท่ากับ 4,832 คน

4) จากประชากรครูที่ได้ในแต่ละขนาดโรงเรียนนำมากำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของครูที่จะเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970)

จำนวนประชากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ 9,789 คน ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 370 คน
จำนวนประชากรครูในโรงเรียนขนาดกลาง 6,374 คน ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 364 คน
จำนวนประชากรครูในโรงเรียนขนาดเล็ก 4,832 คน ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 357 คน

5) ทำการเทียบสัดส่วนจำนวนประชากรครูและจำนวนครูในแต่ละโรงเรียน
โรงเรียนขนาดใหญ่ : ทำการเทียบสัดส่วนจำนวนครูทั้งหมดในโรงเรียนนั้นๆกับประชากรครูทั้งหมดของกลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่เพื่อให้ได้จำนวนครูที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละโรงเรียน ดังนี้

$$\frac{370}{9,789} \times \text{จำนวนครูทั้งหมดในโรงเรียนแห่งนั้น} = \text{กลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนแห่งนั้น}$$

โรงเรียนขนาดกลาง : ทำการเทียบสัดส่วนจำนวนครูทั้งหมดในโรงเรียนนั้นๆกับประชากรครูทั้งหมดของกลุ่มโรงเรียนขนาดกลางเพื่อให้ได้จำนวนครูที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละโรงเรียน ดังนี้

$$\frac{364}{6,374} \times \text{จำนวนครูทั้งหมดในโรงเรียนแห่งนั้น} = \text{กลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนแห่งนั้น}$$

โรงเรียนขนาดเล็ก : ทำการเทียบสัดส่วนจำนวนครูทั้งหมดในโรงเรียนนั้นๆกับประชากรครูทั้งหมดของกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อให้ได้จำนวนครูที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละโรงเรียน ดังนี้

$$\frac{357}{4,832} \times \text{จำนวนครูทั้งหมดในโรงเรียนแห่งนั้น} = \text{กลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนแห่งนั้น}$$

ตารางแสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน (N)	โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (n)	จำนวนครู (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
ใหญ่	66	59	9,789	370
กลาง	142	108	6,374	364
เล็ก	525	226	4,832	357
รวม	733	393	20,995	1,091

การแบ่งขนาดโรงเรียนใช้เกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ

โรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 499 คน

โรงเรียนขนาดกลาง ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 500-1,499 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่ ได้แก่ โรงเรียนที่มีนักเรียน ตั้งแต่ 1,500 คน ขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอนด้วยกัน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และจำนวนปีประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสำเร็จรูปของ Spector (1994) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 36 ข้อ สอบถามเกี่ยวกับความเห็นซึ่งกำหนดระดับความเห็นเป็น 6 ระดับดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด กำหนดคะแนนเป็น 6

เห็นด้วยมาก กำหนดคะแนนเป็น 5

เห็นด้วย กำหนดคะแนนเป็น 4

ไม่เห็นด้วย กำหนดคะแนนเป็น 3

ไม่เห็นด้วยมาก กำหนดคะแนนเป็น 2

ไม่เห็นด้วยมากที่สุด กำหนดคะแนนเป็น 1

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากหนังสือ ตำรา และงานวิจัยต่างๆ ในการสร้างข้อคำถามจำนวน 35 ข้อ และกำหนดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	กำหนดคะแนนเป็น 5
เห็นด้วย	กำหนดคะแนนเป็น 4
ไม่แน่ใจ	กำหนดคะแนนเป็น 3
ไม่เห็นด้วย	กำหนดคะแนนเป็น 2
ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	กำหนดคะแนนเป็น 1

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานจากหนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาสภาพการทำงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

3. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งมีความสัมพันธ์และครอบคลุมลักษณะงานของครูโรงเรียนเอกชนได้ดังนี้

- 1) เงินเดือน
- 2) โอกาสก้าวหน้าในงาน
- 3) การนิเทศงาน
- 4) สวัสดิการ
- 5) รางวัล/การตอบแทนที่ได้จากการทำงาน
- 6) เจื่อนใจในการทำงาน
- 7) เพื่อนร่วมงาน
- 8) ลักษณะงาน
- 9) การสื่อสารในโรงเรียน

4. สร้างแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 3 ให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

5. ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องในการใช้ภาษาของแบบสอบถาม และผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบอีกครั้ง
ได้แก่

1) รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติเมธ อาจารย์พิเศษประจำสาขาวิชาบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัฐนิภา คุปรัตน์ อาจารย์พิเศษประจำสาขาวิชาบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3) ดร. พิษณุ ตุลสุข ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติ
การ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4) ดร.กรรณิการ์ ภิญญาคง ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านส่งเสริมมาตรฐานการศึกษา
สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

5) นางภัทราพรรณ เล็งวัฒนากิจ นักวิชาการศึกษา 6 ว กลุ่มงานโรงเรียนสามัญ
ศึกษา สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

7. นำข้อเสนอแนะ แก้ไขเพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิไปปรับปรุงข้อคำถามแล้วนำไปให้
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง

8. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความถูกต้องแล้วจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ไปดำเนินการจัดพิมพ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอให้ทำหนังสือขอ
ความร่วมมือไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือขอความร่วมมือพร้อมทั้งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่มีครูเป็นกลุ่ม
ตัวอย่าง ทางไปรษณีย์

3. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะติดต่อนัดหมายวันและเวลาเพื่อไปรับแบบสอบถาม
คืนด้วยตนเองในบางโรงเรียน และบางโรงเรียนให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนทางไปรษณีย์

จากการส่งแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 1,091 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา
ทั้งหมดจำนวน 797 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 73.05 โดยเป็นฉบับที่ตอบอย่างสมบูรณ์และสามารถนำมา
วิเคราะห์ได้ 775 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 71.04 ซึ่งมาจากโรงเรียนขนาดใหญ่ 282 ฉบับ คิดเป็นร้อย
ละ 25.85 โรงเรียนขนาดกลาง 255 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 23.37 และ โรงเรียนขนาดเล็ก 238 ฉบับ
คิดเป็นร้อยละ 21.82

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package for the Social Science) Version 11.0 ของสถาบันคอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยดำเนินการวิเคราะห์ดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนโดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ Spector (1994) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.00 ขึ้นไป	หมายถึง	พึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก
ค่าเฉลี่ย 3.01 – 3.99	หมายถึง	พึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.00 ลงไป	หมายถึง	ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุดว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยมากที่สุดว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) แบบ 1-tailed และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($\alpha=0.05$) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ที่ได้ ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2539: 162-163)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 หรือต่ำกว่า	หมายถึง	ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน ในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31-0.69	หมายถึง	ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 ขึ้นไป	หมายถึง	ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน ในระดับสูง

ซึ่งการวิเคราะห์ผลในแต่ละขั้นตอนจะทำในภาพรวมของครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานครก่อน หลังจากนั้นจะนำมาวิเคราะห์แยกตามขนาดโรงเรียน



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ซึ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย นำเสนอในรูปแบบตาราง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนของครู โรงเรียนเอกชน กทม. ในภาพรวม

ข้อที่		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	137	17.70
	หญิง	638	82.30
	รวม	775	100.00
2. อายุ	น้อยกว่า 21 ปี	20	2.60
	21-30 ปี	195	25.20
	31-40 ปี	217	28.00
	41-50 ปี	228	29.40
	มากกว่า 50 ปี	115	14.80
	รวม	775	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อที่		จำนวน(คน)	ร้อยละ
3. สถานภาพ	โสด	375	48.40
	สมรส	366	47.20
	หย่าร้าง	17	2.20
	อื่นๆ	17	2.20
	รวม	775	100.00
4. วุฒิสูงสุดทางการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	49	6.30
	ปริญญาตรี	626	80.80
	ปริญญาโท	95	12.30
	ปริญญาเอก	4	0.50
	รวม	775	100.00
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนั้น	น้อยกว่า 5 ปี	200	25.80
	5-10 ปี	208	26.80
	11-15 ปี	138	17.80
	16-20 ปี	85	11.00
	มากกว่า 20 ปี	144	18.60
	รวม	775	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 775 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็น ร้อยละ 82.30 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.40 และรองลงมาคือกลุ่มครูที่มีช่วง อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.00 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 48.40 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 47.20 ส่วนใหญ่มีวุฒิสูงสุดทางการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 80.80 รองลงมาคือระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 12.30 และระยะเวลาการเป็น ครูในโรงเรียนแห่งนั้น ส่วนใหญ่คือ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.80 รองลงมาคือน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็น ร้อยละ 25.80

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชน กทม. ขนาดใหญ่

ข้อที่		จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	66	23.40
	หญิง	216	76.60
	รวม	282	100.00
2.อายุ	น้อยกว่า 21 ปี	12	4.30
	21-30 ปี	74	26.20
	31-40 ปี	79	28.00
	41-50 ปี	87	30.90
	มากกว่า 50 ปี	30	10.60
	รวม	282	100.00
3. สถานภาพ	โสด	136	48.20
	สมรส	138	48.90
	หย่าร้าง	4	1.40
	อื่นๆ	4	1.40
	รวม	282	100.00
4. วุฒิสูงสุดทางการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	5.30
	ปริญญาตรี	220	78.00
	ปริญญาโท	45	16.00
	ปริญญาเอก	2	0.70
	รวม	282	100.00
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้	น้อยกว่า 5 ปี	68	24.10
	5-10 ปี	66	23.40
	11-15 ปี	64	22.70
	16-20 ปี	38	13.50
	มากกว่า 20 ปี	46	16.30
	รวม	282	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจากโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 282 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.60 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.90 รองลงมาคือกลุ่มครูที่มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.00 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 48.90 รองลงมาคือสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 48.20 ส่วนใหญ่มีวุฒิสูงสุดทางการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.00 รองลงมาคือระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 16.00 และระยะเวลาการเป็นครูในโรงเรียนแห่งนั้น ส่วนใหญ่น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.10 รองลงมาคือ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.40



สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชน กทม. ขนาดกลาง

ข้อที่		จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	52	20.40
	หญิง	203	79.60
	รวม	255	100.00
2.อายุ	น้อยกว่า 21 ปี	6	2.40
	21-30 ปี	66	25.90
	31-40 ปี	71	27.80
	41-50 ปี	76	29.80
	มากกว่า 50 ปี	36	14.10
	รวม	255	100.00
3. สถานภาพ	โสด	123	48.20
	สมรส	119	46.70
	หย่าร้าง	8	3.10
	อื่นๆ	5	2.00
	รวม	255	100.00
4. วุฒิสูงสุดทางการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	5.10
	ปริญญาตรี	205	80.40
	ปริญญาโท	36	14.10
	ปริญญาเอก	1	0.40
	รวม	225	100.00
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนั้น	น้อยกว่า 5 ปี	60	23.50
	5-10 ปี	73	28.60
	11-15 ปี	48	18.80
	16-20 ปี	28	11.00
	มากกว่า 20 ปี	46	18.00
	รวม	255	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจากโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 255 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 79.60 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.80 และรองลงมาคือกลุ่มครูที่มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.80 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 48.20 รองลงมาคือสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 46.70 ส่วนใหญ่มีวุฒิสูงสุดทางการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 80.40 รองลงมาคือระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 14.10 และระยะเวลาการเป็นครูในโรงเรียนแห่งนั้น ส่วนใหญ่คือ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.60 รองลงมาคือน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.50



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชน กทม. ขนาดเล็ก

ข้อที่		จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	19	8.00
	หญิง	219	92.00
	รวม	238	100.00
2. อายุ	น้อยกว่า 21 ปี	2	0.80
	21-30 ปี	55	23.10
	31-40 ปี	67	28.20
	41-50 ปี	65	27.30
	มากกว่า 50 ปี	49	20.60
	รวม	238	100.00
3. สถานภาพ	โสด	116	48.70
	สมรส	109	45.80
	หย่าร้าง	5	2.10
	อื่นๆ	8	3.40
	รวม	238	100.00
4. วุฒิสูงสุดทางการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	8.80
	ปริญญาตรี	201	84.50
	ปริญญาโท	15	6.30
	ปริญญาเอก	1	0.40
	รวม	238	100.00
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้	น้อยกว่า 5 ปี	72	30.30
	5-10 ปี	69	29.00
	11-15 ปี	26	10.90
	16-20 ปี	19	8.00
	มากกว่า 20 ปี	52	21.80
	รวม	238	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจากโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 238 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 92.00 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.20 และ รองลงมาคือกลุ่มครูที่มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.30 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 48.70 รองลงมาคือสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 45.80 ส่วนใหญ่มีวุฒิสูงสุดทางการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 84.50 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 8.80 และระยะเวลาการเป็นครูในโรงเรียนแห่งนั้น ส่วนใหญ่น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.30 รองลงมาคือ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร

การแสดงผลในตอนนี้ นำเสนอระดับความพึงพอใจ(ค่าเฉลี่ย)เป็นรายชื่อของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร หลังจากนั้นจะสรุประดับความพึงพอใจของแต่ละปัจจัยแยกเป็นตารางของโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครในภาพรวมและในแต่ละขนาดโรงเรียน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครในรายชื่อ

ข้อคำถาม	โรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร							
	ภาพรวม		ขนาดใหญ่		ขนาดกลาง		ขนาดเล็ก	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
เงินเดือน								
1. ท่านคิดว่าได้รับความเป็นธรรมเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับ	3.90	1.09	4.10	1.01	3.86	1.12	3.71	1.12
10. การเลื่อนขั้นเกิดขึ้นน้อยและดูเป็นเรื่องยากลำบาก	2.97	1.17	2.97	1.20	2.96	1.11	2.98	1.20
19. ท่านรู้สึกว่าเงินเดือนที่ได้รับน้อยเกินไป	3.02	1.26	3.02	1.29	3.02	1.28	3.02	1.22
28. ท่านรู้สึกพอใจในโอกาสที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.04	1.18	4.26	1.09	3.83	1.22	4.00	1.18
ระดับความพึงพอใจ	3.48	0.77	3.59	0.80	3.42	0.75	3.43	0.74
โอกาสก้าวหน้าในงาน								
2. มีโอกาสน้อยมากที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งในงานที่ทำอยู่	3.12	1.10	3.01	1.11	3.05	1.16	3.32	0.98
11. บุคคลที่ทำงานดีได้รับโอกาสที่เป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง	3.98	1.07	3.99	1.09	3.91	0.98	4.04	1.14
20. บุคคลที่ทำงานที่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างรวดเร็วเช่นเดียวกับที่อื่น	3.52	1.09	3.58	1.12	3.50	1.10	3.48	1.04
33. ท่านพึงพอใจกับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.82	1.06	3.87	1.01	3.75	1.09	3.84	1.08
ระดับความพึงพอใจ	3.61	0.67	3.61	0.68	3.55	0.68	3.67	0.63
การนิเทศงาน								
3. หัวหน้างานของท่านเป็นบุคคลมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	4.44	1.02	4.44	0.98	4.36	1.01	4.52	1.09
12. ท่านรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากหัวหน้างาน	3.75	1.18	3.79	1.20	3.61	1.20	3.86	1.11
21. หัวหน้างานแสดงความใส่ใจในความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยมาก	3.43	1.24	3.33	1.22	3.33	1.23	3.66	1.24
30. ท่านพึงพอใจในหัวหน้างานของท่าน	4.24	1.09	4.29	1.10	4.11	1.11	4.33	1.06
ระดับความพึงพอใจ	3.97	0.77	3.96	0.80	3.85	0.76	4.09	0.74

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อคำถาม	โรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร							
	ภาพรวม		ขนาดใหญ่		ขนาดกลาง		ขนาดเล็ก	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
สวัสดิการ								
4. ท่านไม่พอใจเกี่ยวกับสวัสดิการที่ท่านได้รับ	3.42	1.17	3.47	1.24	3.33	1.15	3.46	1.09
13. สวัสดิการที่ท่านได้รับดีพอๆกับที่โรงเรียนส่วนใหญ่ให้	3.94	1.11	4.13	1.14	3.92	1.06	3.73	1.11
22. สวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรม	3.87	1.05	4.02	1.00	3.75	1.12	3.81	1.01
29. ท่านคิดว่ายังขาดสวัสดิการบางอย่างที่ควรจะได้รับ	2.97	1.17	2.94	1.22	3.00	1.14	2.99	1.14
ระดับความพึงพอใจ	3.55	0.75	3.64	0.79	3.50	0.71	3.50	0.72
รางวัล/การตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน								
5. เมื่อท่านทำงานได้ดี ท่านได้รับการชื่นชมตามสมควร	4.11	0.93	4.16	0.95	4.04	0.96	4.13	0.88
14. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำไม่น่าชื่นชมสักเท่าไร	4.07	1.18	4.12	1.25	3.96	1.20	4.14	1.05
23. รางวัล/สิ่งตอบแทนต่างๆที่ท่านได้รับมีน้อย	3.32	1.18	3.46	1.23	3.12	1.19	3.37	1.10
32. ท่านรู้สึกว่าความพยายามของท่านไม่ได้รับการตอบแทนเท่าที่ควร	3.31	1.10	3.32	1.10	3.22	1.08	3.40	1.11
ระดับความพึงพอใจ	3.70	0.74	3.76	0.79	3.59	0.68	3.76	0.72
เงื่อนไขในการทำงาน								
6. มีระเบียบกฎเกณฑ์และขั้นตอนต่างๆมากมายในที่ทำงาน ที่ทำให้การปฏิบัติงานมีความยุ่งยาก	3.19	1.11	3.09	1.13	3.09	1.12	3.41	1.06
15. ความพยายามในการทำงานของท่านไม่ถูกจำกัดโดยกฎระเบียบปลีกย่อยต่างๆ	3.86	1.07	3.80	1.07	3.88	1.07	3.89	1.07
24. งานที่ท่านทำมาก/หนัก เกินไป	3.41	1.05	3.37	1.11	3.37	1.12	3.51	0.89
31. ท่านมีงานเอกสารมากเกินไป	2.94	1.16	2.76	1.22	3.02	1.14	3.08	1.08
ระดับความพึงพอใจ	3.35	0.68	3.26	0.70	3.34	0.66	3.47	0.67

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อคำถาม	โรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร							
	ภาพรวม		ขนาดใหญ่		ขนาดกลาง		ขนาดเล็ก	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
เพื่อนร่วมงาน								
7. ท่านพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน	4.59	0.96	4.65	0.97	4.55	0.95	4.58	0.96
16. ท่านรู้สึกว่าคุณต้องทำงานอย่างหนักเนื่องจากเพื่อนร่วมงานไม่มีความสามารถ	3.85	1.13	3.90	1.11	3.74	1.12	3.90	1.16
25. ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี	4.69	0.99	4.80	0.95	4.66	0.95	4.57	1.06
34. มีการทะเลาะและความไม่ลงรอยเกิดขึ้นในองค์กรอยู่บ่อยครั้ง	3.77	1.34	3.82	1.36	3.69	1.31	3.78	1.35
ระดับความพึงพอใจ	4.22	0.73	4.29	0.73	4.16	0.72	4.21	0.73
ลักษณะงาน								
8. บางครั้งท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำไม่มีความหมาย	3.73	1.29	3.72	1.43	3.63	1.26	3.84	1.13
17. ท่านชอบทำสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.55	0.95	4.59	0.96	4.55	0.94	4.50	0.94
27. ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ท่านทำ	4.85	1.04	4.92	1.06	4.84	0.97	4.78	1.10
35. ท่านรู้สึกสนุกกับงานที่ท่านทำ	4.54	0.97	4.55	0.99	4.58	0.91	4.47	1.01
ระดับความพึงพอใจ	4.42	0.73	4.45	0.74	4.40	0.69	4.40	0.75
การสื่อสาร								
9. โรงเรียนมีระบบการสื่อสารที่ดี	4.01	1.07	4.24	1.06	3.81	1.12	3.94	0.99
18. ท่านคิดว่าเป้าหมายของโรงเรียนไม่ชัดเจน	3.70	1.22	3.92	1.18	3.47	1.26	3.67	1.19
26. ท่านมักไม่ทราบเกี่ยวกับข่าวสารและความเป็นไปต่างๆของโรงเรียน	3.80	1.16	3.93	1.12	3.66	1.17	3.79	1.17
36. ไม่มีการอธิบายงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจนและเพียงพอ	3.50	1.19	3.50	1.19	3.38	1.25	3.63	1.14
ระดับความพึงพอใจ	3.75	0.79	3.90	0.78	3.58	0.77	3.76	0.79
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.78	0.49	3.83	0.52	3.71	0.44	3.81	0.49

ในตอนนี้เป็นการนำเสนอระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในภาพรวมและแยกตามขนาดโรงเรียน

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครในภาพรวม จำนวน 775 คน

ความพึงพอใจในแต่ละปัจจัย	\bar{X}	S.D.
เงินเดือน	3.48	0.77
โอกาสก้าวหน้าในงาน	3.61	0.67
การนิเทศงาน	3.97	0.77
สวัสดิการ	3.55	0.75
รางวัล/การตอบแทนที่ได้จากการทำงาน	3.70	0.74
เงื่อนไขในการทำงาน	3.35	0.68
เพื่อนร่วมงาน	4.22	0.73
ลักษณะงาน	4.42	0.73
การสื่อสารในโรงเรียน	3.75	0.79
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.78	0.49

n = 775

จากตารางที่ 6 พบว่าครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครโดยรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.78$) โดยปัจจัยที่ครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครโดยรวมมีความพึงพอใจมาก คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.42$) และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.22$) ปัจจัยที่ครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครโดยรวมมีความพึงพอใจ คือ การนิเทศงาน ($\bar{X} = 3.97$) การสื่อสารในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.75$) รางวัล/การตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ($\bar{X} = 3.70$) โอกาสก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.61$) สวัสดิการ ($\bar{X} = 3.55$) เงินเดือน ($\bar{X} = 3.48$) และปัจจัยด้านเงื่อนไขในการทำงาน ($\bar{X} = 3.35$)

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ขนาดใหญ่ จำนวน 282 คน

ความพึงพอใจในแต่ละปัจจัย	\bar{X}	S.D.
เงินเดือน	3.59	0.80
โอกาสก้าวหน้าในงาน	3.61	0.68
การนิเทศงาน	3.96	0.80
สวัสดิการ	3.64	0.79
รางวัล/การตอบแทนที่ได้จากการทำงาน	3.76	0.79
เงื่อนไขในการทำงาน	3.26	0.70
เพื่อนร่วมงาน	4.29	0.73
ลักษณะงาน	4.45	0.74
การสื่อสารในโรงเรียน	3.90	0.78
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.83	0.52

n = 282

จากตารางที่ 7 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครขนาดใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.83$) โดยปัจจัยที่ครูโรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.45$) และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.29$) ปัจจัยที่ครูโรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่มีความพึงพอใจ คือ การนิเทศงาน ($\bar{X} = 3.96$) การสื่อสารในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.90$) รางวัล/การตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ($\bar{X} = 3.76$) โอกาสก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.61$) สวัสดิการ ($\bar{X} = 3.64$) เงินเดือน ($\bar{X} = 3.59$) และปัจจัยด้านเงื่อนไขในการทำงาน ($\bar{X} = 3.26$)

สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ขนาดกลาง จำนวน 255 คน

ความพึงพอใจในแต่ละปัจจัย	\bar{X}	S.D.
เงินเดือน	3.42	0.75
โอกาสก้าวหน้าในงาน	3.55	0.68
การนิเทศงาน	3.85	0.76
สวัสดิการ	3.50	0.71
รางวัล/การตอบแทนที่ได้จากการทำงาน	3.59	0.68
เงื่อนไขในการทำงาน	3.34	0.66
เพื่อนร่วมงาน	4.16	0.72
ลักษณะงาน	4.40	0.69
การสื่อสารในโรงเรียน	3.58	0.77
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.71	0.44

n = 255

จากตารางที่ 8 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครขนาดกลางมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.71$) โดยปัจจัยที่ครูโรงเรียนเอกชนขนาดกลางมีความพึงพอใจมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.40$) และ เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.16$) ปัจจัยที่ครูโรงเรียนเอกชนขนาดกลางมีความพึงพอใจ คือ การนิเทศงาน ($\bar{X} = 3.85$) รางวัล/การตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ($\bar{X} = 3.59$) การสื่อสารในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.58$) โอกาสก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.55$) สวัสดิการ ($\bar{X} = 3.50$) เงินเดือน ($\bar{X} = 3.42$) และปัจจัยด้านเงื่อนไขในการทำงาน ($\bar{X} = 3.34$)

สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ขนาดเล็ก จำนวน 238 คน

ความพึงพอใจในแต่ละปัจจัย	\bar{X}	S.D.
เงินเดือน	3.43	0.74
โอกาสก้าวหน้าในงาน	3.67	0.63
การนิเทศงาน	4.09	0.74
สวัสดิการ	3.50	0.72
รางวัล/การตอบแทนที่ได้จากการทำงาน	3.76	0.72
เงื่อนไขในการทำงาน	3.47	0.67
เพื่อนร่วมงาน	4.21	0.73
ลักษณะงาน	4.40	0.75
การสื่อสารในโรงเรียน	3.76	0.79
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.81	0.49

n = 238

จากตารางที่ 9 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครขนาดเล็กมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.81$) โดยปัจจัยที่ครูโรงเรียนเอกชนขนาดเล็กมีความพึงพอใจมาก คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.40$) เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.21$) และ การนิเทศงาน ($\bar{X} = 4.09$) ปัจจัยที่ครูโรงเรียนเอกชนขนาดเล็กมีความพึงพอใจ คือ รางวัล/การตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับการสื่อสารในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.76$) โอกาสก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.67$) สวัสดิการ ($\bar{X} = 3.50$) เงื่อนไขในการทำงาน ($\bar{X} = 3.47$) และ เงินเดือน ($\bar{X} = 3.43$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานครวิเคราะห์จากปัจจัยทั้ง 9 ปัจจัย (ตัวแปรต้น) เพื่อศึกษาว่าตัวแปรใดมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (เป็นการตรวจสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้) และตัวแปรต้นแต่ละตัวส่งผลมากน้อยอย่างไรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($\alpha=0.05$)

ในตารางแสดงผลได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติไว้ดังนี้

R	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่มีความสัมพันธ์กันมากน้อยอย่างไร
R ²	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนายซึ่งอธิบายว่าตัวแปรต้นสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้มากน้อยอย่างไร
Adj R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่มีการปรับให้มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้นสำหรับข้อมูลที่มีน้อย
SE	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าตัวแปร
B	หมายถึง	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในสมการคะแนนดิบ
SE B	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า
Beta	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวแปรต้น ซึ่งคำนวณจากค่าตัวแปรต่างๆ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ตารางที่ 10 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ ปัจจัยต่างๆจำนวน 9 ปัจจัย ของครูโรงเรียนเอกชนกทม. ในภาพรวม

	ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติ งาน	เงินเดือน	โอกาส ก้าวหน้า	การนิเทศงาน	สวัสดิการ	รางวัล/การ ตอบแทนจาก การทำงาน	เงื่อนไขในการ ทำงาน	เพื่อนร่วมงาน	ลักษณะงาน	การสื่อสารใน โรงเรียน
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	1									
เงินเดือน	.067**	1								
โอกาสก้าวหน้าในงาน	.124**	.432**	1							
การนิเทศงาน	.346**	.271**	.471**	1						** p ≤ 0.05
สวัสดิการ	.102**	.339**	.415**	.393**	1					
รางวัล/การตอบแทนที่ได้จากการทำงาน	.237**	.231**	.464**	.411**	.474**	1				
เงื่อนไขในการทำงาน	.312**	.159**	.341**	.446**	.375**	.503**	1			
เพื่อนร่วมงาน	.259**	.184**	.264**	.337**	.334**	.414**	.437**	1		
ลักษณะงาน	.246**	.198**	.370**	.434**	.341**	.495**	.504**	.429**	1	
การสื่อสารในโรงเรียน	.328**	.230**	.339**	.473**	.398**	.469**	.556**	.500**	.616**	1

n = 775

จากตารางที่ 10 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 9 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าปัจจัยตัวอื่น คือ การนิเทศงาน ($r = .346$) แต่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับ การสื่อสารในโรงเรียน ($r = .328$) และเงื่อนไขในการทำงาน ($r = .312$) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ คือ เพื่อนร่วมงาน ($r = .259$) ลักษณะงาน ($r = .246$) รางวัล/การตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ($r = .237$) โอกาสก้าวหน้าในงาน ($r = .124$) สวัสดิการ ($r = .102$) และเงินเดือน ($r = .067$)

ตารางที่ 11 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย และค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าตัวแปร ในภาพรวมของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร

ปัจจัย	R	R ²	Adj R ²	SE	F	Sig F
การนิเทศงาน	.346	.120	.118	.45681	105.028	0.00
การสื่อสารในโรงเรียน	.393	.154	.152	.44803	70.393	0.00
เงินเดือน	.436	.191	.187	.43860	60.488	0.00
เงื่อนไขในการทำงาน	.449	.201	.197	.43594	48.529	0.00
เพื่อนร่วมงาน	.455	.207	.202	.43473	40.103	0.00
สวัสดิการ	.460	.212	.205	.43369	34.360	0.00

จากตารางที่ 11 เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัย (ตัวแปรต้น) ที่ถูกเลือกเข้าสู่สมการมี 6 ปัจจัย ซึ่งมีนัยสำคัญที่ $F = 0.00$ โดยเรียงลำดับเข้าสู่สมการได้ดังนี้ คือ การนิเทศงาน ($R^2 = .120$) การสื่อสารในโรงเรียน ($R^2 = .154$) เงินเดือน ($R^2 = .191$) เงื่อนไขในการทำงาน ($R^2 = .201$) เพื่อนร่วมงาน ($R^2 = .207$) และสวัสดิการ ($R^2 = .212$)

จากปัจจัย (ตัวแปรต้น) แรกที่เข้าสู่สมการ คือ การนิเทศงาน มีค่า $R^2 = .120$ สามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ตัวแปรตาม) ได้ร้อยละ 12.0 และเมื่อนำปัจจัยด้านการสื่อสารในโรงเรียน ปัจจัยด้านเงินเดือน ปัจจัยด้านเงื่อนไขในการทำงาน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านสวัสดิการ เข้าสู่สมการทีละปัจจัย พบว่าสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้เพิ่มมากขึ้นเป็นร้อยละ 15.4 , 19.1, 20.1, 20.7 และ 21.2 ตามลำดับ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 ตารางแสดงค่าสถิติของกลุ่มตัวแปรต้น (ปัจจัย) ที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าอยู่ในสมการถดถอย โรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครในภาพรวม

ปัจจัย	B	SE B	Beta	T	Sig T
การนิเทศงาน	.259	.038	.265	6.818	0.000
การสื่อสารในโรงเรียน	.162	.043	.161	3.739	0.000
เงินเดือน	.152	.028	.185	5.348	0.000
เงื่อนไขในการทำงาน	.109	.037	.122	2.989	0.003
เพื่อนร่วมงาน	.009	.036	.097	2.526	0.012
สวัสดิการ	.006	.029	.082	2.164	0.031
a (Constant)	2.156	.172		12.541	0.000

จากตารางที่ 12 สามารถสร้างเป็นสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ และสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\text{ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน} = 2.156 + 0.259 \text{ การนิเทศงาน} + 0.162 \text{ การสื่อสารในโรงเรียน} + 0.152 \text{ เงินเดือน} + 0.109 \text{ เงื่อนไขในการทำงาน} + 0.009 \text{ เพื่อนร่วมงาน} + 0.006 \text{ สวัสดิการ}$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} \text{ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน} = 0.265Z_{\text{การนิเทศงาน}} + 0.161Z_{\text{การสื่อสารในโรงเรียน}} + 0.185Z_{\text{เงินเดือน}} + 0.122Z_{\text{เงื่อนไขในการทำงาน}} + 0.097Z_{\text{เพื่อนร่วมงาน}} + 0.082Z_{\text{สวัสดิการ}}$$

สถาบันวิจัยประชากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยจำนวน 9 ปัจจัย ของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร
ขนาดใหญ่

	ความพึง พอใจในการ ปฏิบัติ งาน	เงินเดือน	โอกาส ก้าวหน้า	การนิเทศงาน	สวัสดิการ	รางวัล/การ ตอบแทนจาก การทำงาน	เงื่อนไข การทำงาน	เพื่อนร่วมงาน	ลักษณะงาน	การสื่อสารใน โรงเรียน
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	1									
เงินเดือน	.025	1								
โอกาสก้าวหน้าในงาน	.258**	.460**	1							
การนิเทศงาน	.462**	.282**	.452**	1						** p ≤ 0.05
สวัสดิการ	.207**	.257**	.367**	.272**	1					
รางวัล/การตอบแทนที่ได้จากการทำงาน	.283**	.273**	.537**	.410**	.452**	1				
เงื่อนไขในการทำงาน	.382**	.169**	.390**	.484**	.325**	.535**	1			
เพื่อนร่วมงาน	.315**	.206**	.313**	.354**	.312**	.456**	.483**	1		
ลักษณะงาน	.328**	.184**	.403**	.481**	.227**	.442**	.554**	.438**	1	
การสื่อสารในโรงเรียน	.414**	.222**	.442**	.531**	.390**	.519**	.532**	.502**	.618**	1

n = 282

จากตารางที่ 13 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 9 ปัจจัย มี 8 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือปัจจัยด้านเงินเดือน (Sig = .335) ปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าปัจจัยตัวอื่น คือการนิเทศงาน (r = .462) แต่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับการสื่อสารในโรงเรียน (r = .414) เงื่อนไขในการทำงาน (r = .382) ลักษณะงาน (r = .328) และเพื่อนร่วมงาน (r = .315) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำคือ รางวัล/การตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (r = .283) โอกาสก้าวหน้าในงาน (r = .258) และ สวัสดิการ (r = .207)

ตารางที่ 14 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย และค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าตัวแปร ในกลุ่มของโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร ขนาดใหญ่

ปัจจัย	R	R ²	Adj R ²	SE	F	Sig F
การนิเทศงาน	.462	.214	.211	.45953	76.084	0.000
การสื่อสารในโรงเรียน	.503	.253	.248	.44859	47.336	0.000
เงื่อนไขในการทำงาน	.547	.300	.290	.43602	29.629	0.000

จากตารางที่ 14 เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัย (ตัวแปรต้น) ที่ถูกเลือกเข้าสู่สมการมี 3 ปัจจัย ซึ่งมีนัยสำคัญที่ $F = 0.000$ โดยเรียงลำดับเข้าสู่สมการได้ดังนี้ คือ การนิเทศงาน ($R^2 = .214$) การสื่อสารในโรงเรียน ($R^2 = .253$) และเงื่อนไขในการทำงาน ($R^2 = .300$)

จากปัจจัย (ตัวแปรต้น) แรกที่เข้าสู่สมการ คือ การนิเทศงาน มีค่า $R^2 = .214$ สามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ตัวแปรตาม) ได้ร้อยละ 21.4 และเมื่อนำปัจจัยด้านการสื่อสารในโรงเรียน และปัจจัยด้านเงื่อนไขในการทำงาน เข้าสู่สมการทีละปัจจัยพบว่าสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้เพิ่มมากขึ้นเป็นร้อยละ 25.3 และ 30.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ตารางแสดงค่าสถิติของกลุ่มตัวแปรต้น (ปัจจัย) ที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าอยู่ในสมการถดถอย ของโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร ขนาดใหญ่

ปัจจัย	B	SE B	Beta	T	Sig T
การนิเทศงาน	.359	.066	.341	5.408	0.000
การสื่อสารในโรงเรียน	.207	.067	.200	3.112	0.002
เงื่อนไขในการทำงาน	.127	.055	.143	2.313	0.021
a (Constant)	1.751	.268		6.525	0.000

จากตารางที่ 15 สามารถสร้างเป็นสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ และสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\text{ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน} = 1.751 + 0.359\text{การนิเทศงาน} + 0.207\text{การสื่อสารในโรงเรียน} + 0.127\text{เงื่อนไขในการทำงาน}$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}\text{ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน} = 0.341Z_{\text{การนิเทศงาน}} + 0.200Z_{\text{การสื่อสารในโรงเรียน}} + 0.143Z_{\text{เงื่อนไขในการทำงาน}}$$

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ ปัจจัยจำนวน 9 ปัจจัย ของครู โรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครขนาดกลาง

	ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติ งาน	เงินเดือน	โอกาส ก้าวหน้า	การนิเทศงาน	สวัสดิการ	รางวัล/การ ตอบแทนจาก การทำงาน	เงื่อนไข การทำงาน	เพื่อนร่วมงาน	ลักษณะงาน	การสื่อสารใน โรงเรียน
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	1									
เงินเดือน	.118**	1								
โอกาสก้าวหน้าในงาน	.018	.397**	1							
การนิเทศงาน	.192**	.206**	.445**	1						** p ≤ 0.05
สวัสดิการ	.007	.356**	.434**	.529**	1					
รางวัล/การตอบแทนที่ได้จากการทำงาน	.118**	.240**	.458**	.421**	.493**	1				
เงื่อนไขในการทำงาน	.138**	.109**	.357**	.395**	.436**	.481**	1			
เพื่อนร่วมงาน	.147**	.168**	.203**	.270**	.246**	.288**	.299**	1		
ลักษณะงาน	.062	.215**	.342**	.419**	.396**	.490**	.451**	.366**	1	
การสื่อสารในโรงเรียน	.129**	.167**	.328**	.463**	.382**	.431**	.510**	.466**	.604**	1

n = 255

จากตารางที่ 16 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มี 3 ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน (Sig = .388) ปัจจัยด้านสวัสดิการ (Sig = .457) และปัจจัยด้านลักษณะงาน (Sig = .163) สำหรับ 6 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การนิเทศงาน ($r = .192$) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าปัจจัยตัวอื่น รองลงมาได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ($r = .147$) เงื่อนไขในการทำงาน ($r = .138$) การสื่อสารในโรงเรียน ($r = .129$) และรางวัล/การตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับปัจจัยด้านเงินเดือน ($r = .118$) โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

ตารางที่ 17 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย และค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าตัวแปร ในกลุ่มของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครขนาดกลาง

ปัจจัย	R	R ²	Adj R ²	SE	F	Sig F
การนิเทศงาน	.192	.037	.033	.43144	9.641	0.002
เงินเดือน	.250	.063	.055	.42645	8.410	0.000

จากตารางที่ 17 เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัย (ตัวแปรต้น) ที่ถูกเลือกเข้าสู่สมการมี 2 ปัจจัย ซึ่งมีนัยสำคัญที่ $F = 0.002$ และ 0.000 โดยเรียงลำดับเข้าสู่สมการได้ดังนี้ คือ การนิเทศงาน ($R^2 = .037$) และเงินเดือน ($R^2 = .063$)

จากปัจจัย (ตัวแปรต้น) แรกที่เข้าสู่สมการ คือ การนิเทศงาน มีค่า $R^2 = .037$ สามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ตัวแปรตาม) ได้ร้อยละ 3.70 และเมื่อนำปัจจัยด้านเงินเดือน เข้าสู่สมการ พบว่าสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้เพิ่มมากขึ้นเป็นร้อยละ 6.30

ตารางที่ 18 ตารางแสดงค่าสถิติของกลุ่มตัวแปรต้น (ปัจจัย) ที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าอยู่ในสมการถดถอย ของโรงเรียนเอกชนขนาดกลาง

ปัจจัย	B	SE B	Beta	T	Sig T
การนิเทศงาน	.210	.058	.225	3.616	0.000
เงินเดือน	.121	.046	.164	2.637	0.009
a (Constant)	3.354	.260		12.879	0.000

จากตารางที่ 18 สามารถสร้างเป็นสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ และสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน = 3.354 + 0.210 การนิเทศงาน + 0.121 เงินเดือน

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

\hat{Z} ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน = 0.225 $Z_{\text{การนิเทศงาน}}$ + 0.164 $Z_{\text{เงินเดือน}}$

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 19 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ ปัจจัยจำนวน 9 ปัจจัย ของครู โรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร
ขนาดเล็ก

	ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติ งาน	เงินเดือน	โอกาส ก้าวหน้า	การนิเทศงาน	สวัสดิการ	รางวัล/การ ตอบแทนจาก การทำงาน	เงื่อนไขในการ ทำงาน	เพื่อนร่วมงาน	ลักษณะงาน	การสื่อสารใน โรงเรียน
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	1									
เงินเดือน	.091	1								
โอกาสก้าวหน้าในงาน	.043	.436**	1							
การนิเทศงาน	.335**	.312**	.506**	1						** p ≤ 0.05
สวัสดิการ	.060	.381**	.437**	.373**	1					
รางวัล/การตอบแทนที่ได้จากการทำงาน	.282**	.145**	.384**	.397**	.453**	1				
เงื่อนไขในการทำงาน	.365**	.163**	.262**	.443**	.342**	.465**	1			
เพื่อนร่วมงาน	.274**	.165**	.257**	.371**	.428**	.490**	.515**	1		
ลักษณะงาน	.310**	.173**	.358**	.390**	.393**	.558**	.476**	.483**	1	
การสื่อสารในโรงเรียน	.377**	.265**	.232**	.414**	.399**	.427**	.613**	.526**	.619**	1

n = 238

จากตารางที่ 19 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มี 3 ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือน (Sig = .081) โอกาสก้าวหน้าในงาน (Sig = .256) และสวัสดิการ (Sig = .179) สำหรับ 6 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การสื่อสารในโรงเรียน (r = .377) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าปัจจัยตัวอื่น แต่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับ เงื่อนไขในการทำงาน (r = .365) การนิเทศงาน (r = .335) และลักษณะงาน (r = .310) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ คือ รางวัล/การตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (r = .282) และ เพื่อนร่วมงาน (r = .274)

ตารางที่ 20 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย และค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าตัวแปร ในกลุ่มของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร ขนาดเล็ก

ปัจจัย	R	R ²	Adj R ²	SE	F	Sig F
การสื่อสารในโรงเรียน	.377	.142	.138	.45515	39.052	0.000
การนิเทศงาน	.493	.243	.233	.42934	25.039	0.000

จากตารางที่ 20 เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัย (ตัวแปรต้น) ที่ถูกเลือกเข้าสู่สมการมี 2 ปัจจัย ซึ่งมีนัยสำคัญที่ $F = 0.000$ โดยเรียงลำดับเข้าสู่สมการได้ดังนี้ คือ การสื่อสารในโรงเรียน ($R^2 = .142$) และ การนิเทศงาน ($R^2 = .243$)

จากปัจจัย (ตัวแปรต้น) แรกที่เข้าสู่สมการ คือการสื่อสารในโรงเรียน มีค่า $R^2 = .142$ สามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ตัวแปรตาม) ได้ร้อยละ 14.2 และเมื่อนำ ปัจจัยด้านการนิเทศงาน เข้าสู่สมการ พบว่าสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้เพิ่มมากขึ้นเป็นร้อยละ 24.3

ตารางที่ 21 ตารางแสดงค่าสถิติของกลุ่มตัวแปรต้น (ปัจจัย) ที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าอยู่ในสมการถดถอย ของโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร ขนาดเล็ก

ปัจจัย	B	SE B	Beta	T	Sig T
การสื่อสารในโรงเรียน	.328	.063	.331	5.234	0.000
การนิเทศงาน	.258	.059	.281	4.373	0.000
a (Constant)	2.316	.284		8.170	0.000

จากตารางที่ 21 สามารถสร้างเป็นสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ และสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน = 2.316 + 0.328 การสื่อสารในโรงเรียน + 0.258 การนิเทศงาน

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

\hat{Z} ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน = 0.331 $Z_{\text{การสื่อสารในโรงเรียน}}$ + 0.281 $Z_{\text{การนิเทศงาน}}$

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยมีสมมติฐานของการวิจัยว่าปัจจัยที่นำมาศึกษาส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูจากโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครทั้ง 3 ขนาด รวม 1,091 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ซึ่งใช้สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS version 11.0 หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (1-tailed) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Stepwise โดยการวิเคราะห์ในภาพรวม และแยกตามขนาดโรงเรียน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($\alpha = 0.05$)

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนต่างๆที่มีครูเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,091 ฉบับ ได้รับกลับคืนจำนวน 797 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 73.05 โดยเป็นฉบับที่ตอบอย่างสมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 775 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 71.04 ซึ่งมาจากโรงเรียนขนาดใหญ่ 282 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 25.85 โรงเรียนขนาดกลาง 255 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 23.37 และโรงเรียนขนาดเล็ก 238 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 21.82

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครทั้งในภาพรวมและแยกตามขนาด พบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 31 ถึง 50 ปี มีสถานภาพโสดกับสถานภาพสมรสในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน วุฒิการศึกษาสูงสุด คือระดับปริญญาตรี และระยะเวลาในการทำงานเป็นครูในโรงเรียนเอกชนแห่งนั้นๆไม่เกิน 10 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่า โรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครทั้งในภาพรวมและแต่ละขนาดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่เมื่อพิจารณาแยกแต่ละปัจจัย พบว่า

ปัจจัยที่ครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครในภาพรวม ขนาดใหญ่ และขนาดกลางมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ลักษณะงาน และปัจจัยที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ เงื่อนไขในการทำงาน

ปัจจัยที่ครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครขนาดเล็กมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ลักษณะงาน และปัจจัยที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ เงินเดือน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า

3.1 ปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครสูงสุดในปัจจัยทั้ง 9 ปัจจัย

- 1) โรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครในภาพรวมคือ ปัจจัยด้านการนิเทศงาน
- 2) โรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครขนาดใหญ่คือ ปัจจัยด้านการนิเทศงาน
- 3) โรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครขนาดกลางคือ ปัจจัยด้านการนิเทศงาน
- 4) โรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครขนาดเล็กคือปัจจัยด้านการสื่อสารในโรงเรียน

3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ได้แก่ การนิเทศงาน การสื่อสารในโรงเรียน เงินเดือน เงื่อนไขในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และ สวัสดิการ ตามลำดับ และได้สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} \text{ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน} = 0.265Z_{\text{การนิเทศงาน}} + 0.161Z_{\text{การสื่อสารในโรงเรียน}} + 0.185Z_{\text{เงินเดือน}} + 0.122Z_{\text{เงื่อนไขในการทำงาน}} + 0.097Z_{\text{เพื่อนร่วมงาน}} + 0.082Z_{\text{สวัสดิการ}}$$

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครขนาดใหญ่ ได้แก่ การนิเทศงาน การสื่อสารในโรงเรียน และเงื่อนไขในการทำงาน ตามลำดับ และได้สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} \text{ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน} = 0.341Z_{\text{การนิเทศงาน}} + 0.200Z_{\text{การสื่อสารในโรงเรียน}} + 0.143Z_{\text{เงื่อนไขในการทำงาน}}$$

3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครขนาดกลาง ได้แก่ การนิเทศงาน และ เงินเดือน ตามลำดับ และได้สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} \text{ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน} = 0.225Z_{\text{การนิเทศงาน}} + 0.164Z_{\text{เงินเดือน}}$$

4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานครขนาดเล็ก ได้แก่ การสื่อสารในโรงเรียน และการนิเทศงาน ตามลำดับ และได้สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{\text{ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน}} = 0.331Z_{\text{การสื่อสารในโรงเรียน}} + 0.281Z_{\text{การนิเทศงาน}}$$

4. ผลการตรวจสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 9 ปัจจัย ได้แก่ เงินเดือน โอกาสก้าวหน้าในงาน การนิเทศงาน สวัสดิการ รางวัล/การตอบแทนที่ได้จากการทำงาน เจือใจในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และการสื่อสารในโรงเรียน มีเพียงบางปัจจัยเท่านั้นที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากปัจจัยทั้ง 9 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครในภาพรวม แต่เมื่อพิจารณาแยกตามขนาดโรงเรียนพบว่ามีเพียงบางปัจจัยเท่านั้นที่สัมพันธ์และส่งผลต่อความพึงพอใจของครู จึงนำมาเป็นประเด็นในการอภิปรายดังนี้

1. สถานภาพของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร จากข้อมูลพบว่าครูส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31- 50 ปี ซึ่งถือได้ว่าเป็นช่วงอายุที่ผ่านงานและประสบการณ์ต่างๆ มาพอสมควร แต่พบว่าระยะเวลาในการทำงานในโรงเรียนเหล่านั้นๆจะอยู่ในช่วง 5-10 ปี หรือน้อยกว่า 5 ปี แสดงว่าครูโรงเรียนเอกชนอาจจะทำงานอื่นมาก่อนหรือถ้าอยู่ในอาชีพครูโรงเรียนเอกชนอาจมีการย้ายโรงเรียนมาก่อน

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครในภาพรวมพบว่ามี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานและลักษณะงาน เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 4.00 ซึ่งหมายถึง มีความพึงพอใจมาก เช่นเดียวกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดกลาง แต่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 4.00 มี 3 ปัจจัยด้วยกันคือ ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และ การนิเทศงาน ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าปัจจัยเหล่านี้ที่ครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจมาก เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับคนที่พวกเขาต้องพบปะด้วยทุกวัน นั่นคือ เพื่อนครู ตัวเด็กนักเรียนผ่านทางลักษณะงาน และ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานผ่านทางงาน

สำหรับปัจจัยเรื่องเพื่อนร่วมงาน และ ลักษณะงาน สองปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานในอาชีพครู โรงเรียนเอกชนต้องประสบคลุกคลีอยู่ด้วยทุกวัน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับคนคือ เพื่อนครู และ ลักษณะงานคืองานการสอน การวัดประเมินผล ซึ่งต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ การประยุกต์คิดแปลง และท้าทายต่อความสามารถ และเป็นงานที่ต้องทำร่วมกับผู้อื่น โดยมีนักเรียนเป็นผลผลิตที่แสดงออกมา ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1970) ที่ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ในขั้นที่ 3 ว่าบุคคลมีความต้องการการมีส่วนร่วมในสังคม ต้องการการยอมรับจากสังคม ต้องการมิตรภาพ และความรักจากผู้อื่น และทฤษฎีความต้องการของ McClelland (1985) ที่กล่าวถึงว่า คนมีการเรียนรู้ที่จะต้องการ 3 ประการ ซึ่งเป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ในสังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม และหนึ่งในสามประการนั้นคือ ความต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น และโดยลักษณะธรรมชาติของงานอาชีพครูคืองานที่ต้องพบปะ และ สัมพันธ์กับผู้คน (ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนครู และนักเรียน) ดังนั้นการได้มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นและการได้เกี่ยวข้องกับผู้อื่นทุกวันในที่ทำงาน จึงเป็นการตอบสนองความต้องการโดยธรรมชาติของมนุษย์

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของเทวี บุญจับ (2540) ที่พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจระดับมากในด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และลักษณะงาน และงานวิจัยของ สมคิด ภู่อุด (2545) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในกรุงเทพมหานครด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และยังมี ความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Farthing (2006) ที่พบว่าตัวงานลักษณะของนักเรียนและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครู เป็นสิ่งจูงใจให้ต้องการเป็นครูในโรงเรียนแห่งนั้นต่อไป แต่ถึงกระนั้นเมื่อพิจารณาจากคำถามข้อย่อยในปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับความหมายของงานที่ทำ อยู่ในระดับพึงพอใจเท่านั้น (ค่าเฉลี่ยน้อยกว่า 4.00) แสดงว่าครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร บางครั้งอาจจะไม่รู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่ามากเท่าไร ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ลักษณะงานในอาชีพครูค่อนข้างหนักและเหนียว เพราะนอกจากงานสอนแล้วยังต้องรับผิดชอบในหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมายจากทางโรงเรียน มีเวลาเป็นของตนเองน้อยลงดังที่ ยนต์ ชุ่มจิต (2544: 218) ได้กล่าวไว้ จึงส่งผลให้การตระหนักเกี่ยวกับคุณค่าของงานน้อยลงไปด้วย

ในปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานถึงแม้ค่าเฉลี่ยโดยรวมของทุกขนาดโรงเรียนจะอยู่ในระดับที่พึงพอใจมาก แต่เมื่อพิจารณาข้อย่อยพบว่า คำถามที่เกี่ยวกับการทะเลาะวิวาทที่เกิดขึ้นในองค์กรเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกข้อย่อยในปัจจัยด้านลักษณะงาน แสดงให้เห็นถึงว่าครูโรงเรียนเอกชนในทุกขนาด โรงเรียนยังคงมีการทะเลาะเบาะแว้งกัน ซึ่งเป็นปัญหาที่กระทบกับความพึง

พอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนทุกขนาด ตามที่ Luthans (1998: 146) กล่าวว่า ความเป็นมิตร ความสามัคคี การให้ความร่วมมือกันภายในกลุ่ม มีผลต่อความพึงพอใจของตัวบุคคล และทำให้การทำงานมีความสุข

จากค่าเฉลี่ยโดยรวมของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครทั้งในภาพรวมและแยกตามขนาดในทุกปัจจัยที่อยู่ในระดับพึงพอใจ และพึงพอใจมาก แต่ยังคงมีบางข้อย่อยที่ครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานครทั้งในภาพรวมและแยกตามขนาด ไม่มีความพึงพอใจคล้ายๆกัน (ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.00 ลงไป) คือ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน (ปัจจัยด้านเงินเดือน) การขาดสวัสดิการบางอย่างที่ควรจะได้รับ (ปัจจัยด้านสวัสดิการ) ที่เป็นเช่นนี้อาจมาจากการให้เงินเดือน สวัสดิการ และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของโรงเรียนเอกชนแต่ละแห่งจะแตกต่างกันไปตามกำลังและความสามารถของแต่ละโรงเรียนและโรงเรียนไม่ได้แจ้งเกณฑ์ที่แน่นอนในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนทำให้ครูรู้สึกว่าการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นยาก และไม่มี ความพึงพอใจ ดังงานวิจัยของ ไตรธร เศรษฐีธร (2543) ที่พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนไม่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเนื่องจากโรงเรียนเอกชนไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนแน่นอนในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเหมือนกับครูในโรงเรียนของรัฐ สำหรับสวัสดิการที่ครูคิดว่ายังขาดบางอย่างที่ควรได้รับนั้น อาจเกิดจากการเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่นหรืออาชีพอื่น ตามทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams (1982) ที่กล่าวถึงว่า โดยปกติคนเราจะมีการเปรียบเทียบใน 4 ลักษณะ โดย 1 ใน 4 ลักษณะนั้นคือการเปรียบเทียบตนเองในองค์การนี้กับตนเองในองค์การอื่น(Self-outside) ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจเมื่อทราบว่าไม่เท่าเทียมกับผู้อื่น

จากปัจจัยทั้งหมด 9 ปัจจัยพบว่าปัจจัยที่ครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครทั้งในภาพรวมและแยกตามขนาดมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในจำนวนปัจจัยทั้งหมด คือปัจจัยด้านเงื่อนไขในการทำงาน เมื่อพิจารณาข้อย่อยพบว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ และ ในภาพรวมไม่มีความพึงพอใจในเรื่องงานเอกสารที่มีมากเกินไป ซึ่งเป็นไปได้ว่าสาเหตุที่ครูมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านเงื่อนไขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำเพราะปัจจุบันนี้โรงเรียนเอกชนมักมอบหมายงานอื่นโดยเฉพาะงานเอกสารให้ครูทำเพิ่มเติมนอกเหนืองานหลักคือการสอน ทำให้ครูเกิดความเครียด ความเบื่อหน่ายและไม่มีความพึงพอใจ ตามที่ Cherrington (1994: 285) กล่าวว่า ภาระงานที่ชัดเจนจะสร้างความพึงพอใจให้ผู้ที่ทำงานได้ดีกว่า การมีความสับสนในงานและบทบาทหน้าที่ที่ขัดแย้งกันซึ่งจะทำให้เกิดความเครียดได้

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครโดยรวม มี 6 ปัจจัย ได้แก่ การนิเทศงาน การสื่อสารในโรงเรียน เงินเดือน เงื่อนไขในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และสวัสดิการ แต่บางปัจจัยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำ ในขณะที่บางปัจจัยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง จึงนำมาเป็นประเด็นในการอภิปรายดังนี้

3.1 การนิเทศงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครมากกว่าปัจจัยตัวอื่นๆ ถึงแม้ว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง (ในโรงเรียนเอกชนภาพรวม ขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก) และระดับต่ำ (ในโรงเรียนขนาดกลาง) นั้นแสดงว่าครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานครจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากถ้าหากผู้บริหารหรือหัวหน้างานให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ตรวจสอบ ติดตาม การปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้มีการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะกับโรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่และขนาดกลางที่การนิเทศงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าปัจจัยตัวอื่นเช่นเดียวกับในภาพรวมของครูเอกชนกรุงเทพมหานคร แต่จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะการนิเทศงานที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่สามารถตอบสนองต่อความพึงพอใจที่แท้จริงของครูได้ ตามที่ควรจะเป็น

สำหรับการนิเทศงานถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับอาชีพครูผู้สอน เนื่องจากเทคนิค วิธีการและการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ในแวดวงของการสอนที่เกิดขึ้น การปรับเปลี่ยนหลักสูตร และความจำเป็นในการค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการสอนนักเรียน ทำให้ครูผู้สอนต้องมีการปรับตัว และมีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา การที่มีผู้คอยให้คำแนะนำ ให้ความรู้ และช่วยแก้ปัญหาทำให้ครูรู้สึกที่ไม่โดดเดี่ยวและได้รับการเอาใจใส่จากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ดังเช่นที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 132) กล่าวไว้ว่า การนิเทศงานที่พนักงานได้รับจากหน่วยงานและความรู้สึกที่มีต่อผู้นิเทศจะสื่อไปถึงความรู้สึกที่มีต่อองค์กรและหน่วยงาน ดังนั้นปัจจัยด้านนิเทศงานที่ครูได้รับจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลอย่างมากต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสบายใจ และมุมมองที่มีต่อปัจจัยอื่นๆ ในโรงเรียนด้วย โดยเฉพาะทัศนคติที่มีต่อหัวหน้างาน ซึ่งการนิเทศงานนี้เป็นอีกหนึ่งช่องทางที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับความรู้ถึงความเอาใจใส่ ความสามารถและความเป็นธรรมชาติที่หัวหน้างานมีต่อผู้ปฏิบัติงาน (Spector, 1997: 8) ดังเช่นที่ Greenberg และ Baron (1993: 168-169) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานมีแนวโน้มมากขึ้น เมื่อพนักงานมีความเชื่อว่าผู้นิเทศงานของตนมีความรู้ความสามารถ มีความสนใจในตัวพวกเขา และจะปฏิบัติกับพวกเขาอย่างให้เกียรติและเคารพ เพราะฉะนั้นการนิเทศงานจึงเป็น

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ปฏิบัติงานและยังเกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน ตามที่ Ivancevich และ Matteson (1999: 123) กล่าวไว้ว่า การมีผู้แนะนำจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสามารถและความชำนาญในการทำงานขึ้นมาได้ และเรื่องเหล่านี้อาจส่งผลต่อความรู้สึกทางจิตใจในเรื่องของการได้รับการใส่ใจ การให้เกียรติและความเคารพ และความเป็นธรรมจากหัวหน้าด้วย และตามที่ Harrell (1965: 272) ได้กล่าวว่า การนิเทศงานแบบเป็นมิตรสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงทางความคิดให้แก่ผู้ทำงานได้อย่างมาก และยังสร้างความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร สร้างบรรยากาศ ของการร่วมกันทำงานเป็นทีม ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไตรธร เศรษฐจิตร (2543) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการนิเทศงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 ถึงแม้ในโรงเรียนขนาดเล็ก ปัจจัยด้านการนิเทศงานจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลเป็นอันดับที่สอง แต่ก็ยังคงเป็นปัจจัยอันดับต้นๆที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

3.2 การสื่อสารใน โรงเรียน เป็นปัจจัยอันดับที่สองที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครในภาพรวม โรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่และขนาดกลาง แต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครขนาดเล็กมากกว่าปัจจัยตัวอื่นๆ นั้นแสดงว่าครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อการสื่อสารในโรงเรียนเป็นไปด้วยดีชัดเจน ทำให้ทราบข่าวสารหรือข้อมูลต่างๆของโรงเรียนเช่นเดียวกับผู้อื่น

การได้รับรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมผ่านการเสนอปัญหา ข้อเสนอแนะต่างๆแล้วหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานรับฟัง ตามที่ Cherrington (1994: 286) กล่าวไว้ว่า รางวัลภายใน (Intrinsic reward) เช่น การได้รับการเห็นคุณค่า สามารถส่งผลให้เกิดความพึงพอใจมากกว่ารางวัลภายนอก เช่น เงินเดือนหรือผลประโยชน์ต่างๆ และการได้รับรู้ข้อมูลต่างๆขององค์กรจะนำไปสู่ความพึงพอใจได้ เช่นเดียวกับที่ Harrell (1965: 273) กล่าวไว้ว่า การได้รับรู้ข้อมูลต่างๆขององค์กรหรือกระบวนการต่างๆขององค์กร จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากสภาพและปัญหาของครูโรงเรียนเอกชนตามที่ยันต์ ชุ่มจิต(2544: 220) ได้กล่าวถึงสาเหตุความเครียดของครูไว้หลายสาเหตุ โดยหนึ่งในสาเหตุเหล่านั้น คือ การไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งในเรื่องหลักสูตรและนโยบายของโรงเรียน เนื่องจากผู้บริหารไม่ได้รับฟังความคิดเห็น หรือไม่มีการอธิบายเป้าหมายอย่างชัดเจน ผู้ปฏิบัติอาจรู้สึกเหมือนกับว่าต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจของผู้อื่น จนทำให้เกิดความไม่พอใจ และความเครียดขึ้นมาได้ นอกจากนั้น

งานวิจัยของ Rocca และ Kostanski (2007) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านการสื่อสารว่ามีความสัมพันธ์กับความรู้สึกถึงความเป็นตัวของตัวเอง ดังนั้นการสื่อสารที่ดีจึงสามารถสร้างความรู้สึกที่ดีของครูขึ้นมาได้

การสื่อสารเป็นสิ่งที่ต้องใช้ทุกวัน ในโรงเรียนขนาดเล็กที่จำนวนครูไม่มาก สายการบังคับบัญชาไม่ซับซ้อน ความสนิมสนมในโรงเรียนจะมีมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ การสื่อสารจึงเป็นไปอย่างทั่วถึงและเป็นกันเองมากกว่าโรงเรียนที่มีบุคลากรจำนวนมากหรือมีการแบ่งเป็นฝ่ายต่างๆ หรือแม้แต่การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและครูผู้สอนด้วยกันเองก็สามารถจะสื่อสารได้โดยตรง และมีโอกาสมากกว่า เพราะฉะนั้นปัจจัยนี้จึงมีความสำคัญมากสำหรับบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก และสามารถสร้างความรู้สึกที่ดีให้กับครูจากโรงเรียนเอกชนขนาดเล็กมากกว่าขนาดกลางและขนาดใหญ่

3.3 เงินเดือน เป็นปัจจัยอันดับที่สามที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครในภาพรวม และเป็นปัจจัยอันดับสองที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครขนาดกลาง นั้นแสดงว่าครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานลักษณะงาน วุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และค่าครองชีพในปัจจุบัน

เงินเดือนที่ได้รับถือว่าเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานขั้นแรกของผู้ปฏิบัติงานต้องการตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1970: 19) ซึ่งกล่าวไว้ว่าความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการพื้นฐานทั่วไป เพื่อการมีชีวิตอยู่รอด ซึ่งถ้าหากเปรียบเทียบในองค์กร ความต้องการพื้นฐานก็คือ เงินเดือน ที่ผู้ได้รับสามารถนำไปใช้จ่ายเพื่อการอยู่รอดของชีวิต และตามทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams (1975: 237) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนที่เขาได้รับ (Output) กับสิ่งที่พวกเขาใส่เข้าไปในงาน (Input) เพราะฉะนั้นเงินเดือนที่ได้รับอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมจึงเป็นสิ่งสามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งบุคคลนั้นๆสามารถรู้สึกได้ และสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ เสนาะ ดิยาว (2543: 228) ยังได้กล่าวไว้ว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับสามารถเป็นตัวสะท้อนให้เห็นถึงความมีคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานและการปฏิบัติที่เท่าเทียมของผู้บริหาร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือเงินเดือนสามารถส่งผลต่อความรู้สึกและจิตใจภายใน นั่นก็คือการตระหนักถึงความมีคุณค่า ซึ่งตรงกับคำกล่าวของ Greenberg (1993: 168) ที่บอกว่าพนักงานจะมีความพึงพอใจเนื่องจากพวกเขาเชื่อว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

แต่ถึงกระนั้น Harrell (1965: 270-271) ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับเงินเดือนไว้ว่า แม้เงินเดือนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในอันดับต้นๆ แต่ก็ยังไม่ใช่ว่าสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในระดับมากเสียทีเดียว ซึ่งจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า เงินเดือนไม่ได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูจากโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lin (2003) ที่ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบจากเงินเดือนและสภาพในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจและความตั้งใจที่จะอยู่ในอาชีพครู พบว่าเงินเดือนไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจของครู เป็นเพียงตัวช่วยส่งเสริมสภาพการทำงานให้ครูมีความรู้สึกที่ดีและงานวิจัยของ Farthing (2001) ที่พบว่า เงินเดือนไม่ได้เป็นปัจจัยจูงใจสูงสุดของครู แต่กลับเป็นตัวงานและความสัมพันธ์กับครูและนักเรียน

ด้วยความสามารถที่แตกต่างกันของโรงเรียนในแต่ละขนาดและกำลังในการจ่ายเงินเดือนครู ความสามารถในการเพิ่มเงินเดือนให้กับครูของโรงเรียนขนาดเล็กจึงมีไม่มากนัก แม้บางโรงเรียนสามารถให้เงินเดือนเต็มวุฒิ แต่การเพิ่มขึ้นเงินเดือนยังคงเป็นไปได้ยากต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ หรือโรงเรียนของรัฐบาล ด้วยเหตุนี้ผู้ที่เข้ามาเป็นครูในโรงเรียนขนาดเล็กจึงต้องยอมรับเงื่อนไขในเรื่องเงินเดือนและอาจคาดหวังในสิ่งอื่นที่สามารถนำมาทดแทนได้ ในทางตรงกันข้าม สำหรับโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมมากยิ่งขึ้นกว่า แต่เรื่องเงินเดือนกลับไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะคุณครูได้รับเงินเดือนเต็มวุฒิตั้งแต่แรกและมีเงินเพิ่มเติมให้ในกรณีที่ได้รับผิดชอบในหน้าที่อื่นด้วย เช่น หัวหน้าฝ่าย หรือ ผู้ดูแลโครงการบางอย่าง ดังนั้นความคาดหวังในเรื่องเงินเดือนจึงมีไม่มากนัก ตามทฤษฎีของ Maslow (1970) ได้กล่าวไว้ว่าความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้นที่สามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม แต่ความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจ และจากระดับความพึงพอใจในเรื่องความเป็นธรรมของเงินเดือนที่ได้รับของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10) จึงเป็นไปได้ว่าปัจจัยนี้ครูมีความพึงพอใจมากแล้ว จึงไม่เป็นที่คาดหวังหรือส่งผลมากนักต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.4 เงื่อนไขในการทำงาน เป็นปัจจัยอันดับที่สี่ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครในภาพรวม และเป็นปัจจัยอันดับสามที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครขนาดใหญ่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง นั่นแสดงว่าครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะครูจากโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อเงื่อนไขในการทำงาน ได้แก่ ขั้นตอน กฎระเบียบต่างๆ ที่กำหนดขึ้นนั้นสามารถช่วยให้การทำงานมีความสะดวกสบาย ย่างขึ้น สร้างความสบายใจให้แก่ผู้ปฏิบัติและไม่ทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นภาระจนเกินไป

จากระดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านเงื่อนไขในการทำงานพบว่า ปัจจัยนี้มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำกว่าทุกๆปัจจัย โดยเฉพาะในเรื่องงานเอกสาร ซึ่งครูโรงเรียนเอกชนทั้งในภาพรวมและขนาดใหญ่ไม่มีความพึงพอใจ ($\bar{X} = 2.94$ และ $\bar{X} = 2.76$ ตามลำดับ) เพราะรู้สึกว่าการเอกสารมีมากเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Brewer และ McMahan-Landers (2003) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูช่วงอุตสาหกรรม พบว่า ครูมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในเรื่องกฎระเบียบและเงื่อนไขในการปฏิบัติ ในความเป็นจริง เงื่อนไข กฎระเบียบ และ ขั้นตอนต่างๆในโรงเรียน รวมทั้งการจัดทำงานเอกสารเพื่อทำข้อมูลให้เป็นลายลักษณ์อักษรและเป็นระบบนั้น มีขึ้นเพื่อช่วยให้การทำงานดำเนินไปอย่างมีระบบและเป็นระเบียบ แต่ทุกอย่างนั้นต้องมีความชัดเจนและไม่ทำให้เกิดความสับสนหรือทำให้ครูรู้สึกเป็นภาระ ดังที่ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 130) กล่าวถึง เมื่อโครงสร้างของงานที่ชัดเจน ผู้ปฏิบัติรู้ว่าต้องทำอะไร ดำเนินการอย่างไร ย่อมสะดวกต่อผู้ปฏิบัติงานและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สำหรับในโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีการแบ่งสายงานที่ซับซ้อนกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก อีกทั้งมีหลายกลุ่มงาน จำนวนบุคลากรครูที่มีจำนวนมาก ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่จึงต้องมีความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์ กับกฎระเบียบต่างๆ และขั้นตอนต่างๆ รวมทั้งงานเอกสารอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อีกทั้งโรงเรียนเอกชนแต่ละแห่งสามารถที่จะกำหนดเงื่อนไขหรือกฎระเบียบของโรงเรียนได้แตกต่างกันไปตามนโยบายของโรงเรียนและคณะผู้บริหาร ดังนั้นจะเห็นได้ว่าปัจจัยเรื่องเงื่อนไขในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความสบายใจในการทำงานของครู ด้วยเหตุนี้โรงเรียนจึงควรให้ความสำคัญกับการกำหนดเงื่อนไขในการปฏิบัติงาน มีความชัดเจน เกิดความสะดวกต่อผู้ปฏิบัติปฏิบัติงานและไม่ทำให้ผู้ปฏิบัติตามรู้สึกว่าเป็นภาระที่ถูกรับเพิ่มเติมขึ้นมา

3.5 เพื่อนร่วมงาน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครในภาพรวม นั้นแสดงว่าหากครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครมีความพอใจในเพื่อนร่วมงาน มีความสนิทสนม และเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี ก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย

เนื่องจากเป็นธรรมชาติของมนุษย์และลักษณะงานในอาชีพครูที่ต้องมีการสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งการมีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานถือได้ว่าเป็นการตอบสนองความต้องการโดยธรรมชาติของมนุษย์ ตามที่ Alderfer (1972) ได้กล่าวไว้ในทฤษฎี ERG ที่จัดความต้องการของคนออกเป็น 3 ชั้น คือ ความต้องการมีชีวิตอยู่ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า ซึ่งความต้องการด้านความสัมพันธ์จะแสดงออกโดยการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับ

บุคคลอื่น การได้เข้าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม นอกจากนี้การมีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานยังเป็นปัจจัยจำเป็น (Maintenance Factor) ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (1966) อีกด้วย และ เสนาะ ตีเขาว์ (2543: 228) ได้กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ เนื่องจาก สิ่งนี้เป็นตัวสะท้อนความสำเร็จในการทำงานและให้ความพอใจทางสังคม ในขณะที่ Luthans (1998: 146) กล่าวว่า ลักษณะของเพื่อนร่วมงานที่ต้องทำงานด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นความเป็นมิตร ความสามัคคี การให้ความร่วมมือกันภายในกลุ่ม มีผลต่อความพึงพอใจของตัวบุคคล เช่นกันแม้ว่าจะไม่มากก็ตาม และถ้าเป็นกลุ่มที่ “เหนียวแน่น” แล้ว การช่วยเหลือ การให้คำแนะนำ การสนับสนุนย่อมเกิดขึ้น และทำให้การทำงานมีความสุข

แต่เมื่อพิจารณาแยกตามขนาดโรงเรียนพบว่าปัจจัยเรื่องเพื่อนร่วมงานไม่ได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเสียทีเดียวหรืออาจจะส่งผลน้อย แต่ยังคงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในทุกขนาดโรงเรียน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครทุกขนาด มีความพึงพอใจในเรื่องเพื่อนร่วมงานอยู่แล้ว (ค่าเฉลี่ยมากกว่า 4.00 ซึ่งเป็นระดับความพึงพอใจที่มาก) ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานจึงไม่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากนัก

3.6 สวัสดิการ เป็นปัจจัยอันดับสุดท้ายที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครในภาพรวม นั้นแสดงว่า ถ้าหากโรงเรียนมีการจัดสวัสดิการให้ครูอย่างเพียงพอและเหมาะสมตามเกณฑ์ที่ครูควรจะได้ จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแม้ว่าจะไม่มากเท่ากับเงินเดือน ดังที่ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 131) ได้กล่าวไว้ว่า ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่องค์กรจัดให้ จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังเห็นได้จากผู้เชี่ยวชาญ หรือนักวิชาการของรัฐลาออกไปสู่หน่วยงานของเอกชน เพราะได้ผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่ดีกว่า ในขณะที่ Harrell (1965: 270-271) และ Luthans (1998: 145) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่ไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผลมากนักต่อความพึงพอใจในการทำงานเพราะคนทำงานส่วนมากมักจะไม่ว่าพวกเขาควรได้รับสวัสดิการมากน้อยเท่าไร

สำหรับครูโรงเรียนเอกชน สวัสดิการส่วนหนึ่งจะได้รับจากรัฐเหมือนกันทุกคนเมื่อได้รับการบรรจุเป็นครูโรงเรียนเอกชน เช่น การเบิกเงินค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เงินสมทบเงินเดือน และอีกส่วนหนึ่งเป็นสิ่งที่โรงเรียนให้เพิ่มเติม ซึ่งในส่วนตรงนี้จะแตกต่างกันไปในแต่ละโรงเรียน ในโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีสวัสดิการที่ดีกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และสามารถ

ให้ได้อย่างครบถ้วนมากกว่า เช่นเดียวกับเรื่องเงินเดือน เมื่อครูได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ ครบถ้วนอยู่แล้วปัจจัยด้านนี้จึงไม่ได้เป็นตัวจูงใจหรือทำให้เกิดความคาดหวังมากนัก แต่สำหรับครูโรงเรียนขนาดกลางหรือขนาดเล็กที่โรงเรียนมีกำลังน้อย ครูที่เข้ามาจึงต้องยอมรับข้อดกลงในเรื่องสวัสดิการที่ทางโรงเรียนพอจะจัดให้ได้ ซึ่งในบางครั้งตัวครูเองก็ยังไม่ทราบเช่นกันว่า ตนเองควรได้รับสวัสดิการมากน้อยเท่าไร นอกเหนือจากที่ทางรัฐจัดให้ ซึ่งได้เหมือนกันทุกคน อย่างไรก็ตามปัจจัยด้านสวัสดิการนี้มีผลให้ครูรู้สึกว่าได้รับผลประโยชน์เพิ่มเติมในอาชีพการเป็นครูโรงเรียนเอกชน และเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zhang (2006) ที่พบว่าปัจจัยที่มาจากองค์การ อันได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน สวัสดิการและ ความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมแล้วครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ไม่ได้อยู่ในระดับที่มาก ซึ่งบางปัจจัยควรมีการพัฒนา และเน้นให้มากยิ่งขึ้น ในขณะเดียวกัน มีบางปัจจัยที่ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความใส่ใจเป็นพิเศษ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูให้มากยิ่งขึ้น และส่งผลดีต่อตัวครูเองรวมทั้งโรงเรียนด้วย ดังข้อเสนอแนะต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านการนิเทศงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรใส่ใจในเรื่องนี้ โดยการจัดให้มีการนิเทศทั้งภายนอกและภายในอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะการนิเทศภายในโดยเพื่อนครู และจากผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย ซึ่งควรมีการจัดทำอย่างเป็นระบบ และมีข้อมูลย้อนกลับให้ครูทราบทุกครั้งหลังการนิเทศงาน เพราะจะเป็นการช่วยให้ครูได้ทราบถึงจุดที่ต้องพัฒนา ปรับปรุงให้การทำงานให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น อีกทั้งการนิเทศงานที่เป็นมิตรจากหัวหน้าจะช่วยให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร/หัวหน้า และโรงเรียนในด้านต่างๆอีกด้วย

2. ผู้บริหาร/หัวหน้างานควรจัดช่วงเวลาให้ครูได้เข้าพบเป็นการส่วนตัวเพื่อปรึกษาและพูดคุยในเรื่องต่างๆ ได้อย่างสะดวก โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่ความใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและครูมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ การได้พูดคุยกันโดยตรงทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวจะทำให้ครูมีความรู้สึกที่ดีในการเข้ามาทำงานในโรงเรียนแห่งนั้น และเป็นการช่วยให้ครูรู้สึกสบายใจในการทำงานด้วย

3. ผู้บริหารควรให้ครูได้มีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร สภาพปัญหาของโรงเรียน ความเคลื่อนไหวและนโยบายใหม่ๆ ของโรงเรียนและให้ครูได้มีโอกาสร่วมกำหนดเป้าหมายของแต่ละปีการศึกษา ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึงเกี่ยวกับนโยบายใหม่ๆ ของโรงเรียน เพื่อให้ครูรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

4. โรงเรียนที่มีความสามารถน้อยในการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการให้แก่ครู สามารถที่จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผ่านสิ่งอื่นได้ (เพราะปัจจัยนี้ไม่ใช่เป็นปัจจัยที่ส่งผลสูงสุดต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน) เช่น การจัดกิจกรรม หรือ โครงการบางอย่างเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่ครู จัดสภาพสิ่งแวดล้อมที่ครูต้องพบเจอทุกวัน เช่น ห้องพักครูให้มีสภาพที่ดี หรือ สร้างความสบายใจให้กับครูในขณะที่มาทำงานเท่าที่จะสามารถทำได้ ใส่ใจในความเป็นไปของตัวครู เช่น วันเกิด เป็นต้น

5. เมื่อทางโรงเรียนจะกำหนดเงื่อนไขใดๆ หรือกฎเกณฑ์ต่างๆ ควรให้ครูได้มีส่วนร่วมตั้งกฎเกณฑ์ แล้วสรุปออกมาเป็นกฎที่คนส่วนใหญ่เห็นชอบ และสามารถทำได้มากที่สุดภายใต้กรอบที่วางไว้ โดยผู้บริหารควรคิดในมุมมองของผู้ปฏิบัติตามเป็นสำคัญ และควรให้ทีมงานเอกสารเท่าที่จำเป็นจริงๆ เท่านั้น เนื่องจากสิ่งนี้มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติของครู

6. ผู้บริหารควรใส่ใจในเรื่องความสัมพันธ์ของครูด้วยกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนบุคลากรเป็นจำนวนมากที่มีการแบ่งเป็นกลุ่มย่อย จึงควรมีการตรวจสอบทัศนคติของครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและเพื่อนในโรงเรียนด้วยกันอาจจะทอมละ 1 ครั้ง ซึ่งผู้บริหารควรระวังในเรื่องของความไม่ลงรอยที่แอบแฝงไว้ ซึ่งจะเป็นอุปสรรคในการทำงานให้กับโรงเรียน นอกจากนี้ควรมีการจัดกิจกรรมหรือการอบรมที่เสริมในเรื่องของความสามัคคีและการทำงานร่วมกันเป็นทีมอาจจะเป็น 2 ปีต่อครั้ง ก็สามารถช่วยในเรื่องของความสัมพันธ์ได้

7. ควรมีการสำรวจความพึงพอใจของครูเป็นประจำทุกปีเพื่อทราบถึงจุดที่ควรเสริม หรือปรับให้แก่ครู เนื่องจาก อายุของผู้ปฏิบัติงาน อายุในการทำงาน และสภาพทางสังคมที่เปลี่ยนแปลง อาจส่งผลให้ครูมีความรู้สึกที่มีต่อการทำงานแตกต่างไปจากเดิม (โดยใช้แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสำเร็จรูป ซึ่งมีหลายแบบที่สามารถเลือกนำมาใช้ได้)

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไปว่าควรมีการศึกษาในประเด็นต่อไปนี้

1. ศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก
2. ศึกษาปัจจัยด้านเงื่อนไขในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่และขนาดกลาง เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ครูมีความพึงพอใจน้อยที่สุด
3. ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติการสอนในระดับที่ต่างกัน ได้แก่ ครูระดับอนุบาล ประถม และมัธยม

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. การจัดองค์กรและการบริหารการศึกษาเอกชน.

กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สภาลาดพร้าว, 2538.

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. การศึกษาค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ

โรงเรียนเอกชน: รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

เอกชน, 2546.

จิราภรณ์ หรินทรนันท์. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ

ของครูโรงเรียนเอกชนระดับก่อนประถมศึกษา เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์

ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวน

ดุสิต, 2546.

เจียรนัย จิระโน. บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขต

กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิต

วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2544.

แซพแมน, เดวิด. การลดการขาดงานและการลาออกจากงานของครู. แปลและเรียบเรียงโดย

สุรศักดิ์ หลาบมาลา. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูป วิชาชีพครู สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาแห่งชาติ, 2543

ไตรธร เศรษฐจิตร. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับ

ประถมศึกษา เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช,

2540.

เทวี บุญจับ. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540.

นงลักษณ์ มณีสาว. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหาร การศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 2546.

ประคอง วรรณสุด. สถิติเพื่อการวิจัย คำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป. พิมพ์ครั้งที่ 3. กทม: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

ปราณี ศรีใส. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ, 2535.

พัชรา จงศิริกุล. การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2546.

เพลินพิศ พรหมโน. ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญา โทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2550.

ยนต์ ชุ่มจิต. การศึกษาและความเป็นครูไทย. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, 2544.

เยาวลักษณ์ น้อยสกุล. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู กลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2548.

รติรัตน์ คล่องแคล่ว. ความพึงพอใจและแนวทางพัฒนาสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนประเภทสามัญ. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. มาตรฐานการศึกษาของชาติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548.

วันวิสาข์ แสงประทุม. การพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชน.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2547.

วิชัย โกลสุวรรณจินดา. ความลับขององค์กร : พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร:
ธรรมนิติ, 2535.

สมเกียรติ รัตนะรัต. แนวโน้มการจัดการและบริหารโรงเรียนเอกชนในทศวรรษหน้า(พ.ศ. 2548-
2558). วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 2549.

สมคิด ภู่อุด. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2545.

สมนึก องค์เพลาเพลิด. ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาเอกชนจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชภัฏวไลยอลงกรณ์,
2548.

สมศักดิ์ เหมะสุรินทร์. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนอัสสัมชัญ
ลำปาง. สารานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ. แนวโน้มของการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในอนาคต : รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : กองนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2539.

สร้อยตระกูล (ดีวยานนท์) อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545.

สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. เอกสารการสอนชุดวิชา 32304 การบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) หน่วยที่ 8-15. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2535.

สุพานี สฤกษ์วานิช. พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549.

สุเมธ เดียววิเศษ. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศิลปาบรรณาการ, 2527.

เสนาะ ดิเยาว์. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, 2531.

อุไรรัตน์ ชนะบำรุง. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

ภาษาอังกฤษ

Adams, J.S., Katz, Danial and Kahn, Robert L. The Study of Organizations. 2nd ed. California: Jossey-Bass, 1982.

Alderfer, Clayton P. Existence, Relatedness, and Growth: Human Needs in Organizational Setting. New York: Free Press, 1972.

- Brewer, Ernest W. and McMahan-Landers, Jama. Job Satisfaction Among Industrial and Technical Teacher Educators. Journal of industrial teacher education. 40 (2003)
- Cherrington, David J. Organizational Behavior: the management of individual and organizational performance. 2nd ed. Massachusetts: Allyn and Bacon, 1994.
- Farthing, Karen W. Perceived job satisfaction factors impacting the retention of middle school teachers in northwest North Carolina. Doctoral dissertation, Faculty of Education, East Tennessee State University, 2006.
- George, Jennifer M. and Jones, Gareth R. Understanding and managing organizational behavior. Reading, Mass. : Addison-Wesley, 1996.
- George, Jennifer M. and Jones, Gareth R. Understanding and Managing Organizational Behavior. 3rd ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 2002.
- Gilmer, B. Van Haller and Deci, Edward L. Industrial and Organizational psychology. 4th ed. New York: McGraw-Hill, 1977.
- Gordon, Judith R. A diagnostic approach to organization behavior. 4th ed. Boston : Allyn and Bacon, 1993.
- Greenberg, Jerald and Baron, Robert A. Behavior in organizations: understanding and managing the human side of work. 4th ed. Boston: Allyn and Bacon, 1993.
- Harrell, Thomas W. Industrial Psychology. New York: Holt, Rinehart and Winston, 1965.
- Herzberg, Frederick, Mausner, Bernard and Snyderman, Barbara B. The Motivation. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons, 1959.

- Huysman, John T. Rural teacher satisfaction: An analysis of beliefs and attitudes of rural teachers' job satisfaction. Doctoral dissertation, Faculty of Education, University of Central Florida, 2007.
- Ivancevich, John M. and Matteson, Michael T. Organizational Behavior and Management. 5th ed. Boston: McGraw-Hill, 1999.
- Lin, Chien-Jung. The effect of salary and non-pecuniary attributes on teachers' job satisfaction and labor supply intentions. Doctoral dissertation, Faculty of Education, The University of North Carolina at Chapel Hill, 2003.
- Liu, Xiaofeng S. and Ramsey, Jase. Teachers' job satisfaction: Analyses of the Teacher Follow-up Survey in the United States for 2000–2001. Doctoral dissertation, Department of Educational Studies Faculty of Education, University of South Carolina, 2006.
- Locke, Edwin A. and Latham, Gary P. Goal setting: a motivational technique that works! Eaglewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1984.
- Luthans, Fred. Organizational behavior. 8th ed. India: McGrall-Hill, 1998.
- Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. 3rd ed. New York: Harper and Row, 1970.
- McClelland, David C. Human motivation. Illinois: Foresman, 1985.
- Rocca, Ana D. and Kostanski, Marion. Burnout and job Satisfaction amongst Victorian Secondary School Teachers: A Comparative Look At Contract And Permanent Employment. [Online]. Available from :
<http://www.atea.schools.net.au/papers/dellaroccaanna.pdf> [18/12/07]
- Spector, Paul E. Industrial and Organizational Psychology: research and practice. 4th ed. New York: John Wiley and Sons, 2006.

- Spector, Paul E. Job satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences.
California: Sage, 1997.
- Strauss, G. and Sayless, L.R. Personnel: The human problem of management. 4th ed. New York:
Prentice-Hall, 1980.
- Thomas, Kenneth W. Intrinsic Motivation at Work: building energy and commitment.
San Francisco, California: Berrett-Koehler, 2000.
- Tuell, Jeanna M. Principal and teacher relationships and teacher job satisfaction. Doctoral
dissertation, Faculty of Education, The University of Maine, 2006.
- Vroom, Victor H. and Deci, Edward L. Management and Motivation. 2nd ed. New York:
Penguin Books, 1992.
- Zhang, Zhijuan. Retaining K-12 teachers in education: A study on teacher job satisfaction and
teacher retention. Doctoral dissertation, Faculty of Education, University of Virginia,
2006.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับสอบถามครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร
3. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 5 หน้า ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ
 - ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 36 ข้อ
 - ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำนวน 35 ข้อ
4. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์ในภาพรวมจึงไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด หากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริงจะเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการและการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรครูโรงเรียนเอกชนต่อไป
5. สำหรับโรงเรียนที่ส่งคืนแบบสอบถามอย่างครบถ้วนภายในวันที่ 14 มีนาคมนี้ ผู้วิจัยจะส่งสรุปผลการวิจัยไปให้ผ่านทาง e-mail ดังนั้นหากท่านต้องการผลการวิจัยกรุณาให้ e-mail ของโรงเรียนกลับมาพร้อมกับแบบสอบถาม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีและเมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จแล้วกรุณาส่งคืนในซองที่ผู้วิจัยได้แนบมาตามที่อยู่ดังปรากฏ ผู้วิจัยขอขอบคุณในความกรุณาจากท่านล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาวผาสุก สุมาลย์กุล

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา

ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- น้อยกว่า 21 ปี
 21-30 ปี
 31-40 ปี
 41-50 ปี
 มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพ

- โสด
 สมรส
 หย่าร้าง
 อื่นๆ.....(โปรดระบุ)

4. วุฒิสูงสุดทางการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 ปริญญาโท
 ปริญญาเอก

5. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้

- น้อยกว่า 5 ปี
 5-10 ปี
 11-15 ปี
 16-20 ปี
 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเห็นของท่านในการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละระดับมีความหมายดังต่อไปนี้

6 หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด	3 หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
5 หมายถึง	เห็นด้วยมาก	2 หมายถึง	ไม่เห็นด้วยมาก
4 หมายถึง	เห็นด้วย	1 หมายถึง	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อที่	ระดับความเห็น					
	6	5	4	3	2	1
1. ท่านคิดว่า ได้รับความเป็นธรรมเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับ						
2. มีโอกาสน้อยมากที่จะ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งในงานที่ทำอยู่						
3. หัวหน้างานของท่านเป็นบุคคลมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ						
4. ท่านไม่พอใจเกี่ยวกับสวัสดิการที่ท่านได้รับ						
5. เมื่อท่านทำงานได้ดี ท่านได้รับการชื่นชมตามสมควร						
6. มีระเบียบกฎเกณฑ์และขั้นตอนต่างๆมากมายในที่ทำงาน ที่ทำให้การปฏิบัติงานมีความยุ่งยาก						
7. ท่านพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน						
8. บางครั้งท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำไม่มีความหมาย						
9. โรงเรียนมีระบบการสื่อสารที่ดี						
10. การเลื่อนขั้นเกิดขึ้นน้อยและดูเป็นเรื่องยากลำบาก						
11. บุคคลที่ทำงานดีได้รับโอกาสที่เป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง						
12. ท่านรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากหัวหน้างาน						
13. สวัสดิการที่ท่านได้รับดีพอๆกับที่โรงเรียนส่วนใหญ่ให้						
14. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำไม่น่าชื่นชมสักเท่าไร						
15. ความพยายามในการทำงานของท่าน ไม่ถูกจำกัดโดยกฎระเบียบปลีกย่อยต่างๆ						
16. ท่านรู้สึกว่าต้องทำงานอย่างหนักเนื่องจากเพื่อนร่วมงานไม่มีความสามารถ						
17. ท่านชอบทำสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบอยู่						
18. ท่านคิดว่าเป้าหมายของโรงเรียนไม่ชัดเจน						
19. ท่านรู้สึกว่าเงินเดือนที่ได้รับน้อยเกินไป						
20. บุคคลที่ทำงานที่นี่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างรวดเร็วเช่นเดียวกับที่อื่น						
21. หัวหน้างานแสดงความใส่ใจในความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยมาก						
22. สวัสดิการต่างๆที่ได้รับมีความเป็นธรรม						
23. รางวัล/สิ่งตอบแทนต่างๆที่ได้รับมีน้อย						
24. งานที่ท่านทำมาก/หนัก เกินไป						
25. ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี						
26. ท่านมักไม่ทราบเกี่ยวกับข่าวสารและความเป็นไปต่างๆของโรงเรียน						
27. ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ท่านทำ						

ข้อที่	ระดับความเห็น					
	6	5	4	3	2	1
28. ท่านรู้สึกพอใจในโอกาสที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน						
29. ท่านคิดว่ายังขาดสวัสดิการบางอย่างที่ควรจะได้รับ						
30. ท่านพึงพอใจในหัวหน้างานของท่าน						
31. ท่านมีงานเอกสารมากเกินไป						
32. ท่านรู้สึกว่าความพยายามของท่านไม่ได้รับการตอบแทนเท่าที่ควร						
33. ท่านพึงพอใจกับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง						
34. มีการทะเลาะและความไม่ลงรอยเกิดขึ้นในองค์กรอยู่บ่อยครั้ง						
35. ท่านรู้สึกสนุกกับงานที่ทำ						
36. ไม่มีกรอธบายงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจนและเพียงพอ						

ตอนที่ 3 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน ซึ่งแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุดว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน
- 4 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุดว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน

ตัวอย่าง

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด
		5	4	3	2	1
0.	การได้รับสวัสดิการต่างๆอย่างครบถ้วนตามเกณฑ์ที่รัฐกำหนดไว้		✓			

คำอธิบาย

ตัวอย่างข้อ 0 หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยว่าการได้รับสวัสดิการอย่างครบถ้วนตามเกณฑ์ที่รัฐกำหนดไว้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลหรือเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ที่	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				
		เห็นด้วย ที่สุด	เห็นด้วย	ไม่ พอใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย มากที่สุด
		5	4	3	2	1
1.	เงินเดือน เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
2.	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
3.	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา					
4.	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์					
5.	โอกาสก้าวหน้าในงาน งานที่ปฏิบัติให้โอกาสที่จะได้รับการขึ้นเงินเดือน					
6.	งานที่ปฏิบัติให้โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อนไปสู่อำนาจหรือระดับที่สูงขึ้น					
7.	งานที่ปฏิบัติให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงาน					
8.	การนิเทศงาน การได้รับคำแนะนำ/อบรม เกี่ยวกับการสอนและการทำงานเมื่อเข้ามาทำงาน					
9.	การได้รับการให้คำแนะนำจากหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ					
10.	การที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
11.	การได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
12.	สวัสดิการ การมีโอกาสดำเนินการพักผ่อนตามความจำเป็น เช่น ลาพักผ่อนป่วย และการหยุดพักประจำปี เป็นต้น					
13.	การได้รับผลประโยชน์ตามที่โรงเรียนกำหนดในการเข้ามาเป็นครูอย่างครบถ้วน เช่น ชุดเครื่องแบบ การตรวจสุขภาพประจำปี อาหารกลางวัน					
14.	การได้รับสิทธิของครู โรงเรียนเอกชนตามที่รัฐกำหนด เช่น เงินค่ารักษาพยาบาล เงินค่าช่วยเหลือบุตร เงินค่าการศึกษาบุตร เงินทดแทนเมื่อประสบอุบัติเหตุ					
15.	การได้รับบริการเรื่องสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ต่างๆของการเป็นครูเอกชนอย่างรวดเร็ว					

ข้อ ที่	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				
		เห็นด้วย ที่สุด	เห็นด้วย	ไม่ เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย มากที่สุด
		5	4	3	2	1
16.	รางวัล/การตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน การได้รับการชมเชย ยกย่อง เชื้อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
17.	การได้รับการชมเชย ยกย่อง เชื้อถือและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน					
18.	การได้รับเงินรางวัล/สิ่งของตอบแทนเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ					
19.	เงื่อนไขในการทำงาน กฎระเบียบต่างๆในโรงเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน					
20.	ระเบียบ กฎเกณฑ์และขั้นตอนในการทำงานในโรงเรียนที่ชัดเจน สามารถเข้าใจได้ง่าย					
21.	การปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สามารถดำเนินไปตามแผนงานหรือแผน โครงการ					
22.	ความสบายใจในการปฏิบัติตามข้อบังคับต่างๆ					
23.	เพื่อนร่วมงาน การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
24.	บรรยากาศของความเป็นมิตรและความสามัคคีในหน่วยงาน					
25.	การได้รับความเชิญจากเพื่อนร่วมงานให้ร่วมกิจกรรมต่างๆ					
26.	การไม่มีปัญหาหรือข้อขัดแย้งใดๆกับเพื่อนร่วมงาน					
27.	ลักษณะงาน ความชัดเจนในเรื่องภาระงานที่ต้องทำและความรับผิดชอบที่มี					
28.	การมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบได้เอง โดยไม่ ต้องรอคำสั่งจากหัวหน้า					
29.	งานมีลักษณะท้าทายต่อความรู้ความสามารถและต้องใช้ความสามารถ อย่างเต็มที่					
30.	งานเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์					
31.	การสื่อสาร การได้รับคำสั่งแจ้งแผนการดำเนินงาน/แผนการปฏิบัติเป็น ลายลักษณ์อักษร ให้รับทราบอย่างทั่วถึง					
32.	การมีโอกาสดำเนินการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับครูต่างกลุ่มงานไม่ว่าจะเป็นทาง วาจาหรือลายลักษณ์อักษร					
33.	การมีโอกาสดำเนินการปรึกษากับหัวหน้างานในปัญหาต่างๆ					
34.	การได้พูดคุย/ปรึกษาปัญหา กับเพื่อนครู					
35.	การได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและหัวหน้างานรับฟัง					

😊 ขอขอบคุณมากค่ะที่กรุณาใช้เวลาอันมีค่าของท่านในการตอบแบบสอบถาม 😊



ภาคผนวก ข
รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียนขนาดใหญ่

ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู
1.ราชินี	275
2.ไพฑูริย์ศึกษา	342
3.กรพิทักษ์ศึกษา	219
4.เซนต์โยเซฟคอนเวนต์	330
5.สารสาสน์วิเทศบางบอน	441
6.อมตยกุล	74
7.เกษมพิทยา	106
8.สรรพาวุธวิทยา	73
9.แสงอรุณ	92
10.อนุบาลปริญญา	65
11.โสมภานุสรณ์	95
12.สารสาสน์พิทยา	135
13.นราทร	73
14.กุหลาบวิทยา	108
15.อัสสัมชัญคอนเวนต์ สีลม	99
16.สิรินุสรณ์วิทยา	85
17.สตรีพร้อมพรรณวิทยา	100
18.ศุภกรณ์วิทยา	75
19.เพ็ญสมิทธิ์	117
20.ระเบียบศึกษา	73
21.ปัญญาทรัพย์	108
22.อำนวยการพิทยา	75
23.อัสสัมชัญคอนเวนต์	132
24.ภาษานุสรณ์บางแค	98
25.มาแตร์เดอีวิทยาลัย	142
26.เซนต์จอร์จส์ศึกษา	93
27.จารุพัฒนานุกูล	136
28.ทิวไผ่งาม	180
29.สตรีวรนาถบางเขน	162
30.แม่พระฟาติมา	141

31.เซนต์คอสมินิก	145
32.ตรีมิตรวิทยา	109
33.ปราโมชวิทยารามอินทรา	133
34.ถนนมพิษวิทยา	170
35.สารสาสน์เอกตรา	308
36.เทพอักษร	69
37.สารสาสน์ประชาอุทิศพิทยาคาร	118
38.บูรณะศึกษา	138
39.พระแม่มาลีสาทร	178
40.อัสสัมชัญศึกษา	123
41.เจมส์สิริอนุสรณ์	161
42.เซนต์จอร์จส์คอนเวนต์	122
43.สารสาสน์สุขสวัสดิ์	140
44.เซนต์ฟรังซิสซาเวียร์คอนเวนต์	166
45.จอร์จโรจน์วิทยา	101
46.เซนต์เทเรซา	135
47.ราชินีบน	242
48.ประเทืองทิพย์วิทยา	122
49.วัฒนาวิทยาลัย	349
50.อัสสัมชัญ	286
51.อุดมศึกษา	190
52.มาเรียลัย	86
53.พระมารดานิจจานุเคราะห์	252
54.พระหฤทัยคอนเมือง	189
55.สารสาสน์วิเทศร่มเกล้า	421
56.พระหฤทัยคอนเวนต์	183
57.ลาซาล	200
58.เซนต์คาเบรียล	298
59.กรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย	411

โรงเรียนขนาดกลาง

ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู
1.ถนนมบุตร	45
2.พรประสาทวิทยา	33
3.เรวดี	73
4.พิพัฒนา	43
5.นิธิปริญญา	33
6.กองทัพบกอุปถัมภ์ไกรอำนาจวิทยา	55
7.เลิศล้ำ	107
8.วชิราวุธวิทยาลัย	112
9.อำนาจศิลป์	107
10.เศรษฐบุตรอุปถัมภ์	43
11.เซนต์หลุยส์ศึกษา	68
12.คลวิทยา	56
13.เบญจมิตร	88
14.เปรมฤดีศึกษา	60
15.สตรีบูรณวิทย์	76
16.ภักดีวิทยา	45
17.มณีวิทยา	24
18.โรจนนิมิตวิทยา	39
19.กอบวิทยา	34
20.อนุบาลโชคชัยลาดพร้าว	32
21.ประชาราษฎร์พิทยา	33
22.ชาญเวชศึกษา	20
23.ชาติศึกษา	36
24.นราธิปพิทยา	41
25.เชียรประสิทธิ์ศาสตร์	54
26.ทับทอง	65
27.ดวงวิภา	43
28.จันทศิริวิทยา	26
29.โกศลวิทยา	25
30.เข้มสอาด	81
31.อนุบาลแสงโสม	49
32.พระฤทธิพัฒน์เวศน์	52
33.สมถวิล	42
34.ประสานวิทย์วัฒนา	26

35.ธนบุรีศึกษา	29
36.เผด็จศึกษา	46
37.รุจิเสรีวิทยา	42
38.เยาวลักษณ์วิทยาธนบุรี	30
39.เปี่ยมสุวรรณวิทยา	70
40.นิพัทธ์วิทยา	58
41.อนุบาลเจริญพงศ์	84
42.ธรรมภักดิ์	82
43.ฤทธิไกรศึกษา	45
44.ประทุมอนุสรณ์	44
45.พระแม่มารีพระ โขนง	60
46.วีรสุนทร	60
47.สมิทธิพงษ์	52
48.มินประสาทวิทยา	77
49.พระมหาไถ่ศึกษา	50
50.สารสาสน์วิเทศธนบุรี	132
51.อนุบาลฤทธิยะวรรณาลัย	37
52.หนองจอกพิทยานุสรณ์มัธยม	47
53.คริสต์ธรรมศึกษา	105
54.อรรมมิตร	55
55.จินดาพงศ์	82
56.เชิดเฉลิมศิลป์	51
57.สมิทธิโชติ	35
58.ผดุงศิษย์พิทยา	80
59.เลิศพัฒนาศึกษา	47
60.ปัญญาศักดิ์	40
61.โกวิทบำรุง	30
62.รุ่งเรืองวิทยา	32
63.มินบุรีศึกษา	43
64.ผดุงกิจวิทยา	34
65.เอี่ยมพานิชวิทยา	35
66.วรรณวิทย์	45
67.กัลยวิทย์	32
68.สตรีจุลนาถ	50
69.เซนต์ยอแซฟยานนาวา	29
70.นฤมลทิน ธนบุรี	43
71.กันตะบุตร	36

72.เลิศหล้า ถนนเกษตร-นวมินทร์	146
73.เพชรรัชต์ในพระอุโบสถ	38
74.สวนรัฐวิทยา	38
75.กรุงเทพพิทย	60
76.วรรณศึกษา	43
77.เทพสัมฤทธิ์วิทยา	44
78.ประกามนตรี	56
79.ศรีวิกรม์	174
80.ศึกษาสมบูรณ์อนุสรณ์	40
81.พิชญ์ชนก	33
82.เขนตี่ไม่เกล้า	70
83.แม่พระประจักษ์	74
84.กสิณธรวิทยา	83
85.โยนออฟอาร์ค	81
86.วาสุเทวี	90
87.บุมทองวิทยา	37
88.พันธะวัฒนา	51
89.โสมภา	73
90.พระแม่มีรัสประดิษฐ์	79
91.อยู่เย็นวิทยา	105
92.มณีวัฒนา	92
93.ทรงวิทย์ศึกษา	67
94.เทพเสนาอนุสรณ์	70
95.สารสาสน์วิเทศนิมิตใหม่	70
96.สุดใจวิทยา	50
97.เสสะเวชวิทยา	97
98.ช่างอากาศบำรุง	68
99.บูรณวิทย์	72
100.สายอักษร	119
101.สวนบัว	75
102.ปัฐวิกรณ์วิทยา	93
103.สตรีบูรณวิทย์ แผนกอนุบาล	76
104.บูรณะศึกษา แผนกอนุบาลทุ่งครุ	42
105.ศิริมงคลศึกษา	36
106.ชินวร	39
107.เขนตี่จอห์น	124
108.วรมงคล	54

โรงเรียนขนาดเล็ก

ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู
1.อนุบาลเปล่งประสิทธิ์สายลม	31
2.เขนตี่เมี่ยมโมเรียล	18
3.อนุบาลกู่ไก่	11
4.นารีนิมล	11
5.อนุบาลสายสุดา	19
6.ยอดดวงใจ	16
7.มนตร์วิทยา	13
8.ศิลปวัฒนา	16
9.จินตมณี	15
10.อนุบาลฉัตรเฉลิม	35
11.สายประสิทธิ์วิทยา	27
12.ชาลีสมุทร	28
13.คริสต์ธรรมวิทยา	42
14.สันติสุขวิทยา	35
15.สตรีวรรณ	39
16.สมานศึกษาวิทยา	20
17.อโศกวิทย์อ่อนนุช แผนกอนุบาล	23
18.อนุบาลปัญญาศักดิ์	32
19.เอกประสิทธิ์ศึกษา	20
20.จันทน์ศึกษา	15
21.เมตตาวิทยา	23
22.นวลวรรณศึกษา	30
23.กานดา	40
24.สุภัทรา	12
25.อนุบาลเบญจมาศ	11
26.มาลากฤตยวิทยา	10
27.อนุบาลบูรดา	10
28.ราชวัตรวิทยา	25
29.อนุบาลมารีษา	10
30.ทวีวัฒนา	30
31.ศึกษาพัฒนา	12
32.ณัฐวุฒิวิทยา	19
33.อนุบาลอินทรารักษ์	10
34.ศรีครุฑ	12
35.อนุบาลแสงเรืองศึกษา	12

36.อนุบาลวรรณบูรณศึกษา	16
37.อนุบาลพัฒนทิพย์	23
38.อนุบาลปาไลนา	14
39.อนุบาลทองฤทัย	16
40.สตรีศรีบำรุง	15
41.อนุบาลชินวร	11
42.อักษรเจริญ	10
43.อนุบาลปานตะวัน	11
44.พิมานวิทย์	12
45.อนุบาลจางูวรรณ	24
46.อนุบาลกาญจนานพร	16
47.อนุบาลคันติเมธ	14
48.อาทรศึกษา	10
49.อนุบาลอนงค์นาฏ	15
50.อนุบาลพรพิมพ์	17
51.แสนยานุกรวิทยา	13
52.อนุบาลธนินทร	10
53.ครุณวิทย์วิทยา	10
54.สิงฟ้า	19
55.ครุณพัฒน์	46
56.อนุบาลรังสิมา	10
57.ศรีอุทัย	17
58.อนุบาลบ้านทิพย์	13
59.รัตนกุลอนุบาล	14
60.ศิลป์บำรุง	17
61.เอกประสิทธิ์ศึกษา	20
62.อนุบาลหนูน้อย	18
63.อนุบาลเฟื่องฟ้า	14
64.วัฒนะศึกษา	15
65.อนุบาลจุฑาภรณ์	35
66.อนุบาลเด็กสากล	34
67.สวนเด็ก	13
68.อนุบาลบ้านบาตร	22
69.อนุบาลวัฒนานิเวศน์	29
70.ดำรงเรืองวิทย์	12
71.สิบสองวิทยา	12
72.นวพัฒน์วิทยา	34

73.อานันทวิทยา	16
74.อนุบาลสุพิชชา	14
75.ใจรักอนุบาล	24
76.อนุบาลบ้านพลอยเพลิน	17
77.อนุบาลแสงอารีย์	13
78.สุขฤทัย	15
79.นาคาวิทยาทาน	14
80.บูรรมานุสรณ์	13
81.อนุบาลเพาะปัญญา	16
82.อนุบาลอิมเมม	21
83.อนุบาลหัวหมาก	10
84.ปฐมพัชร	26
85.นิรันดาวิทยา	12
86.ชาวุฒิชัย	13
87.อนุบาลปรางทิพย์	14
88.พีระชา-นาวิน	33
89.อภิจิตอนุสรณ์	16
90.โชติกาญจน์	15
91.อนุบาลเขาวนัคดี	17
92.ทองพูน	19
93.เคหะคลองจั่น	12
94.อนุบาลปราโมชพัฒนา	17
95.สตัยสงวนวิทยา	13
96.สหนิชมวิทยา	15
97.สุวรรณศึกษา	13
98.อนุบาลคารวี	27
99.อนุบาลจิตภา	40
100.ดิลกศึกษา	13
101.พรสุดามีนบุรี	12
102.แก้ววิทยา	12
103.อนุบาลทานตะวัน	36
104.ปรัชชาธร	11
105.ศิริวัฒน์วิทยา	26
106.ยูหมินพัฒนา	14
107.อนุบาลเสริมสุธี	20
108.ปริยากร	11
109.สามัคคีบำรุงวิทยา	16

110.ปาณาชา พัฒนาการ	26
111.สหบำรุ้งวิทยา	14
112.อนุบาลเสริมมิตร	18
113.สรรพาวุธบำรุง	11
114.อนุบาลกรสุภา	10
115.ภูมิสุขศึกษา	20
116.ศิริธนศึกษา	24
117.ประสาทวุฒิ	18
118.ศุภวิทย์	10
119.สิริเทพ	16
120.นิเวศน์วารินทร์	26
121.สุโรจน์วิทยา	20
122.บางกอกทวิวิทย์	17
123.ปัญญาทรัพย์ มินบุรี	32
124.อนุบาลมณีรัตน์	22
125.สากศึกษาบางแค	22
126.ปิยะพงษ์วิทยา	26
127.คลองเตยวิทยา	18
128.อนุบาลพุทธรักษา	26
129.พระโขนงวิทยา	17
130.รักษาราชวิตร	19
131.ฉัตรวิทยา	30
132.ศิริรักษ์วิทยา	20
133.สมศรีรัตนศึกษา	14
134.อนุบาลธรรมภักดิ์ชนบุรี	44
135.แต่งตั้งวิทยา	20
136.ภูมิไพโรจน์พิทยา	22
137.อนุบาลแยมสอาด	40
138.บำรุงวิทยาชนบุรี	23
139.บุญเสริมวิทยาชนบุรี	24
140.สมาคมสตรีไทย	36
141.ศิริเพ็ญ	32
142.ลัจจพิทยา	26
143.เพาะปัญญา	16
144.จันทรวินทยา	27
145.บุญฤดี	32
146.วรรณสว่างจิต	42

147.นิลประพันธ์	28
148.วัฒนศิลป์วิทยาลัย	21
149.จินดาอนุกุล	34
150.หัวหมากวิทยานุสรณ์	19
151.ปิยะจิตวิทยา	37
152.สตรีวุฒศึกษา	23
153.บำรุงวิชา	18
154.กว้างเจ้า	63
155.บางอ้อศึกษา	27
156.สมฤทัย	27
157.ประมุขวิทยา	26
158.กสิณธรอนุสรณ์	32
159.อำนวยการศึกษา	20
160.เทพกาญจนา	27
161.ฤดีศึกษา	20
162.โกศลภัทรวิทย์	40
163.มงคลวิจิตรวิทยา	24
164.จินดาศึกษา	53
165.สถาพรศึกษา	25
166.ครุณาลัยสุขุมวิท	28
167.เบญจวรรณศึกษา	27
168.ทินกรพิทยานุสรณ์	16
169.วิชัยวิทยา	25
170.รัตนวิทยาบางซื่อ	18
171.กุลวรรณศึกษา	17
172.ศุภวรรณ	35
173.อนุบาลเด่นหล้า	96
174.ปัญญาศักดิ์บางบอน	49
175.ไทยประสิทธิ์ศาสตร์	16
176.วิทยานนท์	34
177.ยุวทูตศึกษา	30
178.ชนินทรวิทยา	21
179.แสงโสม	49
180.อนุบาลบูรณะศึกษา	19
181.อนุบาลสุวารวรรณ	26
182.อนุบาลรัชนีบุค	29
183.อนุบาลเพ็ญสันต์	17

184.แสงทริณู	29
185.กรุงเทพวิเทศศึกษา	25
186.อนุบาลนพรัตน์	26
187.คาราทร	21
188.ประเสริฐธรรมวิทยา	46
189.อนุบาลบุญรักษ์	43
190.สองภาษาลาดพร้าว	48
191.สุภาคมศึกษา	24
192.อนุบาลอรณิชชา	12
193.สมรรถภาพวิทยา	19
194.อนุบาลอภิรักษ์ชัยพฤกษ์	10
195.อนุชนบางกอกน้อย	13
196.ยอดดวงใจ	16
197.สุชนตร	19
198.อนุบาลพิชญ์ชนก	12
199.บ้านครัววิทยา	20
200.อนุบาลสาริน	31
201.จันทร์วิธา	12
202.นรรค์นึ่งสุญคดี	18
203.สมบุญวิทย์	21
204.อนุบาลดวงปัญญา	11
205.อุทัยวิทยา	13
206.อนุบาลชวนชื่น	15
207.อนุบาลชนนันทน์	35
208.สุพิชญา	14
209.เสริมปัญญาอนุบาล	10
210.อนุบาลบุษกร	20
211.อนุบาลเปี่ยมปัญญา	13
212.ปิ่นวัฒนา	17
213.อนุบาลสมสกุลนา	10
214.ศิริพรรณวิทยา	11
215.อนุบาลยุคลธร	24
216.อนุบาลสี่พี่น้อง	12
217.ธารงวิทย์	20
218.จรรยาพรวิทยา	12
219.วีระพิทยา	10
220.อนุบาลสุดารักษ์ บางเขน	20

221.อนุบาลมลิวาลัย	13
222.ประเทืองวิทย์อุรุพงษ์	10
223.ภูมิสมิทธิ์	10
224.เสริมปัญญา	15
225.พัฒนาวิทยา	13
226.สากลพัฒนา	34



ภาคผนวก ค
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรม SPSS

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Correlations โรงเรียนเอกชนกทม.โดยรวม

		JS	FPAY	FPROMOTI	FSUPERVI	FFRINGE	FREWARD	FCONDITI	FCOWORK	FNATURE	FCOMMUNI
JS	Pearson Correlation	1	.067*	.124*	.346**	.102*	.237**	.312**	.259**	.246**	.328*
	Sig. (1-tailed)	.	.031	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000
	N	775	775	775	775	775	775	775	775	775	775
FPAY	Pearson Correlation	.067*	1	.432**	.271**	.339**	.231**	.159**	.184**	.198**	.230*
	Sig. (1-tailed)	.031	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	775	775	775	775	775	775	775	775	775	775
FPROMOTI	Pearson Correlation	.124**	.432**	1	.471**	.415**	.464**	.341**	.264**	.370**	.339*
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	775	775	775	775	775	775	775	775	775	775
FSUPERVI	Pearson Correlation	.346**	.271**	.471**	1	.393**	.411**	.446**	.337**	.434**	.473*
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	775	775	775	775	775	775	775	775	775	775
FFRINGE	Pearson Correlation	.102**	.339**	.415**	.393**	1	.474**	.375**	.334**	.341**	.398*
	Sig. (1-tailed)	.002	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000
	N	775	775	775	775	775	775	775	775	775	775
FREWARD	Pearson Correlation	.237**	.231**	.464**	.411**	.474**	1	.503**	.414**	.495**	.469*
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000
	N	775	775	775	775	775	775	775	775	775	775
FCONDITI	Pearson Correlation	.312**	.159**	.341**	.446**	.375**	.503**	1	.437**	.504**	.556*
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000
	N	775	775	775	775	775	775	775	775	775	775
FCOWORK	Pearson Correlation	.259**	.184**	.264**	.337**	.334**	.414**	.437**	1	.429**	.500*
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000
	N	775	775	775	775	775	775	775	775	775	775
FNATURE	Pearson Correlation	.246**	.198**	.370**	.434**	.341**	.495**	.504**	.429**	1	.616*
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
	N	775	775	775	775	775	775	775	775	775	775
FCOMMUNI	Pearson Correlation	.328*	.230**	.339**	.473**	.398**	.469**	.556**	.500**	.616**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	775	775	775	775	775	775	775	775	775	775

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations โรงเรียนขนาดใหญ่^a

		JS	FPAY	FPROMOTI	FSUPERVI	FFRINGE	FREWARD	FCONDITI	FCOWORK	FNATURE	FCOMMUNI
JS	Pearson Correlation	1	.025	.258 **	.462 **	.207 **	.283 **	.382 **	.315 **	.328 **	.414 *
	Sig. (1-tailed)	.	.335	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	282	282	282	282	282	282	282	282	282	282
FPAY	Pearson Correlation	.025	1	.460 **	.282 **	.257 **	.273 **	.169 **	.206 **	.184 **	.222 *
	Sig. (1-tailed)	.335	.	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.001	.000
	N	282	282	282	282	282	282	282	282	282	282
FPROMOTI	Pearson Correlation	.258 **	.460 **	1	.452 **	.367 **	.537 **	.390 **	.313 **	.403 **	.442 *
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	282	282	282	282	282	282	282	282	282	282
FSUPERVI	Pearson Correlation	.462 **	.282 **	.452 **	1	.272 **	.410 **	.484 **	.354 **	.481 **	.531 *
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	282	282	282	282	282	282	282	282	282	282
FFRINGE	Pearson Correlation	.207 **	.257 **	.367 **	.272 **	1	.452 **	.325 **	.312 **	.227 **	.390 *
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000
	N	282	282	282	282	282	282	282	282	282	282
FREWARD	Pearson Correlation	.283 **	.273 **	.537 **	.410 **	.452 **	1	.535 **	.456 **	.442 **	.519 *
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000
	N	282	282	282	282	282	282	282	282	282	282
FCONDITI	Pearson Correlation	.382 **	.169 **	.390 **	.484 **	.325 **	.535 **	1	.483 **	.554 **	.532 *
	Sig. (1-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000
	N	282	282	282	282	282	282	282	282	282	282
FCOWORK	Pearson Correlation	.315 **	.206 **	.313 **	.354 **	.312 **	.456 **	.483 **	1	.438 **	.502 *
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000
	N	282	282	282	282	282	282	282	282	282	282
FNATURE	Pearson Correlation	.328 **	.184 **	.403 **	.481 **	.227 **	.442 **	.554 **	.438 **	1	.618 *
	Sig. (1-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
	N	282	282	282	282	282	282	282	282	282	282
FCOMMUNI	Pearson Correlation	.414 **	.222 **	.442 **	.531 **	.390 **	.519 **	.532 **	.502 **	.618 **	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	282	282	282	282	282	282	282	282	282	282

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations โรงเรียนขนาดกลาง

		JS	FPAY	FPROMOTI	FSUPERVI	FFRINGE	FREWARD	FCONDITI	FCOWORK	FNATURE	FCOMMUNI
JS	Pearson Correlation	1	.118*	.018	.192*	.007	.118*	.138*	.147*	.062	.129*
	Sig. (1-tailed)	.	.030	.388	.001	.457	.030	.014	.010	.163	.020
	N	255	255	255	255	255	255	255	255	255	255
FPAY	Pearson Correlation	.118*	1	.397**	.206**	.356**	.240**	.109**	.168**	.215**	.167**
	Sig. (1-tailed)	.030	.	.000	.000	.000	.000	.041	.004	.000	.004
	N	255	255	255	255	255	255	255	255	255	255
FPROMOTI	Pearson Correlation	.018	.397**	1	.445**	.434**	.458**	.357**	.203**	.342**	.328**
	Sig. (1-tailed)	.388	.000	.	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	255	255	255	255	255	255	255	255	255	255
FSUPERVI	Pearson Correlation	.192**	.206**	.445**	1	.529**	.421**	.395**	.270**	.419**	.463**
	Sig. (1-tailed)	.001	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	255	255	255	255	255	255	255	255	255	255
FFRINGE	Pearson Correlation	.007	.356**	.434**	.529**	1	.493**	.436**	.246**	.396**	.382**
	Sig. (1-tailed)	.457	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000
	N	255	255	255	255	255	255	255	255	255	255
FREWARD	Pearson Correlation	.118*	.240**	.458**	.421**	.493**	1	.481**	.288**	.490**	.431**
	Sig. (1-tailed)	.030	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000
	N	255	255	255	255	255	255	255	255	255	255
FCONDITI	Pearson Correlation	.138*	.109**	.357**	.395**	.436**	.481**	1	.299**	.451**	.510**
	Sig. (1-tailed)	.014	.041	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000
	N	255	255	255	255	255	255	255	255	255	255
FCOWORK	Pearson Correlation	.147**	.168**	.203**	.270**	.246**	.288**	.299**	1	.366**	.466**
	Sig. (1-tailed)	.010	.004	.001	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000
	N	255	255	255	255	255	255	255	255	255	255
FNATURE	Pearson Correlation	.062	.215**	.342**	.419**	.396**	.490**	.451**	.366**	1	.604**
	Sig. (1-tailed)	.163	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
	N	255	255	255	255	255	255	255	255	255	255
FCOMMUNI	Pearson Correlation	.129*	.167**	.328**	.463**	.382**	.431**	.510**	.466**	.604**	1
	Sig. (1-tailed)	.020	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	255	255	255	255	255	255	255	255	255	255

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

a. SIZE = midle

Correlations โรงเรียนขนาดเล็ก

		JS	FPAY	FPROMOTI	FSUPERVI	FFRINGE	FREWARD	FCONDITI	FCOWORK	FNATURE	FCOMMUNI
JS	Pearson Correlation	1	.091	.043	.335*	.060	.282*	.365*	.274*	.310*	.377*
	Sig. (1-tailed)	.	.081	.256	.000	.179	.000	.000	.000	.000	.000
	N	238	238	238	238	238	238	238	238	238	238
FPAY	Pearson Correlation	.091	1	.436*	.312*	.381*	.145*	.163*	.165*	.173*	.265*
	Sig. (1-tailed)	.081	.	.000	.000	.000	.013	.006	.005	.004	.000
	N	238	238	238	238	238	238	238	238	238	238
FPROMOTI	Pearson Correlation	.043	.436*	1	.506*	.437*	.384*	.262*	.257*	.358*	.232*
	Sig. (1-tailed)	.256	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	238	238	238	238	238	238	238	238	238	238
FSUPERVI	Pearson Correlation	.335*	.312*	.506*	1	.373*	.397*	.443*	.371*	.390*	.414*
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	238	238	238	238	238	238	238	238	238	238
FFRINGE	Pearson Correlation	.060	.381*	.437*	.373*	1	.453*	.342*	.428*	.393*	.399*
	Sig. (1-tailed)	.179	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000
	N	238	238	238	238	238	238	238	238	238	238
FREWARD	Pearson Correlation	.282*	.145*	.384*	.397*	.453*	1	.465*	.490*	.558*	.427*
	Sig. (1-tailed)	.000	.013	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000
	N	238	238	238	238	238	238	238	238	238	238
FCONDITI	Pearson Correlation	.365*	.163*	.262*	.443*	.342*	.465*	1	.515*	.476*	.613*
	Sig. (1-tailed)	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000
	N	238	238	238	238	238	238	238	238	238	238
FCOWORK	Pearson Correlation	.274*	.165*	.257*	.371*	.428*	.490*	.515*	1	.483*	.526*
	Sig. (1-tailed)	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000
	N	238	238	238	238	238	238	238	238	238	238
FNATURE	Pearson Correlation	.310*	.173*	.358*	.390*	.393*	.558*	.476*	.483*	1	.619*
	Sig. (1-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
	N	238	238	238	238	238	238	238	238	238	238
FCOMMUNI	Pearson Correlation	.377*	.265*	.232*	.414*	.399*	.427*	.613*	.526*	.619*	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	238	238	238	238	238	238	238	238	238	238

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

a. SIZE = small

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	FSUPERVI		Stepwise (Criteria: Probability -of-F-to-e nter <= .050, Probability -of-F-to-r emove >= .100).
2	FCOMMUN I		Stepwise (Criteria: Probability -of-F-to-e nter <= .050, Probability -of-F-to-r emove >= .100).
3	FPAY		Stepwise (Criteria: Probability -of-F-to-e nter <= .050, Probability -of-F-to-r emove >= .100).
4	FCONDITION		Stepwise (Criteria: Probability -of-F-to-e nter <= .050, Probability -of-F-to-r emove >= .100).
5	FCOWORK		Stepwise (Criteria: Probability -of-F-to-e nter <= .050, Probability -of-F-to-r emove >= .100).
6	FFRINGE		Stepwise (Criteria: Probability -of-F-to-e nter <= .050, Probability -of-F-to-r emove >= .100).

a. Dependent Variable: JS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.346 ^a	.120	.118	.45681	.120	105.028	1	773	.000
2	.393 ^b	.154	.152	.44803	.035	31.601	1	772	.000
3	.436 ^c	.191	.187	.43860	.036	34.559	1	771	.000
4	.449 ^d	.201	.197	.43594	.011	10.431	1	770	.001
5	.455 ^e	.207	.202	.43473	.005	5.314	1	769	.021
6	.460 ^f	.212	.205	.43369	.005	4.682	1	768	.031

a. Predictors: (Constant), FSUPERVI

b. Predictors: (Constant), FSUPERVI, FCOMMUNI

c. Predictors: (Constant), FSUPERVI, FCOMMUNI, FPAY

d. Predictors: (Constant), FSUPERVI, FCOMMUNI, FPAY, FCONDITI

e. Predictors: (Constant), FSUPERVI, FCOMMUNI, FPAY, FCONDITI, FCOWORK

f. Predictors: (Constant), FSUPERVI, FCOMMUNI, FPAY, FCONDITI, FCOWORK, FFRINGE

ANOVA^g

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.917	1	21.917	105.028	.000 ^a
	Residual	161.309	773	.209		
	Total	183.227	774			
2	Regression	28.260	2	14.130	70.393	.000 ^b
	Residual	154.966	772	.201		
	Total	183.227	774			
3	Regression	34.909	3	11.636	60.488	.000 ^c
	Residual	148.318	771	.192		
	Total	183.227	774			
4	Regression	36.891	4	9.223	48.529	.000 ^d
	Residual	146.336	770	.190		
	Total	183.227	774			
5	Regression	37.895	5	7.579	40.103	.000 ^e
	Residual	145.331	769	.189		
	Total	183.227	774			
6	Regression	38.776	6	6.463	34.360	.000 ^f
	Residual	144.451	768	.188		
	Total	183.227	774			

a. Predictors: (Constant), FSUPERVI

b. Predictors: (Constant), FSUPERVI, FCOMMUNI

c. Predictors: (Constant), FSUPERVI, FCOMMUNI, FPAY

d. Predictors: (Constant), FSUPERVI, FCOMMUNI, FPAY, FCONDITI

e. Predictors: (Constant), FSUPERVI, FCOMMUNI, FPAY, FCONDITI, FCOWORK

f. Predictors: (Constant), FSUPERVI, FCOMMUNI, FPAY, FCONDITI, FCOWORK, FFRINGE

g. Dependent Variable: JS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.446	.132		18.600	.000		
	FSUPERVI	.338	.033	.346	10.248	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	1.979	.153		12.897	.000		
	FSUPERVI	.240	.037	.246	6.545	.000	.776	1.289
	FCOMMUNI	.213	.038	.211	5.621	.000	.776	1.289
3	(Constant)	2.356	.163		14.424	.000		
	FSUPERVI	.281	.037	.288	7.678	.000	.748	1.336
	FCOMMUNI	.239	.037	.237	6.404	.000	.765	1.307
	FPAY	.164	.028	.199	5.879	.000	.913	1.095
4	(Constant)	2.255	.165		13.640	.000		
	FSUPERVI	.251	.038	.257	6.689	.000	.703	1.423
	FCOMMUNI	.181	.041	.180	4.389	.000	.619	1.614
	FPAY	.163	.028	.198	5.883	.000	.913	1.095
	FCONDITI	.115	.036	.129	3.230	.001	.648	1.544
5	(Constant)	2.141	.172		12.431	.000		
	FSUPERVI	.245	.037	.251	6.533	.000	.699	1.430
	FCOMMUNI	.151	.043	.150	3.500	.000	.563	1.776
	FPAY	.167	.028	.203	6.031	.000	.910	1.099
	FCONDITI	9.898E-02	.036	.111	2.721	.007	.622	1.606
	FCOWORK	8.338E-02	.036	.088	2.305	.021	.706	1.417
6	(Constant)	2.156	.172		12.541	.000		
	FSUPERVI	.259	.038	.265	6.818	.000	.680	1.471
	FCOMMUNI	.162	.043	.161	3.739	.000	.555	1.801
	FPAY	.152	.028	.185	5.348	.000	.857	1.167
	FCONDITI	.109	.037	.122	2.989	.003	.612	1.635
	FCOWORK	9.165E-02	.036	.097	2.526	.012	.698	1.432
	FFRINGE	6.17E-02	.029	.082	2.164	.031	.716	1.397

a. Dependent Variable: JS

Variables Entered/Removed^{a,b}

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	FSUPERVI	.	Stepwise (Criteria: Probability -of-F-to-e nter <= .050, Probability -of-F-to-r emove >= .100).
2	FCOMMUN I	.	Stepwise (Criteria: Probability -of-F-to-e nter <= .050, Probability -of-F-to-r emove >= .100).
3	FPAY	.	Stepwise (Criteria: Probability -of-F-to-e nter <= .050, Probability -of-F-to-r emove >= .100).
4	FCONDITI	.	Stepwise (Criteria: Probability -of-F-to-e nter <= .050, Probability -of-F-to-r emove >= .100).

a. Dependent Variable: JS

b. SIZE = large

Model Summary^e

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.462 ^a	.214	.211	.45953	.214	76.084	1	280	.000
2	.503 ^b	.253	.248	.44859	.040	14.831	1	279	.000
3	.535 ^c	.286	.278	.43942	.033	12.761	1	278	.000
4	.547 ^d	.300	.290	.43602	.014	5.348	1	277	.021

a. Predictors: (Constant), FSUPERVI

b. Predictors: (Constant), FSUPERVI, FCOMMUNI

c. Predictors: (Constant), FSUPERVI, FCOMMUNI, FPAY

d. Predictors: (Constant), FSUPERVI, FCOMMUNI, FPAY, FCONDITI

e. SIZE = large

ANOVA^{e,f}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.067	1	16.067	76.084	.000 ^a
	Residual	59.127	280	.211		
	Total	75.194	281			
2	Regression	19.051	2	9.526	47.336	.000 ^b
	Residual	56.143	279	.201		
	Total	75.194	281			
3	Regression	21.515	3	7.172	37.142	.000 ^c
	Residual	53.679	278	.193		
	Total	75.194	281			
4	Regression	22.532	4	5.633	29.629	.000 ^d
	Residual	52.662	277	.190		
	Total	75.194	281			

a. Predictors: (Constant), FSUPERVI

b. Predictors: (Constant), FSUPERVI, FCOMMUNI

c. Predictors: (Constant), FSUPERVI, FCOMMUNI, FPAY

d. Predictors: (Constant), FSUPERVI, FCOMMUNI, FPAY, FCONDITI

e. Dependent Variable: JS

f. SIZE = large

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.897	.223		8.496	.000					
	FSUPERVI	.487	.056	.462	8.723	.000	.462	.462	.462	1.000	1.000
2	(Constant)	1.446	.247		5.845	.000					
	FSUPERVI	.355	.064	.337	5.525	.000	.462	.314	.286	.718	1.393
	FCOMMUNI	.244	.063	.235	3.851	.000	.414	.225	.199	.718	1.393
3	(Constant)	1.848	.267		6.916	.000					
	FSUPERVI	.401	.064	.381	6.237	.000	.462	.350	.316	.689	1.450
	FCOMMUNI	.264	.062	.254	4.234	.000	.414	.246	.215	.712	1.404
	FPAY	-.170	.047	.189	3.572	.000	.025	.209	.181	.913	1.095
4	(Constant)	1.751	.268		6.525	.000					
	FSUPERVI	.359	.066	.341	5.408	.000	.462	.309	.272	.637	1.569
	FCOMMUNI	.207	.067	.200	3.112	.002	.414	.184	.156	.615	1.626
	FPAY	-.170	.047	.190	3.614	.000	.025	.212	.182	.913	1.095
	FCONDITI	.127	.055	.143	2.313	.021	.382	.138	.116	.660	1.515

a. Dependent Variable: JS

b. SIZE = large

Variables Entered/Removed^{a,b}

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	FSUPERVI		Stepwise (Criteria: Probability -of-F-to-e nter <= .050, Probability -of-F-to-r emove >= .100).
2	FPAY		Stepwise (Criteria: Probability -of-F-to-e nter <= .050, Probability -of-F-to-r emove >= .100).

a. Dependent Variable: JS

b. SIZE = midle

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Model Summary^f

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.192 ^a	.037	.033	.43144	.037	9.641	1	253	.002
2	.250 ^b	.063	.055	.42645	.026	6.952	1	252	.009

a. Predictors: (Constant), FSUPERVI

b. Predictors: (Constant), FSUPERVI, FPAY

c. SIZE = midle

ANOVA^{c,d}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.795	1	1.795	9.641	.002 ^a
	Residual	47.093	253	.186		
	Total	48.887	254			
2	Regression	3.059	2	1.529	8.410	.000 ^b
	Residual	45.828	252	.182		
	Total	48.887	254			

a. Predictors: (Constant), FSUPERVI

b. Predictors: (Constant), FSUPERVI, FPAY

c. Dependent Variable: JS

d. SIZE = midle

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.008	.227		13.222	.000					
	FSUPERVI	.179	.058	.192	3.105	.002	.192	.192	.192	1.000	1.000
2	(Constant)	3.354	.260		12.879	.000					
	FSUPERVI	.210	.058	.225	3.616	.000	.192	.222	.221	.958	1.044
	FPAY	.121	.046	.164	2.637	.009	.118	.164	.161	.958	1.044

a. Dependent Variable: JS

b. SIZE = midle

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Variables Entered/Removed^{a,b}

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	FCOMMUN 1		Stepwise (Criteria: Probability -of-F-to-e nter <= .050, Probability -of-F-to-r emove >= .100).
2	FPAY		Stepwise (Criteria: Probability -of-F-to-e nter <= .050, Probability -of-F-to-r emove >= .100).
3	FSUPERVI		Stepwise (Criteria: Probability -of-F-to-e nter <= .050, Probability -of-F-to-r emove >= .100).

a. Dependent Variable: JS

b. SIZE = small

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.377 ^a	.142	.138	.45515	.142	39.052	1	236	.000
2	.426 ^b	.181	.174	.44559	.039	11.242	1	235	.001
3	.493 ^c	.243	.233	.42934	.062	19.119	1	234	.000

a. Predictors: (Constant), FCOMMUNI

b. Predictors: (Constant), FCOMMUNI, FPAY

c. Predictors: (Constant), FCOMMUNI, FPAY, FSUPERVI

d. SIZE = small

ANOVA^{d,e}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.090	1	8.090	39.052	.000 ^a
	Residual	48.891	236	.207		
	Total	56.981	237			
2	Regression	10.322	2	5.161	25.995	.000 ^b
	Residual	46.659	235	.199		
	Total	56.981	237			
3	Regression	13.847	3	4.616	25.039	.000 ^c
	Residual	43.134	234	.184		
	Total	56.981	237			

a. Predictors: (Constant), FCOMMUNI

b. Predictors: (Constant), FCOMMUNI, FPAY

c. Predictors: (Constant), FCOMMUNI, FPAY, FSUPERVI

d. Dependent Variable: JS

e. SIZE = small

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.282	.246		9.271	.000					
	FCOMMUNI	.373	.060	.377	6.249	.000	.377	.377	.377	1.000	1.000
2	(Constant)	2.738	.277		9.895	.000					
	FCOMMUNI	.427	.061	.431	7.044	.000	.377	.418	.416	.930	1.075
	FPAY	.168	.050	.205	3.353	.001	.091	.214	.198	.930	1.075
3	(Constant)	2.316	.284		8.170	.000					
	FCOMMUNI	.328	.063	.331	5.234	.000	.377	.324	.298	.808	1.237
	FPAY	.218	.050	.266	4.392	.000	.091	.276	.250	.881	1.136
	FSUPERVI	.258	.059	.281	4.373	.000	.335	.275	.249	.785	1.274

a. Dependent Variable: JS

b. SIZE = small

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาว ผาสุก สุมามาลย์กุล เกิดเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2525 จังหวัดสุพรรณบุรี สำเร็จการศึกษาปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต บางเขน เมื่อปีการศึกษา 2546 หลังจากนั้นทำงานเป็นครูสอนระดับชั้นประถมศึกษาในโรงเรียน เอกชนเป็นระยะเวลา 2 ปี ก่อนเข้าศึกษาต่อในสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ในปี 2549 ปัจจุบันทำงานเป็นผู้ช่วยครูใหญ่โรงเรียนอนุบาลพรประสาธวิทยา จังหวัด สุพรรณบุรี



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย