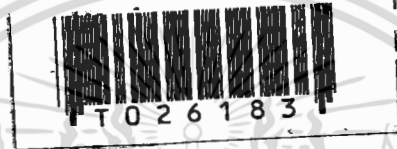


สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

เขตกรุงเทพมหานคร

A STUDY OF WORK SECURITY OF PRIVATE VOCATIONAL TEACHERS
IN BANGKOK METROPOLIS



นางสาววัฒนา บุญปริตร

MISS WATANA BOONPARITH

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2539

ISBN 974-621-415-2

เลขที่.....
เลขทะเบียน..... 26183
....., เดือน, ปี 10 ต.ค. 2539

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**A STUDY OF WORK SECURITY OF PRIVATE VOCATIONAL TEACHERS
IN BANGKOK METROPOLIS**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

1996

ISBN 974-621-415-2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร
นักศึกษา	นางสาววัฒนา บุญปิตฺร
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.สวัสดิ์ อุดมภรณ์
ระดับการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร-อาชีวศึกษา
ภาควิชา	ครุศาสตรบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ.	2539

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อความมั่นคงในการทำงานในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามตัวแปรคือ เพศ อายุ เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการเป็นครูในโรงเรียน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานครที่ทำการสอนจนถึงปัจจุบันไม่น้อยกว่า 1 ปีการศึกษา 30 โรงเรียน จำนวน 1,528 คน สุ่มโดยตัวอย่างจากรายชื่อโรงเรียนขนาดละ 10 โรงเรียน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามค่าขนาดตัวอย่างจากตาราง Krejcie and Morgan ได้ครูเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 401 คน คิดเป็นร้อยละ 26.24 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นและมีค่าความเชื่อมั่นด้านรายได้ 0.858 ด้านความก้าวหน้า

งานการทำงาน 0.875 และด้านสวัสดิการที่ได้รับ 0.904 ผู้วิจัยได้ส่งและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนที่เป็นฉบับสมบูรณ์ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ 387 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.50 วิเคราะห์โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบ t-test และ F-test

ผลการวิจัย

(1) ความคิดเห็นของครูต่อความมั่นคงในการทำงานในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา

- ด้านรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง มีอยู่ในระดับมาก คือ โรงเรียนจ่ายเงินเดือนครูตรงตามกำหนดทุกเดือน และโรงเรียนหักเงินเดือนของครู 3 % ไว้เป็นเงินสะสม

- ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มี 4 ประการที่อยู่ในระดับมาก คืองานที่ทำอยู่นี้ตรงกับความถนัดและความสามารถ ครูภูมิปัญญา ผลงานที่ได้มีส่วนช่วยทําประโยชน์ให้กับโรงเรียน โรงเรียนให้โอกาสครูใช้ความรู้ความสามารถในการสอนได้เต็มที่ และครูใหญ่ เพื่อนครูยอมรับครูเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการสอน ตามลำดับ

- ด้านสวัสดิการที่ได้รับ อยู่ในระดับปานกลาง มี 2 ประการที่อยู่ในระดับน้อยตามลำดับ คือ ครูที่เดือดร้อนเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย โรงเรียนให้กู้โดยคิดดอกเบี้ยในอัตราที่เท่าหรือต่ำกว่าธนาคารทั่วไป และโรงเรียนมีเงินให้กู้โดยไม่คิดดอกเบี้ยเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน

สรุปความคิดเห็นของครูต่อความมั่นคงในการทำงานโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาทั้ง 3 ด้าน พบว่าด้านที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านรายได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้านพบว่า ข้อที่สำคัญที่สุดในด้านรายได้คือ โรงเรียนจ่ายเงินเดือนครูตรงตามกำหนดเวลาจ่ายทุกเดือน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานคือ งานที่ครูทำอยู่นี้ตรง

กับความถนัดและความสามารถ และด้านสวัสดิการคือ โรงเรียนอำนวยการความสะดวกในการใช้สิทธิ์เบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

(2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร 3 ด้านคือ รายได้ ความก้าวหน้าในการทำงาน และสวัสดิการที่ได้รับ ตามตัวแปรคือ เพศ อายุ เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการเป็นครู และขนาดของโรงเรียน ปรากฏผลดังนี้

- ด้านรายได้ ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามเพศ เงินเดือน และขนาดของโรงเรียน และมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบกับอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการเป็นครู

- ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามเพศ และเงินเดือน และมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบกับอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการเป็นครู และขนาดของโรงเรียน

- ด้านสวัสดิการที่ได้รับ ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามเพศ เงินเดือน และขนาดของโรงเรียน และมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบกับอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการเป็นครู

ผลของการวิจัย ทำให้ผู้วิจัยเชื่อว่า เพศและเงินเดือน จะมีผลต่อความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ต่อความมั่นคงในการทำงานทั้งด้านรายได้ ความก้าวหน้าในการทำงาน และสวัสดิการที่ได้รับ

Thesis Title **A Study of Work Security of Private Vocational
Teachers in Bangkok Metropolis**

Student **Miss Watana Boonparith**

Thesis Advisor **Assoc.Prof.Dr.Preeyaporn Wonganutrohd**

Thesis Co-advisor **Dr.Sawat Udompoch**

Level of Study **Master of Industrial Education in Vocational
Administration**

Department **Industrial Education King Mongkut's Institute
of Technology Ladkrabang**

Year **1996**

ABSTRACT

Objectives of this research were : (1) to study the opinion of teachers regarding the work security at private vocational schools in Bangkok Metropolis. (2) to compare the teacher's opinion regarding the work security at private vocational schools in Bangkok Metropolis through variables : sex, age, salary, educational level, teaching years in schools and the size of the school. The sampling composed of 1,528 teachers of private vocational schools in Bangkok Metropolis who have taught over one academic year till the present totally 30 schools. Sampling composed of 30 schools which were randomly

selected. The sample size selection employed Krejcie and Morgan table, acquiring a total sample of 401 teachers, or 26.24 percent. The developed questionnaire was used as an instrument for the research, with result as follows : value of security in income is 0.858, work development 0.875 and welfare 0.904. The investigator distributed and collected questionnaire by herself. The completed 387 forms, at a percentage of 96.50 were used in the research. With SPSS program, the percentage, mean, standard deviation values, t-test and F-test were evaluated by the computer.

Results of the Research

1. Opinion of teachers regarding the work security at private vocational schools :

- The income was rated medium . The high level was the punctual payment of the salary, with 3 % deduction for the provident fund.

- The work development was rated medium . Four conditions at high level : the present assignment is through aptitude and capability ; teachers were proud of their participation in the work of great benefit to schools ; the school provided opportunities for teachers to fully utilized their knowledge and capabilities in teaching and the academic directors, as well as follow teachers accepted their teaching expertise.

- The welfare was rated medium . Two conditions at

low level : the teacher who experienced problems regarding living quarters, the schools provided loan with interests similar to or lower than the bank interests. Additionally, the schools provided loan without interests in case of emergency for teachers.

In conclusion, the most important of three aspects in the opinion of teachers regarding the work security at private vocational school, is the income . Upon consideration in details of these aspects, the most essential part is the punctual payment every month. Regarding the work development, the important part is that the present occupation is through teacher's aptitude and capabilities. Lastly, about the welfare, the schools facilitate teachers in using their right to reimburse the benefit fund from the Office of Private Education Commission.

2. Results of the comparison of the teachers' opinion regarding the work security at private vocational school in Bangkok Metropolis in three aspects : income, work development and welfare through variables ; sex, age, salary, educational level, teaching years in school and the size of school are as follows :

- Income ; the opinion of teachers regarding the work security at private vocational schools in Bangkok Metropolis is statistically different at 0.05 through sex, salary and school size. However, there is no statistical difference when comparing with age, educational level, teaching years in school and size

of the school.

- Work development ; the opinion of teachers regarding the work security at private vocational schools in Bangkok Metropolis is statistically different at 0.05 through sex and salary. But there is no statistical difference when comparing with age, educational level, teaching years in school and size of the school.

- Welfare ; the opinions of teachers regarding the work security at private vocational school in Bangkok Metropolis is statistically different at 0.05 through sex, salary and size of the school. However, there is no statistical difference when comparing with age, educational level and teaching years in school.

Results of the study have made the student who did this research determine that sex and salary have an effect on the opinion of teachers at the private vocational school in Bangkok Metropolis regarding the work security on income, work development and the provided welfare.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความสามารถของรองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ และ ดร.สวัสดี อุดมโรจน์ ที่ได้ให้การแนะนำช่วยเหลือ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องและให้ความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ ทั้งให้กำลังใจและติดตามความก้าวหน้าในระหว่างดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์อยู่นับว่าวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

กราบขอบพระคุณ ดร.วิเชียร เกตุสิงห์ ที่ได้นำข้อมูลเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ผลการวิจัยครั้งนี้ และกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อคิดเห็น เสนอแนะ และตรวจสอบเครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งและกราบขอบพระคุณทุกท่านดังกล่าวไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างสูง โดยเฉพาะท่านรองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ที่ได้ให้ความกรุณาแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างมาก

ขอบพระคุณผู้บริหาร ครูโรงเรียนเอกชนเอเชียศึกษา เขตกรุงเทพมหานครทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาววัฒนา บุญปริตร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	IV
กิตติกรรมประกาศ	VIII
สารบัญ	IX
สารบัญตาราง	XII
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
กรอบที่ใช้ในการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	10
ขอบเขตของการวิจัย	11
คานิยามศัพท์เฉพาะ	12
เชิงอรรถ	15
2 บรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	17
ความหมายและความเป็นมาของการอาชีวศึกษา	17
ความเป็นมาของสถาบันการศึกษาเอกชน	19
ลักษณะอาชีพของครู	23
สถานภาพของครู	31
ความมั่นคงในการทำงาน	32
รายได้	40
ความก้าวหน้าในการทำงาน	42

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ความหมายและขอบข่ายของสวัสดิการ	50
เชิงอรรถ	69
3 วิธีดำเนินการวิจัย	78
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	78
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	80
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	81
ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	82
การทดสอบเครื่องมือ	83
การเก็บรวบรวมข้อมูล	83
การแปลความหมายของแบบสอบถาม	86
การวิเคราะห์ข้อมูล	86
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	88
ข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	88
ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร	94
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	153
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	153
การดำเนินการวิจัย	153
สรุปผลการวิจัย	155
อภิปรายผล	163
1. ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	163
2. ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีว ศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร	164

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร	167
ข้อเสนอแนะ	177
เชิงอรรถ	181
บรรณานุกรม	185
ภาคผนวก	193
ประวัติผู้เขียน	210



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงรายชื่อโรงเรียนที่เลือก จำนวนครูทั้งหมดและกลุ่มตัวอย่างที่เลือก จำนวนตามขนาดของโรงเรียน	78
2	แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่ง และที่เก็บได้ของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวนตามรายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง	84
3	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนตามเพศ ...	89
4	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนตามอายุ ...	90
5	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนตามเงินเดือน	91
6	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนตามระดับการศึกษา	92
7	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนตามระยะเวลาในการเป็นครู	93
8	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนตามขนาดของโรงเรียน	94
9	แสดงความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้	95
10	แสดงความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ..	97
11	แสดงความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการที่ได้รับ	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
12	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้ จำแนกตามเพศ	103
13	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน จำแนกตามเพศ	105
14	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการที่ได้รับ จำแนกตามเพศ	108
15	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้ จำแนกตามอายุ	111
16	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน จำแนกตามอายุ	113
17	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการที่ได้รับ จำแนกตามอายุ	116
18	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้ จำแนกตามเงินเดือน	119
19	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้า	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
	ในการทำงาน จำนวนตามเงินเดือน	121
20	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการที่ได้รับ จำนวนตามเงินเดือน	125
21	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้ จำนวนตามระดับการศึกษา	128
22	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน จำนวนตามระดับการศึกษา	130
23	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการที่ได้รับ จำนวนตามระดับการศึกษา	133
24	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้ จำนวนตามระยะเวลาในการเป็นครู	136
25	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน จำนวนตามระยะเวลาในการเป็นครู	138
26	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการที่ได้รับ จำนวนตามระยะเวลาในการเป็นครู	141

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

- | | | |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 27 | แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้
จำนวนตามขนาดของโรงเรียน | 144 |
| 28 | แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้า
ในการทำงาน จำนวนตามขนาดของโรงเรียน | 146 |
| 29 | แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการที่ได้รับ
จำนวนตามขนาดของโรงเรียน | 149 |



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังกล่าวที่ว่า

การศึกษาเป็นเรื่องที่มีอิทธิพลต่อทุก ๆ แง่มุมชีวิต สังคมไทยจะปกครองแบบประชาธิปไตยได้อย่างราบรื่นก็ต่อเมื่อได้ปลูกฝังทัศนคติ ความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับระบอบการปกครองแบบที่ ระบบเศรษฐกิจจะพัฒนาอย่างรวดเร็วได้ก็ต่อเมื่อเราได้เตรียมกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ มีแรงจูงใจ ความสำเร็จความมั่นคงภายในประเทศจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อทุกคนมีการศึกษาดี มีอาชีพ ¹

การจัดการศึกษาของประเทศ เป็นภาระผูกพันที่รัฐมีต่อสังคม โดยรัฐจะต้องจัดหาอาคารสถานที่เรียน ครู และอุปกรณ์การเรียนการสอนที่จำเป็นให้เพียงพอต่อเด็กที่ทวีจำนวนขึ้นทุก ๆ ปี ภาระดังกล่าวมีลักษณะเป็นการอำนวยความสะดวกความต้องการของสังคม และในขณะเดียวกัน ยังมีลักษณะเป็นการลงทุนเพื่อผลิตกำลังคนระดับต่าง ๆสนองความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศด้วย ดังนั้นความรับผิดชอบของรัฐบาลในการจัดการศึกษา จึงจัดได้ว่าเป็นงานใหญ่ที่ต้องใช้งบประมาณและกำลังคนเป็นจำนวนมาก ซึ่งปัจจุบัน รัฐไม่สามารถจะจัดให้แก่ประชาชนได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง เนื่องจากรัฐไม่สามารถจะลงทุนในการจัดการศึกษาทั้งหมดได้ จึงได้ระดมไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520 ข้อ 24 ว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รัฐควรเปิดโอกาสให้เอกชนร่วมบริหารจัดการศึกษาได้ภายในขอบเขต
ที่รัฐกำหนด และรัฐจะต้องดูแลให้สถานศึกษาทุกระดับทุกประเภท ทั้งที่จัดเป็น
การศึกษาในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียนดำเนินงานให้สอดคล้องกับ
นโยบาย แผนงานและโครงการทางการศึกษาของชาติ ทั้งนี้การศึกษาที่เอกชน
จัดขึ้นจะต้องไม่แสวงหาผลกำไรเกินควร 2

ปรากฏว่ารัฐได้รับความร่วมมือจากเอกชน ในการจัดการศึกษา พัฒนาชุมชน
และประเทศชาติมาโดยตลอด แนวทางการจัดการศึกษาเอกชนก็มีการปรับให้สอดคล้อง
และทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคมนโยบายการศึกษา
และแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติมาเป็นระยะ ๆ จากอดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งนับว่าการศึกษา
เอกชนมีบทบาทต่อชุมชนหลายด้าน กล่าวคือ บทบาทในการช่วยจัดการศึกษาในส่วนที่รัฐไม่
สามารถจัดได้ หรือจัดได้ไม่เพียงพอ ทั้งในระดับก่อนประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา
รวมทั้งการศึกษานอกระบบ การกระตุ้นให้ประชาชนได้เห็นความสำคัญของการศึกษา การ
ช่วยเหลือผู้ยากไร้ผู้ด้อยโอกาสในสังคมโดยเปิดโรงเรียนสอนเด็กพิการ โรงเรียนของวัด
โรงเรียนสงเคราะห์เด็กยากจน การจัดบริการที่สนองความต้องการของประชาชนและ
สังคม ได้แก่ การบริการพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดพาหนะรับ-ส่ง การจัดหอพัก ตลอดจน
การเน้นด้านระเบียบ วินัย คุณธรรม และจริยธรรม รวมทั้งมีบทบาทการเป็นผู้นำทางวิชา
การในหลายสาขา เช่น ภาษาต่างประเทศ วิชาชีพ และคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

ด้านอาชีวศึกษารัฐได้ให้ความสำคัญโดยในแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 6 พ.ศ.
2530 - 2534 รัฐบาลได้พัฒนาการอาชีวศึกษาอย่างมาก โดยมีนโยบายที่จะพัฒนาหลักสูตร
การอาชีวศึกษาในแต่ละสาขา ให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและความต้อง
การของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปสู่ระบบอุตสาหกรรมและบริการ นอกจากนี้รัฐบาลได้
พัฒนาสถาบันการศึกษานิสิตกรรมศาสตร์ และ เปิดโอกาสให้เอกชนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบใน
การผลิตช่างฝีมือในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ มากขึ้น จนถึงปัจจุบันนี้ และในแผนการศึกษาแห่ง
ชาติ พุทธศักราช 2535 หมวดที่ 3 ข้อ 18 เกี่ยวกับแนวนโยบายการศึกษา ได้ระบุว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่งเสริมให้เอกชนจัดการศึกษาเพิ่มขึ้นทุกระดับ ให้มีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการ สามารถพึ่งตนเองได้ โดยรัฐให้การสนับสนุนด้านวิชาการ ทรัพยากร การอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานและรับรองมาตรฐาน 3

ในแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 ได้ระบุอย่างชัดเจนว่า รัฐจะจัดการศึกษาภาคบังคับให้ทั่วถึง และส่งเสริมสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาที่ไม่ใช่การศึกษาภาคบังคับ และที่เป็นความสนใจเฉพาะกลุ่ม ทั้งนี้โดยยามีอิสระคล่องตัวและพึ่งพาตนเองได้ 4

นอกจากนี้ ในแผนการพัฒนาศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 ยังได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาศึกษา โดยได้ระบุเรื่องการศึกษาเอกชน ว่า

....มีเป้าหมายให้ เอกชนจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและปริมาณที่มากขึ้น โดยเฉพาะการอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา โดยให้หน่วยงานของรัฐให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการและทรัพยากร ตลอดจนการพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาของเอกชน รวมทั้งการปรับปรุงกฎระเบียบให้เอื้อต่อการดำเนินการ และให้เป็นไปบนลักษณะของการส่งเสริมมากกว่าการควบคุม การดำเนินการดังกล่าว จะทำให้เอกชนมีส่วนจัดการศึกษาประเภทอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น เป็นสัดส่วนร้อยละ 50 และร้อยละ 34 ตามลำดับ ในปีสุดท้ายของแผน.... 5

จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาของเอกชนที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐ ได้แบ่งเบาภาระการลงทุนของรัฐในการจัดศึกษาแก่เยาวชนเป็นอย่างมาก และนับวันจะมีบทบาทต่อการพัฒนาศึกษา และการพัฒนาประเทศด้านอื่น ๆ เป็นอย่างมาก นอกจากนี้การจัดอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพที่มุ่งผลิตกำลังคนให้มีคุณภาพตามความต้องการของท้องถิ่น และส่งเสริมการอาชีวศึกษาให้พัฒนาขึ้นอย่างมาก เพราะรัฐมีนโยบายพัฒนา

กำลังคนระดับกลาง เพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ตลอดจนการพัฒนาการมีอาชีพของประชาชน อย่างไรก็ตาม ถึงแม้การศึกษาเอกชนจะยังมีบทบาทสำคัญ และนับวันจะทวีความสำคัญเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีความคล่องตัวและความพร้อมที่จะพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องกับหลักสูตรความต้องการ และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม บุคคลที่มีบทบาทและมีความสำคัญต่องานนี้ก็คือครู ครูเป็นผู้ทำหน้าที่สำคัญในการที่จะก่อให้เกิดคุณภาพของการศึกษา การอบรมสั่งสอนเยาวชนให้มีความรู้ และรู้จักขวนขวายหาความรู้ ตลอดจนประสบการณ์อันเป็นประโยชน์ให้พร้อมที่จะเป็นพลเมืองที่ดี ประกอบอาชีพอันเป็นกำลังทางเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศเป็นอย่างดี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของครูต่อกระบวนการศึกษานี้ วีรยุทธ วิเชียร รัชติ ได้แสดงความคิดเห็นว่า

อาชีพครูนั้นเกี่ยวพันใกล้ชิดกับการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม เพราะครูมีความสำคัญในการพัฒนา "คน" และ "กำลังคน" ที่จะไปพัฒนาประเทศ ประเทศใดหากมีความปรารถนาจะพัฒนาระบบการปกครองและวิถีประชาธิปไตย ครูจึงเป็นผู้คอยสนองความปรารถนาที่ดีเป็นอย่างดี 6

ในการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษา ครู เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการดำเนินงาน เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเพื่อรักษาคุณภาพและมาตรฐานอาชีวศึกษาไว้ในระดับที่ควร ทั้งนี้เพราะว่าครูเป็นกลไกอันสำคัญที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความรู้ ความคิด และการพัฒนาโดยรอบด้านแก่ผู้เรียน หากโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาสามารถสร้างสิ่งจูงใจ และเสาะแสวงหาครูที่มีความพร้อมทางด้านประสบการณ์ความรู้ ความสามารถและคุณวุฒิมาช่วยในการจัดการศึกษาแล้วก็อาจหวังได้ว่า จะทำให้มาตรฐานของอาชีวศึกษาเอกชนสูงขึ้น อันเป็นผลให้ผู้เรียนที่จบออกไปมีมาตรฐานดีตามไปด้วย การจัดการศึกษาเอกชน ดำรงอยู่ได้ด้วยเงินทุนของเอกชน การดำเนินงานกิจการของโรงเรียนเอกชนจึงเป็นไปทั้งเพื่อจัดบริการสาธารณะ (Public Service) ในการให้การศึกษาแก่เยาวชนและเพื่อแสวงหาผลกำไร

จากเงินทุนที่เอกชนทุ่มเทลงไปในกิจการดังกล่าวในลักษณะสถาบันธุรกิจ (Business Organization) เพื่อให้กิจการโรงเรียนดำรงอยู่และก้าวหน้าขึ้นบ้างตามสมควร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาจึงต้องมีการแข่งขันและยกระดับมาตรฐานการศึกษา การบริการ ให้เป็นที่นิยมของประชาชนให้มากที่สุด โรงเรียนใดที่ไม่สามารถจะให้บริการที่มีคุณภาพก็ต้องล้มเลิกกิจการ หรือหยุดกิจการ ยุบชั้นเรียน และครุฑกาให้ออก นอกจากนี้ยังประสบปัญหาทางการเงิน รายได้ไม่พอกับรายจ่ายซึ่งปัญหาเหล่านี้ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาต้องหาวิธีลดค่าใช้จ่ายด้วยการจ้างครูที่มีวุฒิต่ำ จ่ายเงินเดือนครูไม่เต็มวุฒิ ลดจำนวนครูลง โดยได้รับผิดชอบต่อการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น ไม่บรรจุครูประจำเพื่อประหยัดรายจ่ายที่ทางโรงเรียนต้องส่งเป็นเงินสะสม 3 % ทุกเดือน ทว่าให้ครูไม่ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจัดให้ ผลตามมาที่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากำลังประสบอย่างมากในปัจจุบันคือปัญหาการเข้า - ออก (Turnover Rate) ของครูอย่างไม่มีที่สิ้นสุด และมีอัตราค่อนข้างสูง

ครูโรงเรียนเอกชนมีฐานะ เป็นลูกจ้างของโรงเรียน ความผูกพันระหว่างโรงเรียนกับครูเป็นไปอย่างหลวม ๆ ครูขาดความรู้สึกมั่นคงในงานอาชีพ ขาดความจงรักภักดีต่อโรงเรียน ครูส่วนใหญ่อาศัยโรงเรียนเป็นสถานพักพิงชั่วคราว เมื่อพบช่องทางที่ดีกว่าก็จะลาออกไป เพราะการลาออกไปเป็นการลาออกใบกลางภาคเรียน เกือบจะเรียกได้ว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายต่อการเรียนการสอนของโรงเรียนเป็นอย่างมาก บางโรงเรียนจะมีครูที่มีวุฒิต่ำหรือไม่มีวุฒิทางครูเลย ซึ่งไม่มีช่องทางจะเปลี่ยนงานใหม่เท่านั้น ส่วนครูที่มีวุฒิต่ำก็จะอยู่ด้วยมานาน พยายามจะหาโรงเรียนใหม่ที่ทำงานแห่งใหม่ที่มีสวัสดิการ เงินเดือน ความมั่นคง ตำแหน่ง รายได้ ฯลฯ ที่ดีกว่าที่เดิมหรือดีนรสอบบรรจุเข้ารับราชการ สิ่งเหล่านี้เป็นเหตุที่ทำให้โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประสบปัญหาครูลาออกอย่างไม่มีที่สิ้นสุด 7

ผู้วิจัยซึ่งเป็นครูโรงเรียนเอกชนผู้หนึ่งเห็นว่า การเข้า-ออก (Turnover) ของครูในลักษณะที่กล่าวถึงข้างต้นส่วนหนึ่งมีเหตุจากการขาดความมั่นคงในงานอาชีพ ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการวิเคราะห์ และศึกษาถึงความคิดเห็นในด้านความมั่นคงในการทำงานของครูตาม

ทักษะของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นบุคลากรสำคัญของโรงเรียนว่ามีความคิดเห็นเช่นใด เพื่อเป็นแนวทางและข้อมูล เพื่อปรับปรุงสวัสดิการ รายได้ ความมั่นคงของครูในอาชีวศึกษารวมโรงเรียนเอกชนเป็นที่ยอมรับของสังคม การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้อาจจะใช้เป็นข้อมูลหรือแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาหรือเจ้าของโรงเรียนที่จะพัฒนาครูให้มีความมั่นคงต่อการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ

1. ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อความมั่นคงในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อความมั่นคงในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามตัวแปร คือ เพศ อายุ เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานเป็นครูในโรงเรียนนี้ ขนาดของโรงเรียน

กรอบที่ใช้ในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานของครู ได้รับแนวความคิดเบื้องต้นจาก เสนาะ ดิยาวีร์ ที่ว่า ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานจะเกิดขึ้นได้ ผู้บริหารต้องสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นแก่พนักงานในหน่วยงานซึ่งสรุปหลักสำคัญได้ดังนี้

1. ค่าจ้างที่ยุติธรรม (Fair Wages) ในข้อนี้ยอมรับกันทั่วไปว่าการที่คนทำงานก็เพราะต้องการค่าจ้าง และคนยินดีจะทำงานอย่างหนึ่งก็เพราะเห็นว่าค่าจ้างนั้นยุติธรรมและเหมาะสมกับความเหนื่อยยาก

การทำงาน

2. สภาพการทำงานที่ดี (Working Conditions) ถึงแม้ว่าค่าจ้างจะเป็นสิ่งจูงใจประการแรกของการทำงาน แต่สภาพการทำงานที่ดีก็เป็นความต้องการของลูกจ้างที่เป็นปัจจัยทำให้สามารถทำงานในองค์กรนั้นได้นาน เพราะสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม เช่น ไม่มีแสงสว่างเพียงพอ ร้อนหรือหนาวเกินไป สกปรกและไม่ปลอดภัย เหล่านี้จะเป็นอันตรายแก่สุขภาพอนามัยของแรงงาน

3. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (Economic Security) ของพนักงาน สิ่งที่สำคัญก็คือ ความแน่นอนของรายได้ หน่วยงานบางแห่งจ่ายค่าจ้างแรงงานต่ำ แต่พนักงานมีความมั่นคงในการทำงานตลอดไป จึงไม่หวังว่าจะต้องถูกออกจากงานหรือถูกจ้าง ทำให้พนักงานมีความเต็มใจทำงานในหน่วยงานนั้น

4. การมีส่วนร่วมในการบริหาร (Participation) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งคนั้น และตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน เมื่อมีการริเริ่มโครงการใด ๆ ขึ้น พนักงานจะไม่ขัดขวางเพราะถือว่าตนมีส่วนเป็นเจ้าของด้วย และพวกเขาจะคิดว่าโครงการใหม่นั้นย่อมมีผลกระทบกระเทือนต่อผลประโยชน์หรือส่วนได้ส่วนเสียของแรงงานในทางใดก็ทางหนึ่ง พนักงานจึงมีความต้องการที่จะได้รับรู้และมีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น

5. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า (Opportunity for Advancement) เรื่องความก้าวหน้าในงานเป็นสิ่งที่มีมองเห็นได้ยากกว่าเรื่องอัตราค่าจ้าง แต่ก็เป็นความปรารถนาของพนักงานทุกคนที่อยากมีตำแหน่งสูงขึ้น รับผิดชอบมากขึ้น ดังนั้นสถานะและตำแหน่งงานในอนาคตก็เป็นสิ่งจูงใจอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้พนักงานปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ จะมียกเว้นก็สำหรับพนักงานบางคนที่เป็นส่วนน้อยเท่านั้นที่เห็นว่า งานในตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความยากลำบาก และรับผิดชอบมากเกินไปหลังความสามารถของตนเอง

6. ต้องการให้ตนเองมีความสำคัญ (Individual Significance) ฝ่ายบริหารในธุรกิจสมัยใหม่มีความตื่นตัวในเรื่องที่ทากิจกรรมงานประสบความสำเร็จ และมีความรู้สึกว่าคุณเองเป็นบุคคลสำคัญในหน่วยงานนั้น ในเบื้องต้น ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าค่าจ้างอย่างเดียวนั้นยังไม่เพียงพอ จึงพยายามหาโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นและหางานที่จะทากิจกรรมงานที่มีความสำคัญยิ่งขึ้น ในขณะที่เดียวกันฝ่ายบริหารก็จะได้รับประโยชน์จากความคิดเห็นของพนักงานเหล่านั้นด้วย

7. ความสำคัญของกลุ่ม (Group Feeling of Significance) จุดประสงค์นี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องมาจากความสำคัญของคน เป็นการพิจารณาถึงความสำคัญของกลุ่มบุคคล กลุ่มมักจะเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกหน่วยงาน และมีอิทธิพลมาก ความคิดเห็นของกลุ่มต่าง ๆ เป็นเรื่องที่ยุทธศาสตร์จะต้องให้ความสำคัญและสนใจ เมื่อกลุ่มมีความเห็นอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ลักษณะการรวมตัวของกลุ่ม (cohesion) จะผลักดันให้ความคิดเห็นนั้นออกมา และถ้าไม่เห็นด้วยแล้ว กลุ่มก็จะรวมตัวต่อต้านกันที่ ดังนั้นการรับรู้ในพฤติกรรมดังกล่าวก็เป็นทางหนึ่งที่จะช่วยให้งานประสบความสำเร็จ 8

นอกจากนี้ เสนาะ ดิเออร์ ยังได้กล่าวถึงความมั่นคงในอาชีพบริหารงานบุคคลดูได้จากลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ

1. ความแน่นอนที่ยั่งยืนในอาชีพ ไม่ตกงาน มีงานทำอยู่ตลอดเวลา เป็นงานที่ตลาดแรงงานมีความต้องการสม่ำเสมอ
2. ความสำคัญของอาชีพมีมากน้อย เพียงใดเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น
3. ลักษณะงานบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นบทบาทของผู้บริหารงานบุคคลมีส่วนร่วมในการกำหนดความเจริญก้าวหน้าขององค์การอย่างไร
4. คุณสมบัติอะไรที่ส่งเสริมผู้บริหารงานบุคคลประสบความสำเร็จในการ

ทำงาน 9

Van Zwoil กล่าวว่าความมั่นคงในหน้าที่การงานของคน ดูได้จากสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรซึ่งสวัสดิการคือ การทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย มีความเชื่อมั่น มีวินัยในตนเองอันเป็นผลต่อขวัญกำลังใจปฏิบัติงานของบุคคล 10

ธงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวถึง "ความมั่นคงในการทำงาน" ซึ่งสรุปได้ว่า

ในการทำงานของพนักงานทุกคนนั้น ความสำเร็จของผลตอบแทนที่หวังจะได้รับ เป็นการตอบแทนนั้น พนักงานมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจในส่วนตัวและการได้รางวัลผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวังและประสงค์จะได้รับความมั่นคงปลอดภัยด้วยอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความมั่นคงที่จะได้รับในยามที่สูงอายุขึ้น หรือยังคงมีความมั่นคงในยามที่ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงจากเดิม หรือเมื่อได้เกิดกรณีทุพพลภาพจนไม่สามารถทำงานได้ ซึ่งเมื่อถึงสภาวะ เช่นที่กล่าว ความมั่นคงทางการเงินจะมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดสำหรับทุกคน ขณะเดียวกันควบคู่กับความมั่นคงทางการเงินที่ต้องการแล้ว พนักงานทุกคนยังมีความมุ่งหวังที่จะได้รับความมั่นคงทางจิตใจด้วย กล่าวคือ การได้มีโอกาสได้รู้ถึงขอบเขตของความสามารถที่จะอยู่รอด และมีความสามารถทางการเงินที่มีความแน่ใจว่าจะได้รับต่อเนื่องกันไป ตลอดจนความสามารถปรับตัวกับปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในขณะทำงานอยู่ หรือจากที่ได้ปลดเกษียณอายุแล้ว ดังนั้นนักบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพที่มองการณ์ไกลในสมัยปัจจุบัน ซึ่งต่างก็ได้รับความตระหนักถึงเรื่องราว สวัสดิการ ตลอดจนสวัสดิภาพความเป็นอยู่ และความมั่นคงทางการเงินที่พึงจะต้องมีให้กับพนักงานในขณะกำลังปฏิบัติงานให้มีอยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่องไปจนถึงภายหลังเกษียณอายุ ความสนใจในเรื่องความมั่นคงของพนักงานยังมีสาเหตุมาจาก

เหตุอีกประการหนึ่งคือ การต้องคอยแข่งขันให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพเข้ามาอยู่กับองค์การเสมอ รวมไปถึงการสามารถตามทันกับข้อระเบียบทางกฎหมายที่มีการปรับปรุง และมีการต่อรองใหม่ ๆ จากสหภาพแรงงาน เช่น ในกรณีของรัฐบาล การประกันสังคมถือได้ว่าเป็นการดำเนินงานในด้านนี้ในขอบเขตใหญ่ที่กว้างที่สุด หรือในขอบเขตที่จำกัด จากกฎหมายก็พยายามที่จะได้มีการกำกับให้นายจ้างต้องให้ความสำคัญแก่คนงานเรื่องรายได้แก่คนงานมากยิ่งขึ้น นอกเหนือจากส่วนที่ได้รับจากนายจ้างตามกฎหมายแล้ว 11

จากแนวคิดของ เสนาะ ตีเยาว์ ชงชัย สันติวงษ์ และ Van Zwoll ผู้วิจัยได้สรุปว่าความมั่นคงในการทำงานพิจารณาจาก 3 ด้านคือ

1. รายได้
2. ความก้าวหน้าในการทำงาน
3. สวัสดิการ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ในด้านรายได้ ความก้าวหน้าในการทำงาน และสวัสดิการ แตกต่างกันตามเพศ
2. ความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ในด้านรายได้ ความก้าวหน้าในการทำงาน และสวัสดิการ แตกต่างกันตามอายุ
3. ความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ในด้านรายได้ ความก้าวหน้าในการทำงาน และสวัสดิการ แตกต่างกันตามเงินเดือน
4. ความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ในด้านรายได้ ความก้าวหน้าในการทำงาน และสวัสดิการ แตกต่างกันตามระดับ

การศึกษา

5. ความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ในด้านรายได้ ความก้าวหน้าในการทำงาน และสวัสดิการ แตกต่างกันตามระยะเวลาในการเป็นครูในโรงเรียนนี้

6. ความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ในด้านรายได้ ความก้าวหน้าในการทำงาน และสวัสดิการ แตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ทุกประเภทวิชา เขตกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2536 ด้านรายได้ ความก้าวหน้าในการทำงาน และสวัสดิการ

2. ประชากรที่จะศึกษา ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 70 โรงเรียน จำนวนครู 4,070 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร โดยวิธีสุ่มเลือกดังนี้

1. สํารวจโรงเรียนและจำนวนครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานครทุกโรงเรียน ซึ่งเป็นครูที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน และได้ปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ปีการศึกษา

2. จำนวนโรงเรียนทั้งหมดตามขนาดของโรงเรียนได้ 3 ขนาด คือ

2.1. ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน 1-400 คน มี 12 โรง

2.2. ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 401-800 คน มี 13 โรง

2.3. ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 801 คนขึ้นไป มี 45 โรง

3. สุ่มตัวอย่างจากรายชื่อโรงเรียนแบบ Stratified Random

Sampling โดยการจับสลากรายชื่อของโรงเรียนแต่ละขนาด ๆ ละ 10 โรงเรียน
กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 30 โรงเรียน จำนวนครูทั้งสิ้น 1,528 คน

4. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียน โดยนำเอาจำนวนครูทั้งหมด
ที่เลือกในข้อ 3 มาเทียบสัดส่วนตัวอย่างตามตาราง Krejcie และ Morgan 12

5. นำจำนวนครูของแต่ละโรงเรียนที่เลือกมาเทียบกำหนดกลุ่มตัวอย่าง
แบบบัญญัติไตรยางศ์ โดยถ้ามีเศษให้ปัดเป็นจำนวนเต็ม ถ้าโรงเรียนใดที่ได้กลุ่มตัวอย่าง
น้อยกว่า 10 คน ให้ใช้กลุ่มตัวอย่าง 10 คน

3. ตัวแปรที่จะศึกษา ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้น คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

3.1.1 เพศ

3.1.2 อายุ

3.1.3 เงินเดือน

3.1.4 ระดับการศึกษา

3.1.5 ระยะเวลาในการเป็นครูในโรงเรียนนี้

3.1.6 ขนาดของโรงเรียน

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร จากตัวแปร 3 ด้านคือ

3.2.1 รายได้

3.2.2 ความก้าวหน้าในการทำงาน

3.2.3 สวัสดิการ

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. ครู หมายถึง บุคคลผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ทุก
ประเภท สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

2. โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา หมายถึง โรงเรียนเอกชนที่ได้รับอนุญาตให้เปิดทำการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 และเปิดทำการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ทุกประเภทวิชา

3. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การจัดกลุ่มโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา โดยยึดจำนวนนักเรียนของโรงเรียนตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน แบ่งเป็น 3 ขนาด คือ

3.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนระหว่าง 1 - 400 คน

3.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนระหว่าง 401 - 800 คน

3.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 801 คนขึ้นไป

4. อายุ หมายถึง อายุจริงของผู้ตอบแบบสอบถามตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบัน โดยแบ่งเป็น 3 ช่วงดังนี้

4.1 น้อยกว่า 25 ปี

4.2 25 - 35 ปี

4.3 มากกว่า 35 ปี

5. เงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ครูได้รับเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงาน ถือเป็นเกณฑ์การจ่ายเงินเหมาเป็นเดือน และเป็นรายได้ประจำ โดยแบ่งเป็น 3 ช่วงดังนี้

5.1 น้อยกว่า 4,000 บาท

5.2 4,000 - 8,000 บาท

5.3 มากกว่า 8,000 บาท

6. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิทางการศึกษาสูงสุดของครูที่ได้รับในปัจจุบัน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

6.1 ต่ำกว่าอนุปริญญา

6.2 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

6.3 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป

7. ระยะเวลาที่เป็นครูในโรงเรียนนี้ หมายถึง ระยะเวลาในการเป็นครูในโรงเรียนนี้ตั้งแต่เริ่มสอนจนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ

7.1 น้อยกว่า 5 ปี

7.2 5 - 10 ปี

7.3 มากกว่า 10 ปี

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง หลักประกันที่ครูมีต่อโรงเรียนตราบเท่าที่ครูยังปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน และสามารถยึดอาชีพครูเป็นอาชีพของตน อันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจในรายได้ ความก้าวหน้าในการทำงาน และสวัสดิการต่าง ๆ

9. รายได้ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินพึงได้เป็นพิเศษจากโรงเรียนที่พอกับการดำรงสถานภาพของการเป็นครู

10. ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้รับพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งเลื่อนชั้น เลื่อนเงินเดือนให้สูงกว่าเดิม และได้โอกาสที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นหลักประกันความมั่นคงในการตัดสินใจดำเนินงานหนึ่ง เป็นอาชีพถาวรของบุคคล และเป็นการบำรุงขวัญ ส่งเสริมและ เปิดโอกาสให้ครูที่มีความรู้ ความสามารถได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยเต็มที่

11. สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง ซึ่งคนทำงานได้รับจากหน่วยงานไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม ผลประโยชน์ดังกล่าวอาจอยู่ในรูปตัวเงิน ทรัพย์สิน การให้บริการและสิทธิพิเศษต่าง ๆ ก็ได้ เช่น การส่งเสริมให้การศึกษา การช่วยเหลือด้านการเงิน การบริการด้านสุขภาพ และการอำนวยความสะดวกสบายต่าง ๆ ซึ่งจะเห็นได้ว่า การให้สวัสดิการแก่คนงานดังกล่าวจะทำให้คนมีความคล่องตัวในการทำงาน และเกิดความพร้อมทั้งทางร่างกาย ทางใจ และสติปัญญา ที่จะอุทิศตนทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างสุดความสามารถ

เชิงอรรถ

1 คุณหญิงอัมพร มีสุข, "สภาพปัจจุบันและแนวทางปฏิรูปการศึกษา," งานประมวลบทบรรยายเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2519), หน้า 17.

2 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 พ.ศ.2525-2529 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2524), หน้า 198.

3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2535 (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2535), หน้า 10.

4 นิมิตร จิวะสันติการ, "โรงเรียนเอกชนในยุคปัจจุบัน," ข่าวสมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร ฉบับ "ต้อนรับเปิดภาคเรียน" ฉบับที่ 2 (มิถุนายน-กันยายน 2537)

5 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 พ.ศ. 2535 - 2539 (สำนักนายกรัฐมนตรี), หน้า 45.

6 วีรยุทธ วิเชียรเขตติ, "บทบาทของครูในการพัฒนาประชาธิปไตย," ครูเชียงใหม่ 5(4) : (22-24 มกราคม 2517), หน้า 40-42.

7 พา ไชยเดช, "ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์," (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514), หน้า 3-4.

8 เสนาะ ดิยาวี, การบริหารบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2519) หน้า 40-41.

9 เสนาะ ดิยาวี, "ความมั่นคงในอาชีพบริหารงานบุคคล," วารสารบริหารธุรกิจ ปีที่ 13, ฉบับที่ 50 (เมษายน 2532 - มิถุนายน 2532), หน้า 27.

10 James A. Van Zwoll, School Personnel Administration (New York : Meredith Publishing Company, 1964), p. 180.

11 ชงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2526), หน้า 294.

12 Robert V.Krejcie and Daryle W.Morgan, "Determining Sample Size For Research Activities," Educational and Psychological Measurement, 30 (3), pp. 607-610.

บทที่ 2

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี งานวิจัย คัมภรขยาย สถิติ และบทความที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา วารสาร คู่มือ รายงานการวิจัยและรายงานประจำปี เพื่อเป็นข้อมูลในการอ้างอิงเปรียบเทียบ และอภิปรายผล ซึ่งมีเนื้อหาต่าง ๆ ประกอบด้วย

1. ความหมายและความเป็นมาของการอาชีวศึกษา
2. ความเป็นมาของสถาบันการศึกษาเอกชน
3. ลักษณะของอาชีพครู
4. สถานภาพของครู
5. ความมั่นคงในการทำงาน
6. รายได้
7. ความก้าวหน้าในการทำงาน
8. ความหมายและขอบเขตของสวัสดิการ

ความหมายและความเป็นมาของการอาชีวศึกษา

Harris กล่าวว่า การอาชีวศึกษา คือการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพตามความพอใจของแต่ละบุคคลและเพื่อสนองความต้องการของสังคม ¹

Webster ได้ให้ความเห็นว่า

การอาชีวศึกษา คือการศึกษาสำหรับอาชีพเฉพาะในด้านการเกษตร การ

ค้าหรืออุตสาหกรรม โดยเป็นการเชื่อมกันระหว่างการสอนภาคทฤษฎีและภาค

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติ เป็นการจัดการระดับเตรียมอุดมศึกษาในแผนกพาณิชยกรรม และแผนกช่างเทคนิค หรือโดยสถาบันเฉพาะของวิทยาลัยที่ตั้งขึ้น เช่น วิทยาลัยเกษตร โรงเรียนช่างวิศวกรรม หรือสถาบันเทคนิคต่าง ๆ ²

Good มีความเห็นคล้ายคลึงกันว่า

การอาชีวศึกษา คือการศึกษาระดับต่ำกว่าวิทยาลัยโปรแกรมหนึ่งในการที่จะเตรียมผู้เรียนเข้าสู่การเลือกอาชีพในสาขาต่าง ๆ โดยเฉพาะ หรือเพื่อเป็นการยกระดับแรงงานลูกจ้าง รวมทั้งการศึกษาด้านการค้า อุตสาหกรรม สุขภาพ เกษตรกรรม ธุรกิจ และคหกรรม ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของรัฐ ³

ธนุ แสงศักดิ์ กล่าวไว้ว่า

การอาชีวศึกษา คือการศึกษาวិชาแขนงใดแขนงหนึ่งซึ่งช่วยให้คนเราออกไปประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัว การอาชีวศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ในการฝึกอาชีพพร้อมขึ้นอยู่กับพื้นฐานทางเศรษฐกิจและความเจริญก้าวหน้าของสังคม ⁴

ในแผนการศึกษาแห่งชาติ 2520 ได้ระบุว่า การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาวิชาชีพที่มุ่งผลิตกำลังคนในระดับต่าง ๆ กันตามความต้องการของท้องถิ่นและสังคม ⁵

จากความหมายของการอาชีวศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การอาชีวศึกษา หมายถึงการศึกษาเพื่อจะนำไปประกอบอาชีพ และมุ่งให้ผู้เรียนได้มีทักษะที่ถูกต้อง ความสามารถในการทำงานที่สอดคล้อง ตลอดจนนิสัยที่ดีในการประกอบอาชีพ โดยมีการเรียนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติผสมผสานกันอย่างเหมาะสม และในการจัดการการอาชีวศึกษานั้น ต้องให้

สอดคล้องกับพื้นฐานทางเศรษฐกิจและความต้องการของตลาดแรงงาน

ความเป็นมาของสถาบันการศึกษาเอกชน

กระทรวงศึกษาธิการได้ระบุหลักสูตร พ.ศ.2503 นับเป็นหลักสูตรที่กำหนดให้นักเรียนที่จบแต่ละประโยคสามารถออกไปประกอบอาชีพได้ตามอัธยาศัย ปริมาณการศึกษายายตัวขึ้นในภาคของรัฐและพร้อม ๆ กันเอกชนก็มีส่วนเข้ามารับผิดชอบจัดการศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการปี พ.ศ.2503 กระทรวงศึกษาธิการได้อนุมัติให้เอกชนจัดตั้งโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จำนวน 2 โรงเรียน คือโรงเรียนเทคโนโลยีนครศรีธรรมราช และโรงเรียนพัฒนการราชดำเนิน โรงเรียนเอกชนโดยอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ เป็นโรงเรียนเอกชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 มาตรา 15(2) ที่มีหลักสูตรลักษณะดังนี้

1. จัดตั้งเป็นการศึกษานอกระบบ
2. หลักสูตรที่โรงเรียนยกร่างขึ้นเอง และขออนุมัติใช้จากกระทรวงศึกษาธิการ
3. หลักสูตรจัดทำเป็นภาษาไทย
4. แบ่งประเภทการศึกษาเป็น 6 ประเภท
 - 4.1 ประเภทเฉพาะกาล
 - 4.2 ประเภทสอนศาสนา
 - 4.3 ประเภทส่งคำสอน
 - 4.4 ประเภททวศึกษา
 - 4.5 ประเภทศิลปศึกษา
 - 4.6 ประเภทอาชีวศึกษา 6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลักษณะและการจัดตั้งโรงเรียน

โรงเรียนมี 3 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการและจัดเป็นรูปแบบการศึกษาระบบโรงเรียน
2. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการและจัดเป็นรูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียน
3. โรงเรียนที่จัดการศึกษาแก่บุคคลที่มีลักษณะพิเศษหรือผิดปกติทางร่างกาย สติปัญญา หรือจิตใจ ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาพิเศษ หรือโรงเรียนที่จัดการศึกษาแก่บุคคลผู้ยากไร้หรือผู้ที่เสียเปรียบทางการศึกษาในลักษณะต่าง ๆ ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาสงเคราะห์

โรงเรียนแต่ละลักษณะจะแบ่งออกเป็นประเภทหรือระดับใด ให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา 7

การกำหนดประเภท ระดับ โรงเรียนเอกชน

อาศัยอำนาจตามมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ และจัดรูปแบบการศึกษาระบบโรงเรียนตามมาตรา 15(1) ได้แก่ โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการศึกษา เป็นรูปแบบการศึกษาระบบตามแผนการศึกษา พ.ศ.2520 คือ

ก. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการแบ่งประเภทการศึกษา และระดับดังนี้

(1) ประเภทสามัญศึกษา

1.1 ระดับก่อนประถมศึกษา

1.2 ระดับประถมศึกษา

1.3 ระดับมัธยมศึกษา

(2) ประเภทอาชีวศึกษา

2.1 ระดับมัธยมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ

2.2 ระดับอุดมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค

หรือหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

ข. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการแบ่งประเภทการศึกษาและระดับดังนี้

(1) ประเภทอาชีวศึกษา

1.1 ระดับมัธยมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ

1.2 ระดับอุดมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค

หรือหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

ข้อ 2 โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการและจัดเป็นรูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามมาตรา 15 (2) ได้แก่ โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการศึกษา นอกจากที่กำหนดในข้อ 1 เป็นการจัดการศึกษาเป็นรูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียน คือ

ก. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งประเภทการศึกษา ดังนี้

(1) ประเภทการศึกษานอกโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนการศึกษา

ผู้ใหญ่ที่จัดตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะการสอนผู้ใหญ่ ตามระเบียบและหลัก

การที่ว่าด้วยการศึกษาผู้ใหญ่ของกระทรวงศึกษาธิการ

(2) ประเภทอาชีวศึกษา ได้แก่ โรงเรียนที่ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้การศึกษาเกี่ยวกับวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ

ข. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งประเภทการศึกษา ดังนี้

(1) ประเภทเฉพาะกาล ได้แก่ โรงเรียนที่ตั้งขึ้นเพื่อการศึกษาโดยกำหนดเวลาการศึกษาเป็นครั้งคราว

(2) ประเภทสอนศาสนา ได้แก่ โรงเรียนที่ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะการสอนศาสนา

(3) ประเภทส่งคำสอน ได้แก่ โรงเรียนที่ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะการสอนด้วยวิธีส่งคำสอนไปจากโรงเรียน

(4) ประเภททววิชา ได้แก่ โรงเรียนที่ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทววิชาบางวิชาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ

(5) ประเภทศิลปศึกษา ได้แก่ โรงเรียนที่ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์จะให้การศึกษาในทางศิลปต่าง ๆ

(6) ประเภทอาชีวศึกษา ได้แก่ โรงเรียนที่ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์จะให้การศึกษาเกี่ยวกับอาชีพในสาขาวิชาต่าง ๆ

ข้อ 3 โรงเรียนที่จัดให้การศึกษาแก่บุคคลที่มีลักษณะพิเศษ หรือผิดปกติทางร่างกาย สติปัญญาหรือจิตใจ ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาพิเศษ หรือโรงเรียนที่จัดให้การศึกษาแก่บุคคลผู้ยากไร้ หรือผู้เสียเปรียบทางการศึกษาในลักษณะต่าง ๆ ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาสงเคราะห์ ตามมาตรา 15 (3) ได้แก่

ก. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งประเภทการศึกษาดังนี้

(1) ประเภทการศึกษาพิเศษ

(2) ประเภทการศึกษาสงเคราะห์

๑. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวง
ศึกษาธิการแบ่งประเภทการศึกษา ดังนี้

- (1) ประเภทการศึกษาพิเศษ
- (2) ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ 8

ลักษณะอาชีพของครู

วิจิตร ศรีสะอ้าน ได้อธิบายลักษณะของวิชาชีพดังต่อไปนี้

1. อาชีพนั้นต้องมีบริการให้แก่สังคม ไม่แข่งขันกับสาขาวิชาอื่น
2. อาชีพนั้นต้องมีความเป็นอิสระในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับวิชา
ชีพ
3. อาชีพนั้นต้องมีบริการแก่สังคม โดยให้บริการแห่งปัญญา
4. ผู้ที่ให้บริการหรือสมาชิกของวิชาชีพชั้นสูง จะได้รับการศึกษาในระดับ
ชั้นสูง
5. ผู้ที่เข้าวิชาชีพชั้นสูงต้องประพฤติดี มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพนั้น
6. ต้องมีสถาบันวิชาชีพเป็นแหล่งกลางที่จะสร้างสรรค์ จรรโลงความ
มั่นคงแห่งอาชีพของสมาชิก 9

จันทร์ ชุ่มเมืองปัก สรุปว่า ครู คือวิชาชีพชั้นสูงเพราะเข้าเกณฑ์ทุกข้อคือ

1. ครูให้บริการ อบรมบ่มนิสัย ไม่แข่งขันกับอาชีพใด ๆ
2. ครูที่ดีต้องมีเทคนิคการสอน การคิดหาเทคนิคการสอนต้องใช้ปัญญา

เห็นว่า

3. ครูทุกคนมีการดูแลกันเอง ทักษิณาทานก็มี ก.ค. คอยพิจารณา ครู

โรงเรียนเอกชนที่มี สข. ตูแกล ไม่มีอำนาจใด ๆ มากำว่่ายกัน

4. คนเป็นครูต้องยึดจรรยาบรรณครู 10 ข้อของคุรุสภา
5. คนเป็นครูต้องมีวุฒิทางครูอยู่แล้ว
6. สถาบันของครูทุกสังกัดก็คือ คุรุสภา 10

จากข้อกำหนดข้างต้น พอสรุปได้ว่า อาชีพครูจัดเป็นอาชีพชั้นสูง จำเป็นต้องได้รับ การฝึกฝนส่งเสริมความรู้ มีจรรยาบรรณของวิชาชีพ และเป็นอาชีพที่จะขาดเสียมิได้ของ สังคม

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวกับงานอาชีพครู ซึ่งเจสสิยา บุรีภักดี และคณะ ได้ ทาการวิจัยถึงรูปแบบการพัฒนาครูช่างอุตสาหกรรมของประเทศไทยเมื่อ พ.ศ. 2530 - 2531 พบว่าครูช่างที่สอนอยู่ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษามีทัศนคติต่ออาชีพดังนี้ คือ

ก. สิ่งที่ชอบ ประกอบด้วย 6 หมวดคือ

1. เกี่ยวกับวิชาการที่เรียนมา

- การได้ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
- การได้นำความรู้ที่เรียนมาใช้โดยตรง
- การได้ใช้ความรู้อย่างมากและอย่างเต็มที่
- การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ
- การได้ค้นคว้าและทดลองตามทฤษฎี
- การได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ
- การได้แก้ปัญหาอยู่เสมอ
- การได้มีโอกาสนำความรู้ไปเป็นประจํา

2. เกี่ยวกับภาระการสอน

- ชอบการสอนและการเป็นครู

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- การได้ทำงานตามความรู้ที่ได้เรียนมา
- การได้ทำงานที่ชอบ
- การได้รับมอบหมายให้สอนในวิชาที่ถนัด
- การสอนให้ผู้เรียนปฏิบัติงานได้และนำไปประกอบอาชีพได้
- มีอุปกรณ์และเครื่องมือพร้อม
- การมีความคิดอิสระในการสร้างสรรค์ผลงาน
- งานที่ทำให้ทนายความสามารถ
- การฝึกอบรมเพิ่มเติมในวิชาที่สอน
- การทำงานที่มีระเบียบแบบแผน
- การตรงต่อเวลา
- ความรับผิดชอบ
- ความซื่อสัตย์และมีระเบียบวินัย
- การสอนจริยธรรม
- การสร้างสื่อการสอน
- การจัดนิทรรศการแข่งขันฝีมือช่าง
- โรงเรียนที่มีบริเวณกว้างและปราศจากเสียงรบกวน

3. เกี่ยวกับนักศึกษา

- นักศึกษามีระเบียบวินัย
- นักศึกษาที่แต่งกายเรียบร้อย
- นักศึกษาที่มีความรับผิดชอบ
- นักศึกษาที่ฝึกงานอย่างจริงจัง
- นักศึกษาที่สามัคคีกัน
- นักศึกษาที่ตั้งใจเรียน
- กวบนะแนวอาชีพแก่นักศึกษา
- การเปลี่ยนนักศึกษาทุกปีทบทวนใหม่เพื่อหมาย

- การให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา
- ความสนิทสนมระหว่างนักศึกษากับครูช่าง
- นักศึกษาที่กระตือรือร้นต่อการฝึกงาน
- การปลูกฝังกิจนิสัยที่ดีในการปฏิบัติงานช่าง

4. เกี่ยวกับสวัสดิการหรือรายได้

- งานที่สุจริต
- รายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานนอกเวลา
- สวัสดิการต่าง ๆ เช่น บ้านพักข้าราชการ
- อาชีพที่มีเกียรติได้รับการนับถือจากสังคม
- อาชีพที่อิสระ
- อาชีพที่ก้าวหน้าพัฒนาตัวเองได้เสมอ
- อาชีพที่เรียบง่ายไม่ต้องดิ้นรนมาก
- ไม่ต้องย้ายที่ทำงานมาก

5. เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

- เพื่อนร่วมงานที่ดี
- มีหัวหน้าที่มีความยุติธรรม มีความเป็นธรรม
- การปฏิบัติแบบอยู่กันฉันท์พี่น้อง
- การทำงานร่วมงานเป็นหมู่คณะ
- สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ
- การเข้ากับผู้บริหารได้ดี
- ผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจการทำงาน
- เพื่อนร่วมงานที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี
- เพื่อนร่วมงานที่มีความสามัคคี
- เพื่อนร่วมงานที่มีความรับผิดชอบ

6. เกี่ยวกับด้านอื่น ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ความยุติธรรมในการทำงาน
- การหาประสบการณ์แก่ตนเอง
- การสร้างงานในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา
- ช่วยงานด้านกิจกรรมของมหาวิทยาลัย / กิจกรรมพิเศษ
- การพัฒนาชุมชน
- การจัดแถวเคารพธงชาติ
- การอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้แก่ครูช่าง

จ. สิ่งที่ไม่ชอบ ประกอบด้วย 5 หมวดคือ

1. เกี่ยวกับงานสอน

- **ขาดวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ เครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพ**
- **การจัดซื้อวัสดุล่าช้าไม่ทันต่อความต้องการ**
- **ต้องรับผิดชอบมาก ทำงานหนัก และมีงานอื่นนอกจากงาน**
- **หลักสูตรเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ หลักสูตร บวช.30 เร่งรัด**
- **สอนมากเกินไป**
- **สอนในวิชาที่ไม่ได้เรียนมาหรือวิชาที่ไม่ถนัด**
- **ต้องใช้เสียงมาก**
- **การซ่อมแซมอุปกรณ์ทำไต่ยาก**
- **เวลาฝึกมีน้อย**
- **ตามเทคโนโลยีไม่ทัน**
- **วิธีสอนต่าง ๆ**
- **ตำราเรียนเก่า ๆ**
- **ขาดการอบรมวิทยากรใหม่ ๆ**

- อันตรายจากโรงงาน
- ระบบการเรียนการสอนที่ซับซ้อน
- หลักสูตรไม่ชัดเจน
- งานซ้ำซ้อน
- สภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม
- ไม่ชอบการเป็นครู

2. เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

- การประจบประแจงผู้บังคับบัญชา
- ผู้บริหารไม่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ
- การขาดความสามัคคี
- การเล่นพรรคเล่นพวก
- ผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรม
- ความไม่เสมอภาค
- ผู้บังคับบัญชาที่ไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็น
- ผู้บังคับบัญชาที่ปล่อยปละละเลย
- การเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน
- การทำงานที่เห็นแก่หน้า
- การบริหารงานของหัวหน้างาน
- การบริหารที่ใช้อำนาจเผด็จการ
- ผู้บริหารที่ใช้อำนาจเผด็จการ
- ผู้บริหารที่ไม่คำนึงถึงประโยชน์ของนักศึกษา
- ผู้บริหารที่พัฒนาสถานที่ไม่มากกว่าวิชาการ
- ความไม่จริงจังกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน
- บุคลากรบางคนหวงวิชา
- สังคมที่คอยแต่จะทะเลาะกัน

- ความขัดแย้งในหมู่อาจารย์
- การเห็นแก่ตัว
- การแก่งแย่งชิงดี
- การทับถมผู้อื่น
- ผู้บริหารที่ไม่ได้ขีดขาด
- ความทอดอวย
- การทำตนเป็นผู้สอนมากกว่า เป็นครู
- การใช้อำนาจทางที่ไม่ถูกต้อง
- ความไม่รับผิดชอบ

3. เกี่ยวกับระบบบริหาร

- ความล่าช้าไม่คล่องตัวของระบบราชการ
- งบประมาณน้อย
- ระบบบริหารของกรมอาชีวศึกษา
- ระบบบริหารที่ซ้ำซ้อนไม่คล่องตัว
- ระเบียบกฎเกณฑ์มีมาก
- ความสับสนปรก
- ระบบการทำงานที่ไม่มีการแบ่งงานที่ดี
- ความไม่เป็นธรรมในระบบการทำงาน
- ขาดความยุติธรรม.
- ขาดการพัฒนาบุคลากร
- การทำงานตามกฎระเบียบของสถาบัน
- การพัฒนาทางด้านเทคนิคใหม่ ๆ ช้า
- เน้นการพัฒนาด้านอาคารสถานที่มากกว่าวิชาการ
- การทำงานนอกสถานที่
- การจัดซื้อวัสดุราคาแพงกว่าท้องตลาด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- การบริหารของฝ่ายบริหารสถานศึกษา
- ระบบบริหารไม่ต่อเนื่อง
- การก้าวทำงาน
- สถานศึกษามีต้นไม้ไผ่
- บรรยากาศในการทำงานไม่อบอุ่น
- ระบบบริหารงานที่ไม่เป็นธรรม
- ห้องสมุดไม่ทันสมัย
- ระบบบริหารที่รวมอำนาจไว้ส่วนกลางมากเกินไป
- การอยู่เวรยาม
- งานด่วน
- การใช้ทรัพยากรผิดประเภท
- ตำแหน่งผู้บริหาร
- ความไม่เสมอภาคในระบบราชการ
- ทัศนคติที่ดูการและการเงิน
- การติดต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูง

4. เกี่ยวกับนักศึกษา

- ขาดระเบียบวินัย
- ไม่ค่อยใส่ใจเรียน ขาดความกระตือรือร้น
- นักศึกษาไม่สุขภาพ ปกครองยาก
- พื้นฐานความรู้ของนักเรียนต่ำ
- นักศึกษามีใจให้เล็กน้อย
- นักศึกษามีมากกว่าอุปสรรค
- นักศึกษาคืออื่น
- ความขัดแย้งในหมู่คณะ
- การไม่มีคุณธรรมของนักศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สิ่งแวดล้อมไม่ส่งเสริมการเรียนของนักศึกษา
- นักศึกษาไม่รับผิดชอบ
- นักศึกษาขาดทักษะ
- นักศึกษาขาดความสามัคคี

5. ด้านสวัสดิการ

- รายได้น้อย
- ชั่วโมงสอนนอกเวลาลดลง
- สวัสดิการไม่เพียงพอ เช่น บ้านพัก
- ค่าตอบแทนในการสอนน้อยลง
- สวัสดิการไม่ค่อยคล่องตัว 11

สถานภาพของครู

อาชีพครู เกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในสังคมไทยสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้า

เจ้าอยู่หัว

จรรยา มิลินทร์ กล่าวเสริมเกี่ยวกับอาชีพครูสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้า

เจ้าอยู่หัว ว่า

ในสมัยนั้นมีการระดมบุคคลที่มีวิชามาช่วยกระทำการสอนหนังสือแก่เยาวชน สังคมจึงมองครูว่าเป็นพ่อพิมพ์หรือแม่พิมพ์ของชาติที่สำคัญ มีความเคารพนับถือ ยกย่องว่าครูเป็นปูชนียบุคคล แต่เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและ สังคมดำเนินไปอย่างรวดเร็ว สภาพสังคมมีแนวโน้มไปสู่แบบอย่างธุรกิจเพิ่ม มากขึ้น ผู้เข้าสู่อาชีพครูมาจากสถาบันต่าง ๆ กันหลายสาขาและครูย่อมค้นหาน เพื่อฐานะความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัว การคงสภาพความเป็นปูชนีย บุคคลในตัวครูจึงย่อมลดน้อยลง 12

จากการสำรวจฐานะทางเศรษฐกิจของครูของคุรุสภาพบว่า จำนวนครูกว่าร้อยละ 24 มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ต้องกู้หนี้ยืมสิน และแหล่งเงินกู้ที่สำคัญคือ สหกรณ์ออมทรัพย์ครู

จากรายงานผลการสำรวจสถานภาพในการประกอบวิชาชีพครูของคุรุสภาพบว่า ถึงแม้ครูจะมีความยากยิ่งต่อการดำรงอยู่ในอาชีพ ครูก็ยังสามารถคงความเป็นบุรุษนิยมบุคคลไว้ได้พอสมควร และสำหรับสังคมชนบทด้วยแล้ว ครูได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าสังคมเมืองจะเห็นได้จากการมีครูเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสภาตำบล อันเป็นองค์กรระดับท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด 13

สิบบนันท์ เกตุทัต กล่าวว่าด้านอาชีพครูไทยเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น ๆ เช่น แพทย์ วิศวกร ฯลฯ แล้ว ครูยังด้อยอยู่มาก 14

จากข้อมูลแสดงสถานภาพของครูไทยจะพบว่า ยังอยู่ในภาวะไม่ดีนักทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ครูได้รับการยอมรับแต่เพียงบางกลุ่มของสังคม และครูมีอยู่เป็นจำนวนเกือบหมื่นคนทั่วประเทศนับว่าเป็นจำนวนที่มาก ยากต่อการควบคุมดูแลให้ทั่วถึง

ความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคง (Security) ในการทำงาน หมายถึง หลักประกันว่าตราบเท่าที่ลูกจ้างยังปฏิบัติงานดี มีความประพฤติดี ลูกจ้างคนงานเหล่านั้นจะสามารถยึดงานนั้น ๆ เป็นอาชีพ และก้าวหน้าตามโอกาส และสามารถอยู่ได้ตลอดไปจนกว่าจะครบเกษียณอายุ 15

Kanter ให้ความหมายว่าเป็นความตั้งใจของบุคคลในสังคมที่จะใช้พลังงาน และความศรัทธาต่อการทำงานในอาชีพ 16

Buchanan II ได้ให้ความหมายของความมั่นคงในอาชีพว่าเป็นความรักใคร่ที่จะผูกติดกับเป้าหมายและคุณค่าของอาชีพจากองค์ประกอบ 3 ประการคือ

1. การแสดงตน (Identification) หมายถึงความภูมิใจในอาชีพ

และยอมรับจุดมุ่งหมายของอาชีพ

2. ความเกี่ยวข้องกับอาชีพ (Involvement) หมายถึงความเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร

3. ความภักดีในองค์กร (Loyalty) หมายถึงการยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป 17

March และ Mannari ได้ศึกษาความมั่นคงต่ออาชีพในองค์กร ได้แก่ สถานภาพในองค์กร ความพึงพอใจงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และโอกาสก้าวหน้าในงาน 18

การจัดให้มีความมั่นคงในอาชีพสำหรับลูกจ้างคนงานตามนัยที่กล่าวมาแล้วนี้ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์กร หน่วยงาน และต่อคนงานลูกจ้างด้วย กล่าวคือ ในทางทฤษฎีเป็นที่ยอมรับกันว่า คนงานถ้ายังอยู่ประจำในหน่วยงานใดติดต่อกันเป็นเวลานาน ความรอบรู้ในงานก็ยิ่งมีมากขึ้นลูกจ้างหรือคนงานที่ทำงานมานาน มีความชัดเจนในงานนั้น หากออกไปเสียเมื่อไร ก็หมายความว่านายจ้างขาดคน ขาดกำลังในการทำงาน เมื่อรับคนงานใหม่เข้ามาแทน จะต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมคนงานนั้น หรือกว่าคนงานใหม่จะคุ้นเคยกับงานก็จะเป็นการสิ้นเปลืองไม่ใช่น้อย

ฉะนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การที่องค์กรหรือหน่วยงานใดที่คนงานเข้า ๆ ออก ๆ อยู่เป็นประจำนั้นแสดงว่าการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นแล้ว และไม่ต้องเป็นที่ต้องสงสัยเลยว่า ผลของงานในการบริหารงานนั้นจะไม่พลอยเลวไปด้วยสำหรับคนงานหรือลูกจ้างนั้น เมื่อเขามีหลักประกันในการทำงาน มีความแน่ใจว่า หากปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน จะได้รับการพิจารณาจากนายจ้างโดยไม่ล่าเอียงแล้ว ย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นให้เขาทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เพราะในการทำงานนั้นลูกจ้างคนงานแต่ละคนย่อมมีความมุ่งหมายต่าง ๆ กัน บางคนทำงานเพื่อให้ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น บางคนเพียงหวังจะได้เงินเดือนมาเลี้ยงครอบครัว บางคนทำงานเพื่อเกียรติ เป็นต้น

แต่ถ้างานที่ทำงานนั้นไม่มีความมั่นคงหรือทำงานไม่เป็นสุข หรือไม่เป็นที่พอใจ

ตามสมควรต้องหวาดระแวงภัยที่จะได้รับจากนายจ้างอยู่ตลอดเวลา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างย่อมจะต่ำ ซึ่งจะส่งผลร้ายต่องานของหน่วยงานในที่สุด 31

พา ไซยเดช ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ "ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์" และได้สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพครูโดยทำการวิเคราะห์ที่เป็นลำดับว่า

....มีปัญหาที่น่าจะต้องพิจารณาแก้ไข คือ ผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ ส่วนใหญ่แม้จะเห็นด้วยกับการจัดรางวัลหรือบำเหน็จให้กับครู เป็นการตอบแทนคุณความดีของครู แต่จากผลการวิจัยนั้น อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ส่วนใหญ่ มิได้จัดระบบบำเหน็จบำนาญให้แก่ครู เพื่อให้เป็นสิ่งจูงใจให้ครูทำงานในโรงเรียนติดต่อกันไปนาน ๆ เป็นอาชีพถาวรตลอดไปอย่างจริงจัง แต่อย่างใด ตรงภาคที่ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารสรสร้างสิ่งจูงใจขึ้นเพื่อให้ครูเชื่อได้ว่า การเป็นครูโรงเรียนราษฎร์นั้น เป็นอาชีพที่ให้ความมั่นคงแก่ตนเอง และครอบครัวพอสมควรแล้ว การลาออก การเปลี่ยนย้ายงานของครูโรงเรียนราษฎร์ก็จะยังมีอยู่ไม่สิ้นสุด นอกจากนี้หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบก็ดี การพิจารณาวิทยฐานะความดีความชอบก็ดี จากผลการวิจัยนั้นชี้ให้เห็นว่า แม้ผู้บริหารจะเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม แต่ในทางปฏิบัตินั้นหาได้ดำเนินการตามความเห็นที่ผู้บริหารเชื่อถือทั้งหมดไม่ การเป็นครูโรงเรียนราษฎร์จึงมีลักษณะ "เข้าง่าย-ออกง่าย" ผู้บริหารเกิดความรู้สึกที่ว่า ครูทุกคนที่เข้ามาทำงานกับตนมิได้มุ่งหวังที่จะอยู่กับตนตลอดไป จึงต้องสอบถามเอาความจริง ว่าปีต่อไปจะทำงานต่อหรือไม่ ฝ่ายครูก็มิเชื่อมั่นว่าผู้บริหารโรงเรียนจะเลี้ยงดูอุดหนุนให้ได้ตำแหน่งเงินเดือนสูงขึ้นเรื่อย ๆ ตามความสามารถที่มีอยู่ ต่างฝ่ายต่างไม่ไว้วางใจกัน.... 20

ความมั่นคงในอาชีพอาจขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงาน เพราะถ้าคนเรา

มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็สามารถทำให้ยังความมั่นคงต่ออาชีพนั้นได้

มณูญ บุญเชิด ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด" ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบและปริมาณของงาน สถานภาพของงานและตำแหน่ง การยอมรับนับถือ นโยบายการนิเทศ ผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และผลประโยชน์ที่ถืออยู่ ความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน การบริหาร 21

นิยม ศรีวิเศษ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9" จากการวิจัยพบว่า

ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู มีความรู้สึกพึงพอใจในปัจจัย ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง การจัดอันดับความพึงพอใจเรียงอันดับจากสูงไปหาต่ำดังนี้ ปัจจัยกระตุ้น คือความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สำหรับปัจจัยล้าจูงมีความปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือน สำหรับความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้น ผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูใหญ่แตกต่างกันกับครูผู้ทำการสอน และครูผู้มิประสงค์น้อยมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูผู้ปฏิบัติงานที่ตั้งอยู่ในเขตสุขาภิบาล

กับครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งนอกเขตสุขาภิบาล พบว่าครูทั้งสองกลุ่มมี
ความพึงพอใจพอกัน 22

อารีรัตน์ หิรัญธร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ระบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ และ
ความพอใจในการทำงาน" พบว่า

เงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพอใจในการทำงานของอาจารย์
ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาส่วนหนึ่ง เงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญต่อประ
สิทธิภาพของงาน เงินเดือนควรจะรวมถึงสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่ช่วยเหลือน
ด้านการเงิน และได้เสนอแนะในวิธีการในการพัฒนาผู้บริหาร เพื่อพัฒนาแรง
จูงใจที่เกิดจากปัจจัยเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการบางด้าน เพื่อให้เกิด
ความพอใจในการทำงานของครู - อาจารย์ ดังนี้

1. การจัดกองทุนสงเคราะห์ เป็นกองทุนที่หน่วยงานจัดตั้งขึ้นเพื่อช่วย
เหลือนบุคลากรในหน่วยงานที่เดือดร้อนเรื่องเงิน อาจจัดตั้งขึ้นเป็นรูปแบบ
สหกรณ์ออมทรัพย์หรือกองทุนให้กู้ยืม หรืออาจมีการหักเงินสะสมจากเงินเดือน
เปิดโอกาสให้สมาชิกผู้มีความจำเป็นกู้ยืมได้ โดยหักดอกเบี้ยในอัตราต่ำ
2. การจ่ายค่าแรงหรือค่าล่วงเวลา ในกรณีที่ทำงานล่วงเวลา หรือ
ปฏิบัติงานพิเศษเพิ่มขึ้น
3. สวัสดิการด้านการเงิน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าฌาปนกิจ ค่า
ศึกษาเล่าเรียนบุตร ค่าพาหนะและค่าเบี้ยเลี้ยงในการเดินทางให้เพียงพอ
และเหมาะสมกับสภาพการณเศรษฐกิจในปัจจุบัน
4. การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน เพราะอาจารย์ที่สอน
ด้านวิชาชีพเกือบทุกประเภทวิชามักเกี่ยวข้องกับเครื่องมือเครื่องจักร เครื่อง
ยนต์กลไกและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่อาจมีอันตรายได้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีอย่างยั้งที่
ควรนำมาพิจารณาเพื่อพัฒนาแรงจูงใจ และความพอใจในการทำงานให้มาก

จีน 23

สุขุม นิลเชษฐ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญของบรรณารักษ์ในสังกัดกองโรงเรียน
รัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา โดยศึกษาเรื่องขวัญพบว่า มีความสัมพันธ์กับสถานที่ทำงาน เงิน
เดือน วุฒิ เพศ และอายุ ผลการวิจัยปรากฏว่า

ขวัญของบรรณารักษ์ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาลอยู่ในระดับกลาง และ
มีแนวโน้มมาทางด้านขวัญดี ส่วนในด้านอายุ วุฒิ สถานที่ทำงาน เงินเดือน ไม่
ทำให้ขวัญของบรรณารักษ์แตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องเพศ ซึ่งเพศหญิงและชาย
มีขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีระดับขวัญ
สูงกว่าชาย 24

วัชรินทร์ ปรีดากรณ์ ศึกษาความสัมพันธ์ขวัญของครูพลศึกษาในกรุงเทพมหานคร ศึกษา
เฉพาะกรณีครูโรงเรียนราษฎร์ ระดับมัธยมศึกษา พ.ศ. 2519 พบว่า

ครูพลศึกษามีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ครูที่มีวุฒิ
ทางพลศึกษาและไม่มีความชำนาญพลศึกษามีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปาน
กลางเช่นเดียวกัน อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน มี
ความสัมพันธ์กับระดับขวัญอย่างมีนัยสำคัญ ระดับการศึกษามีความแตกต่างกับ
ระดับขวัญในการปฏิบัติงาน 25

สงวน ช้างจักร ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัย
ครู โดยการศึกษา เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค
และการศึกษา เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูแบ่งตามเพศ อายุ
วุฒิ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การสอน และรายได้ ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าขวัญ

ของอาจารย์ตามที่แบ่งข้างต้นมีขวัญไม่แตกต่างกัน ขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูสวนภูมิ
ภาคสูงกว่าส่วนกลาง 26

สากล จริยวิทยานนท์ ได้ศึกษาความพอใจในงานของอาจารย์สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์ พบว่า

โดยส่วนรวมอาจารย์ในสถาบันมีความพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง
โดยเฉพาะพอใจงานอาชีพ การสอนและการวิจัย แต่ไม่มีความพอใจในฐานะที่
เป็นข้าราชการพลเรือน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนตัวบางประการ อัน
ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะทางจาก
บ้านไปสถาบัน ๆ นั้นพบว่าระดับการศึกษาเท่านั้นที่มีความแตกต่างกับความ
พอใจงานอย่างมีนัยสำคัญ 27

รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ พบว่า

ขวัญของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่
อยู่ในระดับสูงและต้องการที่จะบำรุงรักษาไว้ให้อยู่ระดับที่ได้อีก ทั้งยังควร
พัฒนาให้มีระดับสูงขึ้น ประสพการณ์การทำงานเป็นตัวแปรที่ต้องคำนึงถึง
ส่วนอายุ วุฒิทางการศึกษา เงินเดือน ขนาดโรงเรียน และเขตที่ตั้งโรงเรียน
ไม่ส่งผลต่อระดับขวัญโดยส่วนรวมในภาคใต้เช่นเดียวกัน 28

ประสพ รัตนคุณ ได้ศึกษาขวัญกำลังใจของผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยวิเคราะห์จากองค์ประกอบของขวัญกำลังใจทั้ง 6 ด้าน โดยจำแนก
เป็นรายชื่อ ระดับขวัญกำลังใจของผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ มีเกณฑ์ระดับขวัญกำลังใจดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ จากผลการวิเคราะห์พบว่า เกณฑ์ระดับขวัญกำลังใจของผู้ช่วยศึกษานิเทศการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อมีข้อความเข้าใจบทบาท และหน้าที่ของผู้ช่วยศึกษานิเทศการอำเภอ เกณฑ์ระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูงมาก นอกนั้นเกณฑ์ระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง

2. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน จากผลการวิเคราะห์พบว่า ขวัญกำลังใจของผู้ช่วยศึกษานิเทศการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ความต้องการจะสร้างบรรยากาศของความเป็นมิตรและเอื้ออารีในสำนักงาน ความต้องการอยากจะทำดีและรับทราบความเข้าใจกับบุคคลผู้ที่กล่าวขวัญถึงสำนักงานทางที่ใหม่ดีและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของตนเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานมีขวัญกำลังใจอยู่ในเกณฑ์ระดับสูงมาก นอกนั้นขวัญกำลังใจอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง

3. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จากผลการวิเคราะห์พบว่า ขวัญกำลังใจของผู้ช่วยศึกษานิเทศการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยส่วนรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ทุกชื่อมีขวัญกำลังใจอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง และการเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจสูงเป็นอันดับหนึ่ง

4. ด้านความรู้สึกระงับผลสำเร็จ จากผลการวิเคราะห์พบว่า ขวัญกำลังใจของผู้ช่วยศึกษานิเทศการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยส่วนรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ทุกชื่อมีขวัญกำลังใจอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง และการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน มีขวัญกำลังใจสูงเป็นอันดับหนึ่ง

5. ด้านความรู้สึกรอคอยในการทำงาน จากผลการวิเคราะห์พบว่า ขวัญกำลังใจของผู้ช่วยศึกษานิเทศการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยส่วนรวม

อยู่ในระดับสูง ความพอใจและเห็นด้วยกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ มีวุฒิภาลัจสูงเป็นอันดับหนึ่ง

6. ด้านความรู้สึกรักงานการทำงาน จากผลการวิเคราะห์พบว่า ขวุฒิภาลัจสูงของขผู้ช่วยศึกษาริการอาเภอานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การจัดสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมของสำนักงาน เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอที่จะทาให้สามารถจัดหาสิ่งจาเป็นในการดำรงชีพของครอบครัว และการได้รับพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม มีวุฒิภาลัจสูงอยู่ระดับปานกลาง นอกนั้นขวุฒิภาลัจสูงอยู่ระดับสูง และความเชื่อถือนด้านการเงินจากสังคมมีวุฒิภาลัจสูงเป็นอันดับหนึ่ง 29

รายได้

แนวคิดเกี่ยวกับเงินเดือนและรายได้ มีผู้กล่าวไว้ในหัวข้อทฤษฎีการจูงใจด้วย

เงินดังนี้

Money Reward คือค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ในที่นี้คือค่าจ้าง เงินเดือน ซึ่งเป็นสิ่งตอบแทนจากการริ้แรงงานของบุคคล รวมทั้งแสดงถึงสถานะทางเศรษฐกิจสังคมของคนด้วย โดยทั่วไปแล้วเราสามารถแยกค่าตอบแทนการทำงานหรือค่าตอบแทนแรงงานออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ 30

1. ค่าตอบแทนแรงงาน ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงต่อผลงาน มักจะจ่ายเป็นการประจำตามระยะเวลา และมีลักษณะที่เปรียบเทียบกันได้ ระหว่างงานของตนแห่งต่าง ๆ เช่น ค่าจ้างรายขึ้น ค่าจ้างเหมา ค่าจ้างรายชั่วโมง รายเดือน

2. ค่าตอบแทนแรงงานซึ่งมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงต่อผลงาน เช่นสวัสดิการต่าง ๆ การแบ่งผลกำไร

การจ่ายเงินให้คนงานในองค์การเป็นวิธีที่ยุ่ยยาก ต้องใช้เทคนิคสูง นอกจากจะเป็นปัญหาทางเศรษฐกิจยังเป็นปัญหาทางจิตวิทยาและมนุษยสัมพันธ์ด้วย องค์การจะต้องรักษาการจ่ายเงินและโครงสร้างของรางวัลต้องยุติธรรมต่อคนงานและองค์การทั้งหมดด้วย 31

Robert L. Opsahl และ Marvin D. Dunnette ได้อธิบายถึงเงินว่าเป็นตัวกระตุ้นในการทำงานได้อย่างไร โดยมีสาระดังนี้

1. เงินในลักษณะโดยทั่ว ๆ ไปเป็นเงื่อนงำของการเพิ่มความมั่นคงให้กับบุคคล
2. เงินในลักษณะที่เป็นเงื่อนงำของสิ่งจูงใจ
3. เงินในลักษณะที่เป็นตัวลดความเครียด มนุษย์จะรู้สึกเครียดเมื่อขาดแคลนเงิน ดังนั้นเงินจึงช่วยลดความตึงเครียดให้แก่มนุษย์
4. เงินในลักษณะเป็นปัจจัยที่งานปัจจัยอนามัย (Hygienic Factor) ตาม Hygienic Theory ของ Herzberg
5. เงินเป็นเครื่องมือในการได้มาซึ่งสิ่งที่ปรารถนา จากทฤษฎีของ Vroom เงินเป็นเครื่องมือที่จะได้รับสิ่งอื่น ๆ ตามที่ปรารถนาเอาไว้
เงินเป็นเครื่องช่วยย้าให้คนทำงาน เพราะเงินสามารถสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง ได้แก่
 1. ความต้องการพื้นฐาน เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า ยารักษาโรค
 2. ความต้องการเกี่ยวกับสุขภาพและการศึกษา
 3. ความต้องการสินค้าฟุ่มเฟือย เช่น รถยนต์ โทรทัศน์ วีซีเอ เครื่องเสียง เป็นต้น
 4. ความต้องการทางสังคม
 5. เงินทำให้คนมีอำนาจ มีความเป็นใหญ่
 เงินจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการจูงใจให้คนทำงาน และเป็น

ปัจจัยที่จะบรรเทาความต้องการต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวคนให้น้อยลง การจ่ายเงินเป็นค่าจ้างเพื่อจูงใจให้คนทำงานมีอยู่หลายวิธี เช่น จ่ายตามผลงาน จ่ายตามระยะเวลาการทำงาน จ่ายตามวุฒิการศึกษา จ่ายตามความอาวุโสในงาน ซึ่งเป็นการจ่ายเงินจ้างตามปกติ นอกจากนี้ยังมีการจ่ายเงินจูงใจให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ เงินโบนัส เงินเบี่ยชยัน เงินปันผลกำไร แต่ละองค์การก็มีแผนการจูงใจให้คนทำงานด้วยเงินต่าง ๆ เพื่อให้งานขององค์การบรรลุตามเป้าหมาย 32

ความก้าวหน้าในการทำงาน

ถวิลย์ ไซพรสันท์ ได้กล่าวถึงโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) นั้น ว่า

โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึงโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน ให้สูงกว่าเดิม และโอกาสที่จะได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่ออนาคตของตนเอง ในการทำงานนั้นคนงาน ย่อมหวังว่างานที่ตนทำนั้นจะทำให้เขามีโอกาสก้าวหน้าทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งถือว่าเป็นการสนองความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs) ของมนุษย์ ดังนั้นการให้โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จึงเป็นหลักการสำคัญอย่างหนึ่งของระบบคุณธรรม (Merit System) ซึ่งเป็นหลักประกันความมั่นคงในการตัดสินใจจ้างงานใดงานหนึ่งเป็นอาชีพถาวรของบุคคลและเป็นการบำรุงขวัญ ส่งเสริม และเปิดโอกาสให้คนงานมีความรู้ความสามารถได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยเต็ม 33

พา ไชยเดช ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์ โดยพิจารณาเรื่องโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของครูเป็น

ปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดภาวะความสัมพันธ์ดังกล่าวโดยพิจารณาเป็น 2 หัวข้อ คือ

1. โอกาสที่จะได้พัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อ การฝึกอบรม และอื่น ๆ
2. โอกาสที่จะได้รับตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น

1. โอกาสที่จะได้พัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนราษฎร์ในขอบข่ายของการวิจัยนี้ ได้แก่ การได้รับโอกาสการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มคุณวุฒิของตนให้สูงขึ้น และโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มคุณทักษะในอาชีพของตน คือการสอนและการปฏิบัติงานให้เชี่ยวชาญยิ่งขึ้น โอกาสดังกล่าวนี้จะมีผลโดยตรงต่อความก้าวหน้าในวิวัฒนาการของครูเองที่จะทำให้ได้รับค่าจ้างเงินเดือนสูงขึ้น ได้ตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งเพิ่มอำนาจในการต่อรอง (Bargaining Power) ในการเลือกงานที่ให้แก่ตัวครูเองด้วย เมื่อเป็นเช่นนี้ครูทุกคนที่รักความก้าวหน้าย่อมปรารถนาที่จะได้มีโอกาสพัฒนาตนเองทั้งสิ้น ดังนั้นการที่ผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ เข้าใจถึงความต้องการดังกล่าวของผู้ได้บังคับบัญชา และพร้อมที่จะสนองล้าวยให้โอกาสแก่ครูตามสมควร ย่อมเท่ากับเป็นการสร้างภาระผูกพันทางใจอันดีต่อกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูที่มีขึ้น ครูย่อมจะสนิทกับว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้วิวัฒนาการแก่เขา ความจงรักภักดีต่อโรงเรียนย่อมจะมีขึ้น แม้เขาจะมีความจำเป็นลาออกมทางงานที่อื่น ความสนิทกับงานบุคคลที่มีต่อโรงเรียนก็จะยังคงอยู่ และถ้าจะอยู่ต่อในโรงเรียนก็จะได้บุคลากรที่มีความสามารถ โรงเรียนอาจจะเสียประโยชน์ไปบ้างในกรณีเช่นนี้ แต่ก็ถือว่าผู้บริหารทำหน้าที่ของตนโดยสมบูรณ์ในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน

1.1. การศึกษาต่อ จากผลการวิจัยปรากฏว่าการเปิดโอกาสให้ครูโรงเรียนราษฎร์ลาไปศึกษาต่อโดยได้รับเงินเดือนขณะลา ผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ร้อยละ 39.46 เห็นว่า ไม่เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนเพราะมีแต่จะทำให้ครูลาออกเมื่อมีวุฒิสูงขึ้น ร้อยละ 23.81 มีความเห็นตรงกันข้าม และร้อยละ 36.73 ตอบว่าไม่แน่ใจ

การที่ผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กลุ่มหนึ่ง (39.46 %) มองการให้โอกาสแก่ครูได้ศึกษาเพิ่มเติมเป็นการจัดผลประโยชน์ของโรงเรียนแห่งนี้ แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนไม่มีนโยบายที่จะดึงบุคลากรที่ทำงานอยู่กับโรงเรียนตลอดไป ทั้งนี้ผู้บริหารอาจจะมีเหตุผลของตนเอง เช่นไม่แน่ใจว่าเมื่อโรงเรียนส่งไปเรียนแล้วครูจะกลับมาสอนที่โรงเรียนตลอดไป นอกจากนี้การอนุญาตให้ครูศึกษาต่อโดยได้รับเงินเดือน นอกจากโรงเรียนจะเสียเงินแล้วยังต้องขาดคนทำงานไปด้วย ต้องหาครูที่อื่นมาสอนแทน เท่ากับจ้างครูมาสอน 2 คน แต่ทำงานได้เท่ากับครูคนเดียว เมื่อโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ฐานะการเงินไม่มั่นคงจึงไม่อาจจะให้ครูลาศึกษาต่อโดยได้รับเงินเดือนเต็มได้ นอกจากนี้การที่ผู้บริหารส่วนหนึ่ง (36.73 %) ตอบว่าไม่แน่ใจในการอนุญาตให้ครูลาศึกษาต่อโดยได้รับเงินเดือนเต็มนั้น อาจจะตีความได้ว่าโรงเรียนไม่เคยทำเช่นนี้มาก่อน จึงไม่ทราบแน่ชัดว่าจะเกิดผลเสียอย่างไร หรือโรงเรียนไม่เคยมีความคิดเช่นนี้มาก่อนเลยก็เป็นได้

จากการตอบแบบสอบถามของครูโรงเรียนราษฎร์ ปรากฏว่า ร้อยละ 71.32 ตอบว่า โรงเรียนของตนไม่ได้อนุญาตให้ครูศึกษาต่อโดยได้รับเงินเดือน มีเพียงร้อยละ 9.00 เท่านั้นที่ตอบว่าโรงเรียนได้เปิดโอกาสเช่นนี้แก่ครู ความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์และครูโรงเรียนราษฎร์ จำนวน 10 คนไม่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0.005 มีความสัมพันธ์กันน้อยและไม่มีความสำคัญ แสดงว่า ในกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่เห็นด้วยกับการให้โอกาสครูลาศึกษาต่อนั้น ในทางปฏิบัติมีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ให้ออกาสเช่นนี้แก่ครู

การที่ครูโรงเรียนราษฎร์รู้ถึงสถานะของตนเองดีว่า โอกาสที่ตนจะได้รับอนุญาตให้ศึกษาต่อนั้นมีน้อยเหลือเกินเช่นนี้ ย่อมจะจัดต่อความปรารถนาของครูแน่นอน ครูจะต้องหาทางช่วยเหลือตนเอง และเมื่อได้ช่วยเหลือตนเองจนประสบความสำเร็จก็จะลาออกไป ผู้วิจัยได้ศึกษาต่อไปว่า ในกรณีที่ผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ไม่แน่ใจว่าการอนุญาตให้ครูลาศึกษาต่อ โดยได้รับเงินเดือนนั้น

จะได้รับผลตอบแทนคุ้มค่า เพราะเมื่อครูได้วุฒิสูงขึ้นก็จะลาออกไป เท่ากับเป็นการลงทุนที่สูงเปล่า เป็นเหตุที่ผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ไม่สนับสนุนให้ครูลาศึกษาต่อตั้งที่กล่าวมาแล้ว ถ้าโรงเรียนแน่ใจว่าครูคนใดบ้างที่จะยึดอาชีพครูที่โรงเรียนของครูตลอดไป เช่นประกาศผลการสอนในโรงเรียนของตนติดต่อกันมาเป็นเวลานานไม่น้อยกว่า 5 ปี โรงเรียนควรจะสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพิ่มเติมหรือไม่ ผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ ร้อยละ 41.49 เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ ควรกำหนดค่าที่ครูที่ทำงานในโรงเรียนติดต่อกันครบ 5 ปี ได้ศึกษาต่อหรือเข้าร่วมการฝึกอบรมเกี่ยวกับการศึกษาอย่างใดอย่างหนึ่ง มิฉะนั้นจะไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ร้อยละ 39.45 ตอบว่าไม่เห็นด้วย

ในทางปฏิบัติเห็นปรากฏว่า ครูโรงเรียนราษฎร์ร้อยละ 73.25 ตอบว่าโรงเรียนราษฎร์ของตนมิได้เปิดฝึกหัดดังกล่าวไว้ข้างต้นเลย มีเพียงร้อยละ 6.97 เท่านั้นที่ตอบว่า ครูโรงเรียนของตนที่ทำงานต่อเนื่องกันครบ 5 ปีต้องชวนชวนศึกษาต่อหรือรับการฝึกอบรมอย่างใดอย่างหนึ่ง มิฉะนั้นจะไม่มีโอกาสได้รับพิจารณาความดีความชอบ แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ส่วนใหญ่ได้มีความตั้งใจจริงจึงจะทำให้โอกาสก้าวหน้าในการเพิ่มทุนคุณวุฒิของครูแต่อย่างใด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนเป็น 0.086 ไม่มีนัยสำคัญ ทั้งนี้หมายความว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติตามหลักการมีเพียงส่วนน้อย แต่ก็ยังไม่แน่ใจในผลการสำรวจครั้งนี้สัก

1.2. การฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากรโดยการให้การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และความชำนาญ (Skill) ในการทำงานของครูโรงเรียนราษฎร์ จากผลการวิจัย ปรากฏดังนี้

1.2.1. การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรม ปรากฏว่าผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ร้อยละ 87.07 เห็นว่าครูควรได้รับการคัดเลือกเข้า

รับการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน คือครูที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับ เรื่องที่อบรมเท่านั้น 5.44 % ไม่เห็นด้วย

จะเห็นได้ว่ามีผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์เพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่มีความเห็น เกี่ยวกับการคัดเลือกตัวบุคคลเข้ารับการฝึกอบรม จัดแข่งกับเหตุผลที่ควรจะเป็น เพราะการอบรมนั้นมุ่งที่จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานของตน ถ้าคัดเลือกตัวบุคคลที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับ เรื่องที่อบรมนั้นก็จะไม่เกิดประโยชน์แก่โรงเรียนและครูแต่อย่างใด ในทาง ปฏิบัตินั้นปรากฏว่าครูโรงเรียนราษฎร์ที่ตอบแบบสอบถามร้อยละ 61.75 ยืนยัน ว่าครูในโรงเรียนของตนมีโอกาสได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมการฝึกอบรม เสมอ ถ้าเรื่องอบรมที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ร้อยละ 18.56 ตอบว่าโรงเรียน ของตนมิได้ปฏิบัติเช่นที่ว่าเป็นแต่อย่างใด

ความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์และครูโรงเรียนราษฎร์ในเรื่องนี้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0.484 เป็นความสัมพันธ์กันอย่างสูง มีนัยสำคัญ เชื่อได้ 99 % ความเห็นของผู้บริหารกับการปฏิบัติจริงสอดคล้องลงรอยกัน ยืนยันการวิเคราะห์ข้างต้น ความขัดแย้งจึงไม่น่าจะมี

1.2.2. วิธีการอบรม ได้แก่การประชุมครูเพื่อชี้แจงนโยบาย ของโรงเรียน และอบรมครูเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในวิธีการสอน ต่าง ๆ จากผลการวิจัย ปรากฏว่าผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ร้อยละ 98.64 เห็นว่าโรงเรียนควรจัดขึ้นเป็นประจำ อย่างน้อยภาคการศึกษาละ 1 ครั้ง ในทางปฏิบัตินั้นครูโรงเรียนราษฎร์ที่ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 51.29 ตอบว่า โรงเรียนของตนได้มีการประชุมครู เพื่อวัตถุประสงค์ดังกล่าวจริง ทุกภาคการศึกษา แต่ครูที่ตอบแบบสอบถามร้อยละ 33.97 ตอบว่าโรงเรียนของตนมิได้ ปฏิบัติเช่นนี้

จะเห็นได้ว่า แม้ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 98.64) จะเห็น ความสำคัญของการประชุมครูเพื่อชี้แจงนโยบายและอบรมครู เป็นประจำอย่าง

นโยบยการศีกษาละ 1 ครั้งก็ตาม แต่านทางปฏิบัติโรงเรียนก็หาได้ปฏิบัติเช่นนั้นครบทุกแห่งตามความเชื่อของผู้บริหารไม่ คำสัประสิทธิ์สัหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารกับการปฏิบัติจริงตามความเห็นของครูเป็น 0.081 ไม่มีนัยสำคัญ หมายความว่าได้มีการปฏิบัติจริงตามหลักการนี้เพียงส่วนน้อย

การจ้คำให้มีการประชุมเพื่อร้แจงนโยบายของโรงเรียนและหาให้มีการอบรมแก่ครูเป็นประจํา นั้น เป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการคาเนินกัการของโรงเรียน เพราะแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจของผู้บริหารในการกระตุ้นให้ครูทําหน้าที่ของตนด้วยความตั้งใจและเต็มความสามารถตลอดเวลา นอกจากนั้นยังจะช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นข้อบกพร่องหรือความก้าวหน้าของงานได้ด้วย ซึ่งจะ เป็นช่องทางให้สามารถปรับปรุงงานให้ดีขึ้น อยางไรก็ตามก็ยังมีโรงเรียนราษฎร์บางกลุ่มที่ไม่ได้ให้ความสำคัญแก่การอบรมครูตามวิธีดังกล่าวข้างต้น

ผู้วิจัยได้ศึกษาต่อไปว่า ถ้าผู้บริหารมิได้จ้คำให้มีการประชุมร้แจงนโยบายการคาเนินงานและการอบรมครูเป็นประจําทุกภาคการศึกษาแล้วอย่างน้อยผู้บริหารก็ควรจ้คำให้มีการประชุมพิเศษครู เพื่อหาทราบถึงนโยบายและวิธีสอนของโรงเรียนเป็นประจําทุกต้นภาคการศึกษา จากผลการวิจัยปรากฏว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนาพอร้อยละ 93.2 เห็นด้วยว่าควรจะทำเช่นนี้ แต่านทางปฏิบัติ นั้นครูโรงเรียนราษฎร์ที่คอนแบบสอบตามร้อยละ 57.37 ยืนยันว่าโรงเรียนของตนจ้คำให้ครูเข้าร่วมประชุมพิเศษเพื่อรับทราบนโยบาย และวิธีสอนของโรงเรียนทุกต้นภาคการศีกษาร้อยละ 28.57 ตอบว่าโรงเรียนของตนมิได้ถือปฏิบัติเช่นนี้เลย

การที่ผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ไม่ได้จ้คำให้มีการประชุมพิเศษครูคอนต้นเป็นเช่นนี้ ครูาใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทํางานต้องคอกอยู่านสภาพสิ่งตัวเอง เพราะไม่ได้รับทราบนโยบายการคาเนินงานของโรงเรียน ตลอดจนวิธีการสอนของตนนั้นก็จะไม่แน่ว่าจะเป็นไปตามความต้องการของโรงเรียนหรือไม่ ยิ่งถ้าครูเข้ามาเป็นครูที่เพิ่งออกเป็นครูครั้งแรกด้วยแล้ว ซึ่งาหนดต่อสถานที่ าหนดต่อ

ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมจะตกอยู่ในสภาพการขาดแคลนทรัพยากร
หนึ่ง ขบวนการทำงานของครูคนนั้นย่อมไม่อยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานให้บังเกิด
ผลดีได้เต็มที่ การที่ผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กลุ่มหนึ่งละเลยงานเรื่องไม่เสีย
ยอมจะเกิดขึ้นต่อการดำเนินกิจการโรงเรียนไม่มากนักโดย

1.3. การจัดทำให้มีการสังเกตการสอน การพัฒนาบุคลากรนั้น นอก
จากจะทำให้โอกาสครูได้ศึกษาต่อเพิ่มเติมคุณวุฒิ และจัดทำให้มีการอบรมเพื่อแนะ
นาเทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ดังกล่าวมาแล้ว ยังอาจทำได้โดยการจัดทำ
ครูมีโอกาสสังเกตการสอนของเพื่อนครูอื่น ๆ รวมทั้งการสาธิตวิธีสอนที่ถูกต้อง
ให้ครูดูเป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้ครูได้เรียนรู้ถึงเทคนิคใหม่ ๆ ในการสอน เพื่อ
จะได้นำมาปรับปรุงใช้กับวิธีสอนของตน ทำให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพยิ่ง
ขึ้น

จากผลการวิจัย ปรากฏว่าผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ร้อยละ 59.86 เห็น
ว่าผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ควรแนะนำหรือสั่งการให้ครูที่มีชั่วโมงว่างไปสังเกต
การสอนของเพื่อนครูในโรงเรียนเดียวกันบ้างเป็นครั้งคราว ร้อยละ 31.29
ไม่เห็นด้วย ในทางปฏิบัตินั้น ปรากฏว่าครูที่ตอบแบบสอบถามร้อยละ 76.50
ตอบว่าผู้บริหารโรงเรียนของตนมิได้แนะนำหรือออกคำสั่งให้ปฏิบัติดังกล่าวแต่
อย่างใด มีเพียงร้อยละ 13.39 เท่านั้นที่ยืนยันว่าผู้บริหารโรงเรียนของตน
แนะนำให้ครูใช้เวลาว่างจากการสอนไปดูการสอนของเพื่อนครูด้วยกันเป็นครั้ง
คราว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0.107 ความเห็นและการปฏิบัติของ
ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันต่ำ ไม่มีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียน
ส่วนน้อย แม้จะเห็นด้วยกับหลักการการอบรมด้วยการให้สังเกตการสอนของ
เพื่อนครูโรงเรียนเดียวกันดังกล่าวข้างต้น แต่ในทางปฏิบัติผู้บริหารบาง
กลุ่มก็มิได้ปฏิบัติตามความเชื่อของตน ซึ่งอาจตีความได้ว่า ครูโรงเรียน
นั้นมีส่วนร่วมทางการสอนต่อสัปดาห์มาก เวลาว่างต้องตรวจงานของนักเรียน
หรือเข้าสอนแทนครูที่หยุดงาน จนแทบไม่มีเวลาพักผ่อนอยู่แล้ว โอกาสที่จะ

บสั่งเกิดการสอนของเพื่อนครูด้วยกันนั้นจึงทากัดยาก ทากให้ครูและโรงเรียน
ขาดประโยชน์ที่จะได้รับจากการสั่งเกิดการสอนเพื่อพัฒนาครูดังกล่าว

ผู้วิจัยได้ศึกษาต่อพบว่าถ้าผู้บริหารไม่อาจสั่งครูบสั่งเกิดการสอนของ
เพื่อนครูด้วยกันจนชั่วแว้งแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ได้หาทางแก้ไข
อย่างไรบ้าง จากการวิจัยนั้นปรากฏว่าผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์นั้นส่วนาหญ่
ร้อยละ 89.12 เห็นว่าควรเชิญผู้ชำนาญการมาสาธิตวิธีสอนบางวิชาให้
ครูดู เพื่อเป็นแบบอย่างวิธีสอนที่ดี เป็นครั้งคราวทุกปีการศึกษา แต่กระนั้นก็
ตามแนวทางปฏิบัติที่นั้นครูโรงเรียนราษฎร์ที่ตอบแบบสอบถามร้อยละ 75.93
ตอบว่าผู้บริหารโรงเรียนของตนมิได้ทำตามนี้แต่อย่างใด มีเพียงร้อยละ 9.67
เท่านั้นที่ยืนยันว่าผู้บริหารโรงเรียนของตนได้เชิญผู้ชำนาญการมาสาธิตวิธี
สอนให้ครูในโรงเรียนดูเป็นแบบอย่างประจำทุกปี

ผลการวิจัยนี้ทำให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรโดยการจัดให้มีการสั่งเกิด
การสอนนั้น โรงเรียนราษฎร์ได้จัดขึ้นเป็นส่วนน้อยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
เป็น 0.101 ความเห็นของผู้บริหารกับการปฏิบัติจริงตามความเห็นของครู
สัมพันธ์กันระดับต่ำ ไม่มีนัยสำคัญ โรงเรียนส่วนาหญ่ของเห็นความสำคัญแต่
มิได้ปฏิบัติ

1.4. การติดตามผลงานและการประเมินผลงานของครู ในการ
พัฒนาบุคลากรนั้น เป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ที่จะต้องติดตามผล
การปฏิบัติงานของครูแต่ละคนออกมา เพื่อให้ครูแต่ละคนได้ทราบว่าเป็นรอบปี
ที่ผ่านมาแล้ว ผลงานของตนได้ประสบความสำเร็จเพียงใดและมีข้อบกพร่องที่
ควรจะต้องแก้ไขอย่างไรบ้าง จึงจะเป็นการกระตุ้นให้ครูปรับปรุงตนเองให้
ก้าวหน้าอยู่เสมอ ผลดีก็จะเกิดขึ้นแก่โรงเรียนเป็นส่วนรวมด้วย

ผลการวิจัยเรื่องนี้ ปรากฏว่าผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ร้อยละ 78.23
เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนควรเดินไปดูหรือสั่งเกิดการสอนของครูทุกห้องเรียน
เป็นประจำทุกวัน ร้อยละ 15.65 ไม่เห็นด้วยกับการปฏิบัติเช่นนี้

ในทางปฏิบัตินั้น ปรากฏว่าครูโรงเรียนราษฎร์ที่ออกแบบสอนตามร้อยละ 34.31 ตอบว่าผู้บริหารโรงเรียนของตนมิได้ออกคู่มือการสอนของครูเป็นประจำทุกวัน

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ในการปฏิบัติหน้าที่การงานของครูนั้น โดยทั่วไปแล้วครูย่อมหวังที่จะได้แสดงออกซึ่งความสามารถของตนให้ปรากฏแก่ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานของตน เพื่อตนจะได้เป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อครูมีความเชื่อมั่นว่า ตนเป็นคนที่มีความสามารถจนเป็นที่ปรากฏแล้ว ย่อมหวังจะได้รับการมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ตำแหน่งสูงขึ้น เป็นความก้าวหน้าในการทำงานของตน

ผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ร้อยละ 67.34 เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ควรปรับเปลี่ยนครูให้หมุนเวียนกันรับหน้าที่ต่าง ๆ เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถ ร้อยละ 19.73 ไม่เห็นด้วย ³⁴

วิรเทพ สุวรรณสว่าง ได้ทำการวิจัยถึงองค์ประกอบระดับขวัญของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้ พบว่า

ขวัญขององค์ประกอบด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานความรับผิดชอบ และความรู้สึกพอใจในงานอยู่ในระดับสูง ส่วนขวัญขององค์ประกอบด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาถึงตัวแปรที่ส่งผลต่อขวัญ โดยที่แบ่งตัวแปรออกตามอายุ ขนาดของสำนักงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และวุฒิทางการศึกษา พบว่า มีเพียงวุฒิทางการศึกษาเท่านั้นที่ทักให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ³⁵

ความหมายและขอบเขตของสวัสดิการ

สวัสดิการ หรือบางแห่งใช้คำว่า ประโยชน์เกื้อกูล เป็นประเภทหนึ่งของค่าตอบแทนที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง ในเรื่องของการให้ความหมายของสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งตรงกับคำภาษาอังกฤษหลายคำ เช่น Welfare, Benefit, Fringe, Benefit, Non-Cash, Compensation เพื่อที่จะเน้นให้เห็นว่าเป็นสิ่งตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินหรือจ่ายเป็นเงิน อย่างไรก็ตามก็ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของสวัสดิการไว้หลายทัศนะดังนี้

Dale S.Beach กล่าวว่

สวัสดิการ หมายถึงประโยชน์ต่าง ๆ ที่องค์การจัดให้แก่บุคคลในหน่วยงาน ซึ่งอาจจะเป็นตัวเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนปกติ เพื่อให้เป็นการช่วยเหลือในเรื่องการเจ็บป่วย อุบัติเหตุ หรือการออกจากหน่วยงาน โดยการลาออกหรือไล่ออกอย่างกะทันหัน หรือการพ้นจากองค์การโดยการเกษียณอายุ หรืออาจจะเป็นการให้ความสะดวกสบายบางอย่าง เช่น การลาหยุดพักผ่อนแต่รับเงินเดือนตามปกติ การจัดสถานที่ทำงานให้สะดวกสบายน่าทำงาน ³⁶

Harlow S.Person กล่าวว่

สวัสดิการ หมายถึงการดำเนินการด้วยความสมัครใจของนายจ้างในอันที่จะจัดสภาพการทำงานในโรงงานหรือบริษัท และความสุขทางใจของคนงานขึ้นในระบบอุตสาหกรรมโดยไม่คำนึงถึงว่สิ่งนั้นเป็นสิ่งที่กฎหมายกำหนด ธรรมเนียมปฏิบัติในอุตสาหกรรมหรือสภาพของตลาดแรงงาน ³⁷

ประวิม ฌ นคร ให้ความหมายของ สวัสดิการ ว่

หมายถึงการอยู่ดี (Well Being) ซึ่งถ้าจะขยายความออกไปก็อาจกล่าวได้ว่า คือภาวะของการมีสุขภาพดี มีความเจริญรุ่งเรืองและมีความสุข ถ้าเกี่ยวกับทางด้านแรงงานก็หมายถึงสิ่งหรือสภาวะการที่นายจ้างจัดทำให้เพื่อความสะดวกสบาย หรือความอยู่ดีกินดีของลูกจ้างนั่นเอง 38

ประชุม รอดประเสริฐ กล่าวว่า

สวัสดิการเป็นบริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อให้คนงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงานซึ่งจะทำให้คนงานมีความมั่นคงงานอาชีพ มีหลักประกันแน่นอนในการดำรงชีวิตหรือได้รับประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้คนงานมีขวัญและกำลังใจ มีความพอใจในงาน มีความรักงาน และเต็มใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพดี 39

วิทยุ สาร ได้กล่าวถึงสวัสดิการว่า

.... เป็นผลประโยชน์และบริการที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรของหน่วยงาน ทั้งในขณะปฏิบัติงาน หยุดทำงานชั่วคราวและเมื่อออกจากงาน เพื่อบำรุงขวัญของบุคลากรให้ทำงานด้วยความสบายใจและได้รับความสะดวกสบาย จะได้รับความพอใจในงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ.... 40

สมิต สัจฉกร กล่าวว่า การจัดสวัสดิการนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อจูงใจให้คนทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้พักผ่อน มีขวัญและกำลังใจดีในการทำงาน เพื่อความมั่นคงในชีวิตของ คนทำงาน และเพื่อลดอัตราการลาออก 41

การดำเนินการเพื่อให้เกิดภาวะที่มีความสะดวกสบาย คือความอยู่ดีกินดีของลูกจ้างมิได้หมายความว่า เป็นความรับผิดชอบของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว รัฐบาลและสหภาพ

แรงงานก็ต้องมีส่วนร่วมด้วย

สวัสดิการแรงงานที่สมบูรณ์แบบ หมายถึงสวัสดิการที่ให้แก่คนงานทั้งในขณะที่ทำงาน (On the job) นอกเวลาทำงานแต่ยังอยู่ในที่ทำงาน (Off the job but within the work place) และนอกสถานที่ทำงาน (Outside the work place) และให้ไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น จะต้องรวมถึงครอบครัวและชุมชนด้วย ทั้งนี้เพราะสวัสดิการแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการสังคม ความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ลักษณะชีวิตครอบครัว สุขภาพ การพักผ่อนหย่อนใจ สิ่งอำนวยความสะดวกทั้งที่ทำงานและที่บ้านจะมีส่วนส่งเสริมหรือบั่นทอน คุณภาพและความมั่นคงทางจิตใจของลูกจ้างเป็นอย่างมาก การได้รับสวัสดิการที่ดีจึงมีความหมายต่อลูกจ้าง 42

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปความหมายของ สวัสดิการ ได้ว่าเป็นค่าตอบแทนที่ได้รับทุกลักษณะที่นอกเหนือจากเงินที่ได้รับแล้ว เป็นประจำจากการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ ทั้งนี้เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรประกอบกับเป็นการสร้างความรู้สึกรับประกันต่อการทำงาน เต็มใจและเกิดความสบายใจต่องานที่ทำ

สวัสดิการแยกตามสถานที่ให้ได้ 2 ลักษณะ คือ

1. สวัสดิการภายในสถานที่ทำงาน ได้แก่
 - 1.1. การให้สวัสดิการความสะดวกสบาย เช่น การจัดน้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่รับประทานอาหาร ห้องพักผ่อน ห้องสมุด ห้องพยาบาล เป็นต้น
 - 1.2. การดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ดูแลความสะอาดของสถานที่ อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียงรบกวน การควบคุมฝุ่นและอองควัน การกำจัดสิ่งโสโครกและน้ำเสีย บริการสุขภาพประจำปี เป็นต้น
 - 1.3. บริการด้านการศึกษา ซึ่งอาจรวมถึงการศึกษาผู้ใหญ่ การศึกษาเรื่องสหภาพแรงงาน การเสริมความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เช่น

การวางแผนครอบครัว การภาษีอากร ความเคลื่อนไหวทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เป็นต้น

2. สวัสดิการนอกสถานที่ทำงาน ได้แก่ สวัสดิการด้านที่พักอาศัย โรงเรียนสำหรับบุตรพนักงาน การจัดตั้งร้านสหกรณ์ สโมสรคนงาน การจัดทัศนศึกษา และสวัสดิการที่มีผลต่อการสร้างความมั่นคงทางจิตใจ เช่น การจัดประกันชีวิตให้ลูกจ้าง การจัดระบบเงินสะสม บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น 43

"สวัสดิการแรงงาน" อาจเรียกกันในเรื่องอื่น ๆ เช่น "ค่าตอบแทนนอกเหนือจากค่าจ้าง" (Compensation) "ผลประโยชน์ของลูกจ้าง" (Employees Benefits) และอาจมีอื่น ๆ อีกมาก แต่จะเรียกในชื่อใดก็ตาม ความมุ่งหมายหลักของสวัสดิการแรงงานจะมีอยู่ 3 ประการคือ

1. การปรับปรุงสภาพการทำงาน
2. การปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่
3. การปรับปรุงภาวะทางใจของคนงาน

Foltman นักวิชาการคนหนึ่งได้เสนอแนะและให้ข้อคาดการณ์ไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงจะดีขึ้นอย่างมากและเน้นหนักไปในทางการตอบสนองด้วยผลประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อเสริมความพอใจทางจิตวิทยาและทางเศรษฐกิจตามหัวข้อต่อไปนี้คือ

- การจัดหาให้มีบริการทางการแพทย์แก่ครอบครัวของพนักงาน และเพิ่มรายการเงินจนถึงการให้การดูแลด้านทันตกรรม และการปรึกษาทางจิต ตลอดจนการดูแลสุขภาพรวมทั้งภาวะจิตใจ
- การทำให้มีการหยุดพักผ่อนมากขึ้น และการทำให้มีการลาไปเลือกที่พำนักที่หรือทำงานด้านอื่น
- การทำให้มีบำเหน็จเป็นก้อน

- การเพิ่มจำนวนวันหยุดจาก 12 เป็น 15 วัน
- การให้ลาหยุดเจ็บป่วยโดยมีการจ่ายเงินเดือน
- การประกันสุขภาพ
- การทำให้เวลาลากิจมากขึ้นโดยได้เงินเดือน
- การลดจำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ให้น้อยลง
- การให้ประกันการจ้างงานตลอดชีพ
- การให้จัดโครงการให้ประโยชน์แบบต่าง ๆ หลาย ๆ แบบที่ให้พนักงาน

งานเลือกซึ่งสุดแต่พนักงานจะเลือกประเภทใด

- การให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้เพิ่มจากนี้อีก 44

นอกจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ยังมีการวิจัยอันเกี่ยวข้องกับสวัสดิการของนักศึกษาหลายท่าน ผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้

โพลล์ วิสัยจร ได้ทำวิจัยเรื่อง "ขวัญของครูโรงเรียนราชดำเนิน กรุงเทพมหานคร" พบว่า การจัดสวัสดิการที่ดีเป็นการที่จะทำให้ขวัญของครูดีขึ้นอีกวิธีหนึ่ง คือ การให้สวัสดิการ หรือประโยชน์แก่ครู เช่น การจัดให้มีที่พักอาศัย สหกรณ์ออมทรัพย์ภายในโรงเรียน บริการส่งนทานการ การให้บริการสวัสดิการจะช่วยให้ครูมีความรู้สึกที่มั่นคง 45

สุภัตรา เพชรภูมิ ได้สอบถามข้าราชการกลุ่มตัวอย่างเมื่อ พ.ศ. 2526 บراهيمว่า ข้าราชการ 270 คน หรือร้อยละ 54 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า รัฐควรจะให้ความช่วยเหลือแก่ข้าราชการในรูปเงินสวัสดิการค่าครองชีพ โดยเพิ่มเป็นเงินเท่ากันทุกระดับ ส่วนอีก 173 คน หรือร้อยละ 3.46 ของทั้งหมด มีความเห็นว่า รัฐควรช่วยค่าครองชีพในรูปสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ข้าวสาร ผงซักฟอก หรือสิ่งบริภคที่จำเป็นในการดำรงชีวิตมากกว่าที่จะให้เป็นตัวเงิน เพราะเห็นว่าทุกคนมีความต้องการในสิ่งจำเป็นดังกล่าวนี้เหมือนกัน 46

สุนัย เสงี่ยมศักดิ์ ได้วิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสวัสดิการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขต 10" โดยฯกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 482 คนเป็น

ผู้บริหาร 125 คน เป็นครู 357 คน ในจำนวนดังกล่าวเป็นหญิง 152 คน เป็นชาย 330 คน ในการศึกษาดังกล่าวได้แยกสวัสดิการออกเป็น 4 ด้านคือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านความสะดวกสบายต่าง ๆ พบว่า

ครูมีความพึงพอใจน้อยต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ส่วนด้านอื่น ๆ มีความพึงพอใจปานกลางผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการศึกษา และด้านความสะดวกสบาย ส่วนครูผู้สอนมีความพึงพอใจน้อยต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ นอกจากนี้ยังพบว่า ครูชายและครูหญิงมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในโรงเรียนแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย กล่าวคือ ครูชายมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านความสะดวกสบายมากกว่าครูหญิง แต่ทั้งครูชายและครูหญิงมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจน้อยเช่นกัน 47

ฉัตรพล จันทร์ไชย และคณะ ได้วิเคราะห์กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในโครงการผลิตข้าวแห่งประเทศไทย จากการวิเคราะห์พบว่า

ขวัญของข้าราชการโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูงกว่าระดับปานกลางเล็กน้อย โดยเฉพาะกำลังขวัญของข้าราชการส่วนภูมิภาคสูงกว่าข้าราชการสังกัดส่วนกลางเกี่ยวกับปัจจัยต่อไปนี้ สภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้ ความพึงพอใจในความสามารถของผู้ร่วมงาน ความพึงพอใจในหน่วยงานและสวัสดิการโดยส่วนรวมอยู่ในระดับต่ำ ที่น่าสังเกตคือ ข้าราชการที่อยู่ภาคใต้ไม่มีปัจจัยขาดที่อยู่ในระดับพึงพอใจเลย และข้าราชการชั้นต่ำมีกำลังขวัญสูงกว่าข้าราชการชั้นสูงอย่างมีนัยสำคัญ 48

รายงานการวิจัยการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของครู โดยฝ่ายวิจัยติดตามประเมินผล กองมาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้สรุปความต้องการ

ด้านสวัสดิการของครูเป็นรายสังกัดดังนี้

ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ต้องการที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง สามารถผ่อนส่งได้ในระยะยาว ต้องการให้รัฐบาลปรับอัตราเงินเดือนให้สูงกว่าเดิม มีความสะดวกรวดเร็วในการโอนย้ายที่ทำงาน ได้ลดค่าโดยสารประจำทาง ให้มีการปรับปรุงระเบียบค่าเช่าบ้านให้ครูทุกคน มีสิทธิเบิกได้ และต้องการให้ครูสมาชิกบ้านพักครูของครูสภา ด้านอุปกรณ์การสอน ต้องการสื่อที่ทันสมัย นอกจากนี้ครูยังต้องการขวัญและกำลังใจในการทำงาน ต้องการบุคลากรเพิ่มเพื่อลดชั่วโมงสอน เงินอุดหนุนเพื่อผลิตสื่อ

ครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ต้องการบ้านพักอาศัย ให้มีการปรับเงินเดือน ได้ลดค่าโดยสารประจำทาง รถไฟ ได้รับค่าล่วงเวลา ลดชั่วโมงทำงานเพื่อให้มีเวลาทำการสอนหาความรู้เพิ่มเติมจากภายนอก ต้องการสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย ตลอดจนต้องการขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้ปฏิบัติการสอนตรงตามความรู้และความถนัด

ครูสังกัดเทศบาล ต้องการมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองในราคาถูกที่สามารถผ่อนส่งได้ระยะยาว ได้ลดค่าโดยสารรถประจำทาง มีสวัสดิการด้านรถยนต์ที่มีคุณภาพดี ราคาไม่ตก ผ่อนได้ระยะยาว ให้มีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบค่าเช่าบ้านให้ครูทุกคนมีสิทธิเบิกได้ ต้องการขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ต้องการรับเงินเดือนตรงตามวุฒิ ได้รับค่าครองชีพสูงขึ้น ได้ลดค่าโดยสารประจำทาง ได้ลดค่าโดยสารทางอากาศภายในประเทศครึ่งราคา ให้มีสวัสดิการด้านรถยนต์ที่มีคุณภาพ ผ่อนได้ในระยะยาว นอกจากนี้ครูยังต้องการขวัญและกำลังใจในการทำงาน ให้มีเงินอุดหนุนด้านการผลิตสื่อตามแนวคิดของครูให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรงานสายวิชาที่สอนแต่ละโรงเรียนภายในจังหวัดหรือต่างจังหวัด เพื่อให้ครูได้มีประสบการณ์การสอนมากขึ้น อยากรัฐบริหาร ครู ผู้ปกครอง ได้ร่วมมือกัน

การเรียนการสอน ให้อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติมากกว่าที่เป็นอยู่

ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ต้องการให้มี การปรับเงินเดือนเสียใหม่ โดย แยกเงินเดือนครูจากข้าราชการอื่น พร้อมทั้งมีค่าครองชีพสูงขึ้น ให้อำนาจการปรับ ประงนกับชำระ เบี้ยบ้านให้ครูทุกคนมีสิทธิ์ เบิกได้ ได้ลดค่าโดยสารประจำ ทาง ต้องการสอนตรงตามวิชาเอกหรือความสามารถและความถนัดของแต่ละ คน อยากรให้ครูทุกหน่วยงานมีความสามัคคีมากกว่านี้ อยากรให้เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้ามีจิตใจที่ดีและยุติธรรม ให้อำนาจเห็นความสำคัญของทุกวิชาที่สอน ให้อำนาจ ครูทุกคนสิทธิในความเป็นครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็กเรียนและที่สาคัญที่สุด คือ ครูต้องการขวัญและกำลังใจงานการปฏิบัติงาน ต้องการสื่อที่ทันสมัย อยากรให้มี การยกระดับมาตรฐานวิชาชีพรูกระทรวงศึกษาธิการให้สูงขึ้น ให้อำนาจเลิกระบบ 2 ชั้น จัดทบทวนวิชาการเคลื่อนที่ให้ความรู้และแสดงนิทรรศการนวัตกรรมใน ส่วนภูมิภาคเพื่อให้อำนาจครูได้เพิ่มพูนความรู้

จากรายงานการวิจัยที่กล่าวมาแล้วจะพบว่า ความต้องการด้านที่อยู่อาศัย เป็นความต้องการที่สูงมาก เรื่องการเพิ่มค่าครองชีพ เพิ่มเงินเดือน ได้ลดค่า โดยโดยสารประจำทางรถไฟ หรือการจัดพาหะเดินทางให้ผ่อนส่งในระยะยาว เป็นสิ่งที่ต้องการรองลงมาตามลำดับ และครูสังกัดโรงเรียนเอกชนต้องการ มากคือ การรับเงินเดือนตรงตามวุฒิ จึงเป็นสิ่งที่น่าเห็นใจมาก เพราะครู ส่วนมากก็เงินเดือนน้อย และส่วนใหญ่มิมีอาชีพรอง อาชีพครูจึงควรจะเป็น อาชีพที่สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวให้มีความสุขได้ ดังนั้นการจัดสวัสดิ การต่าง ๆ จึงควรจัดทำให้เพียงพอและสนองความต้องการของครูผู้ปฏิบัติการสอน จึงจะทำให้เกิดความพึงพอใจ การเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายของการจัด การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพอาชีพครูจึงจะเป็นอาชีพที่มีเกียรติและยกย่องงาน สังคมอย่างแน่นอน 49

นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว หากพิจารณาดูการจัดสวัสดิการของครูโรงเรียน

รัฐบาลกับครูโรงเรียนเอกชน จะเห็นได้ว่ามีสวัสดิการทั้งที่มีส่วนคล้ายคลึง และสวัสดิการในส่วนที่แตกต่างกันในหลายประการ ดังนี้

1. สวัสดิการของครูในโรงเรียนรัฐบาล สำหรับสวัสดิการของข้าราชการครูก็มีส่วนได้รับเหมือนข้าราชการประเภทอื่น คือ ได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ ตลอดเวลาที่รับราชการอยู่ และเมื่อพ้นจากราชการไปแล้ว

2. สวัสดิการของครูในโรงเรียนเอกชน ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 ได้กำหนดการอุดหนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือโรงเรียนครูใหญ่ การคุ้มครองการทำงานและการส่งเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งพอจะรวบรวมการจัดสวัสดิการของโรงเรียนเอกชนได้ดังนี้

2.1 สวัสดิการจากกองทุนสงเคราะห์ ได้จากกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน กำหนดค่าที่มีเงินกองทุนสงเคราะห์ เพื่อจ่ายให้แก่ครูใหญ่และครู กองทุนนี้มีเงินมาจาก 3 ทาง คือ เงินสมทบซึ่งได้มาจาก 3 ส่วน คือ จากครุร้อยละ 3 ของเงินเดือน เงินสมทบที่ผู้รับใบอนุญาตออกให้ครูเท่ากับที่ครูออกเป็นรายคน และเงินสมทบที่รัฐบาลออกเป็น 2 เท่าของเงินสมทบเป็นรายคน นอกจากนี้แล้วยังได้จากเงินหรือทรัพย์สินจากผู้บริจาคกับรายได้อื่นของกองทุน เงินจากกองทุนสงเคราะห์นั้นนำมาจัดสวัสดิการดังนี้

2.1.1 เงินทุนเลี้ยงชีพประเภทที่ 1 เป็นเงินที่ครูจะได้รับเมื่อออกจากงาน ทุกกรณีเท่ากับเงินที่ครูส่งสมทบไว้

2.1.2 เงินทุนเลี้ยงชีพประเภทที่ 2 เป็นเงินที่ครูจะได้รับเท่ากับเงินสมทบทั้งในส่วนของตน ของโรงเรียน และของรัฐบาลออกให้ เมื่อมีเวลาทำงานครบ 5 ปี หรือโรงเรียนเลิกกิจการ หรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ถึงแก่กรรม

2.1.3 เงินค่ารักษาพยาบาล ครูโรงเรียนเอกชนจะได้รับ

เงินสวัสดิการในอัตราที่คล้ายคลึงกับข้าราชการครู แต่ไม่จำกัดจำนวนบุตร โดยจ่ายจากเงินกองทุนสงเคราะห์

2.1.4 เงินสวัสดิการค่าการศึกษาบุตร ครูโรงเรียนเอกชน จะได้รับเงินสวัสดิการค่าการศึกษาบุตรคล้ายคลึงกับสวัสดิการเกี่ยวกับค่าการศึกษาบุตรของข้าราชการครู แต่เบิกจ่ายจากเงินกองทุนสงเคราะห์

2.1.5 เงินสวัสดิการค่าช่วยเหลือบุตร เป็นสวัสดิการประเภทหนึ่งซึ่งครูโรงเรียนเอกชนได้รับตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2530 เป็นต้นมา โดยช่วยเหลือบุตรคนละ 50 บาท ต่อบุตร 1 คน ซึ่งเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย ลำดับที่ 1-3บุตรอายุไม่เกิน 18 ปีบริบูรณ์

2.2 สวัสดิการที่เป็นค่าทดแทนและเงินทดแทน สถานศึกษาเอกชนอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งประกาศตามคำสั่งคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดระเบียบว่าด้วยเงินทดแทนเงิน มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2519 โดยผู้รับอนุญาตไม่ต้องส่งเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายแรงงาน และระเบียบนี้ได้กำหนดกว้าง ๆ มีสาระสำคัญว่า เมื่อครูประสบอันตรายถึงกับเจ็บป่วยหรือเจ็บป่วยถึงแก่ความตายหรือสูญเสียอวัยวะเนื่องจากการทำงานให้แก่โรงเรียน หรือเนื่องจากโรคอันเกี่ยวเนื่องจากการทำงานนั้น ครูหรือทายาทได้รับค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าทำศพ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน

2.3 การคุ้มครองการทำงาน ครูโรงเรียนเอกชนได้รับสิทธิในการคุ้มครองการทำงาน ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงาน พ.ศ.2526 และระเบียบอื่น ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน และเหมาะสมกับสภาพลักษณะของงาน การเรียนการสอน เช่น กำหนดวันเวลาพักการ กำหนดวันลา อัตราเงินเดือนหรือค่าสอน การจ่ายเงินค่าชดเชยเมื่อ

นอกเลิกสัญญา สัญญาการเป็นครู การลงโทษ

2.4 สิทธิการขอพระราชทานเครื่องอิสริยาภรณ์ การขอพระราชทานเครื่องอิสริยาภรณ์ของครูโรงเรียนเอกชนนั้นได้มีมานานแล้ว แต่ครั้งก่อนได้ขอตามเกณฑ์ของผู้ที่ทาคุณประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติและประชาชน ซึ่งสำนักนายกรัฐมนตรีได้กำหนดระเบียบไว้ สำหรับประชาชนโดยทั่วไป ปัจจุบันนี้คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติหลักเกณฑ์สำหรับครูโรงเรียนเอกชนโดยเฉพาะตามหลักเกณฑ์กำหนดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2527

สรุปได้ว่า การได้รับสวัสดิการของครูโรงเรียนรัฐบาลซึ่งเป็นข้าราชการครูกับครูโรงเรียนเอกชน จะมีบางส่วนของการจัดสวัสดิการที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร เงินช่วยเหลือบุตร ซึ่งมีอัตราการเบิกจ่ายที่เท่าเทียมกัน สำหรับประโยชน์ที่ถือมูลที่มีจัดทำให้เหมือนกันคือ การลา การขอรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ แต่สวัสดิการที่แตกต่างกันระหว่างข้าราชการครูกับครูโรงเรียนเอกชน ในส่วนของข้าราชการครูนั้นได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นเงินตอบแทนเมื่อออกจากราชการ สำหรับครูโรงเรียนเอกชนจะต้องส่งเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ตามที่กำหนดแล้ว เมื่อลาออกจากโรงเรียนจึงจะได้รับทุนเลี้ยงชีพประเภทต่าง ๆ ตามเงื่อนไขของกฎหมาย สำหรับส่วนที่แตกต่างที่ยังไม่ได้กล่าวไว้ในรายละเอียดของการจัดสวัสดิการ คือ เงินเดือนซึ่งเป็นผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูมีโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นประจำทุกปีตามระเบียบที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด แต่สำหรับโรงเรียนเอกชนนั้น การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปได้น้อยเพราะรัฐบาลได้กำหนดค่าเล่าเรียนและค่าธรรมเนียมไว้ค่อนข้างต่ำ แหล่งรายได้ของโรงเรียนจึงไม่เพียงพอ โดยเฉพาะในโรงเรียนเอกชนขนาดเล็กนั้นจะมีรายได้ค่อนข้างน้อย โรงเรียนจึงประสบปัญหาเรื่องงบประมาณ เงินเดือน และการจัดสวัสดิการภายในโรงเรียน 50

ซึ่งชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวถึงชนิดของการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนและบริการ
 ที่ทำกับพนักงานว่า

การจ่ายผลประโยชน์ตอบแทน และการให้บริการแก่พนักงานอาจจะทำ
 ขึ้นในหลายรูปแบบ ทั้งงานแบบของการทำให้เป็นเงินโดยตรงหรือการให้ผลประโยชน์
 โดยอ้อม ในหลายหน่วยงานได้มีการออกแบบที่จะให้ผลประโยชน์ตอบแทน
 ในรูปแบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปถึงการให้บริการต่าง ๆ ที่ให้เปล่าแก่คน
 งานด้วย ซึ่งบริการที่ให้เปล่า เหล่านี้ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ต้องมีค่าใช้จ่ายที่ฝ่าย
 นายจ้างต้องออกให้ และได้ผลเป็นประโยชน์ในทางเศรษฐกิจต่อพนักงานใน
 ทางอ้อมที่จะเสียค่าใช้จ่ายในการจัดหาบริการ เหล่านี้ในราคาที่ถูกลงมาก
 กว่าที่จะไปหาซื้อจากภายนอก ดังนั้นผลประโยชน์ที่จะได้จากโครงการผล
 ประโยชน์ตอบแทนขององค์การตลอดจนฝ่ายนายจ้าง จึงเป็นเรื่องที่ต้องมี
 การประเมินค่าให้เข้าใจอย่างถูกต้อง จากผลประโยชน์ตอบแทนแต่ละชนิด
 ชนิดของการให้ผลประโยชน์และบริการแยกได้ดังนี้ คือ

1. การให้บริการด้านสุขภาพ (Health Services) องค์การส่วน
 มากมักจะมีการจัดบริการทางด้านสุขภาพขึ้นในรูปแบบภาคแบบหนึ่ง เช่น ให้
 การปฐมพยาบาลเบื้องต้น หรือให้การรักษานอกกรณีเจ็บป่วยที่ไม่มีร้ายแรง
 ตลอดจนการให้บริการอื่น ๆ ซึ่งคลุมไปถึงการรักษาทางการแพทย์ต่าง ๆ
 ด้วย ขนาดของการให้บริการทางด้านสุขภาพนี้ อาจจะมีแตกต่างกันออกไป
 แต่ส่วนใหญ่แล้วมักจะได้มีการจัดในรูปแบบของการรักษาพยาบาลที่เป็นการเจ็บ
 ป่วยเล็กน้อย ๆ รวมทั้งการป้องกันและรักษาสุขภาพ แต่ในองค์การหลาย
 แห่งที่มีทรัพยากรตลอดจนมีเงินทุนอย่างเพียงพอ นั้น การให้บริการทางสุขภาพ
 ได้มีการขยายขอบเขตแรงงานที่เกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัย ในบางแห่ง
 ซึ่งมีการจัดบริการที่สมบูรณ์นั้น ได้คลุมกว้างไปถึงการมีแพทย์ประจำ เพื่อให้
 การรักษาตลอดจนการมีระบบให้คำปรึกษาทางด้านปัญหาส่วนตัวต่าง ๆ ด้วย

วัตถุประสงค์สำคัญของการจัดทำแผนการให้บริการทางสุขภาพจำนวนมาก
เพื่อที่จะให้พนักงานได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการรักษาทั้งทางกายและทาง
จิตจาที่ถูกต้อง ซึ่งความสำเร็จของโครงการบริการทางด้านสุขภาพนี้ จะมี
มากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับความสนใจของพนักงานด้วย การจัดการบริการด้าน
นี้ อาจจะทำในรูปแบบต่าง ๆ กัน ทั้งในรูปแบบแนะนำการซื้อประกัน ตลอดจนการ
สัมภาษณ์พนักงาน ซึ่งหัวหน้างานส่วนใหญ่ควรจะต้องมีความเข้าใจ และตระ
หนักถึงความสำคัญของสุขภาพที่ดี ซึ่งหากพนักงานไม่มีการเจ็บป่วยก็ย่อมเป็น
ผลดีต่อการทำงาน องค์การส่วนใหญ่จึงได้มีการจัดแผนงานนี้ขึ้น เพื่อที่จะติด
ตามดูแลความเป็นไปในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การนั่งในที่แออัด
เกินใบ อยู่ในที่อากาศไม่เพียงพอ ตลอดจนการทำงานที่ต่อเนื่องจนทำให้เกิด
การเหน็ดเหนื่อย รวมทั้งการครอบคลุมไปถึงการให้คำแนะนำ เพื่อป้องกันมิให้
เกิดการเจ็บป่วยในกรณีที่มีโรคติดต่อต่าง ๆ ในบางกรณีก็ได้มีการชักชวนหรือ
การจัดแผนงานเกี่ยวกับการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพพร้อมกันไปด้วย

2. โครงการให้การประกันต่าง ๆ (Insurance Programs) วิธีหนึ่ง
ที่เป็นวิธีที่เก่าแก่และเป็นที่ยอมรับมากที่สุดในการให้บริการประโยชน์ต่อคนงานก็คือ การจัด
แผนการประกันชีวิตแบบเป็นกลุ่ม ซึ่งให้ผลประโยชน์ต่อคนงานในกรณีที่เกิด
ความเสียหายต่าง ๆ จากการทำงาน ซึ่งโดยทั่วไปการจัดโครงการด้านการ
ประกันชีวิตให้แต่ละบุคคลนั้น มักจะถือตามระดับเงินเดือนเป็นเกณฑ์สำคัญ
อย่างไรก็ตาม วัตถุประสงค์ของการผลิตนั้น ขอบเขตของวงเงินประกัน อาจ
จะกำหนดไว้ให้เท่ากับมอบคำให้กับทุกคนภายในกลุ่ม ในเรื่องของการจัดโครงการ
การให้การประกันชีวิตนี้ ในปัจจุบันได้มีการขยายกว้างขึ้น และใน
บางแห่งพนักงานยังคงต้องมีการจ่ายเบี้ยประกันเหล่านี้ด้วยตนเองหรืออาจจะ
แบ่งส่วนการจ่ายระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในการประกันนี้ขอบเขตยังเกี่ยว
ข้องกับการประกันสุขภาพด้วย เช่น ในกรณีของ "blue cross" "blue

shield" ซึ่งเป็นแผนที่จัดขึ้นเพื่อให้บริการในเรื่องเจ็บป่วยโดยมีอัตราของประเภทการเจ็บป่วยที่แน่นอน และผู้เจ็บป่วยมีโอกาสเลือกรักษาจากโรงพยาบาลที่เคตที่หนึ่งก็ได้ ซึ่งจะได้มีการเก็บค่าสมาชิกเป็นอัตราที่แน่นอนเป็นรายเดือน และให้บริการครอบคลุมถึงการเจ็บป่วยทุกกรณี รวมไปถึงกรณีของการเจ็บป่วยของสมาชิกครอบครัว ซึ่งก็ได้เริ่มมีการจัดขึ้นในบางแห่งด้วยเช่นกัน

3. การให้บริการทางการเงิน กรณีสหกรณ์ออมทรัพย์ที่จัดขึ้นต่าง ๆ เป็นตัวอย่างที่ดีของการให้บริการทางการเงินแก่พนักงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้มีการประหยัดและเท่ากับเป็นการออมทรัพย์ที่จะได้ประโยชน์ตอบแทนในรูปดอกเบี้ยหรือเงินปันผลต่าง ๆ ซึ่งถ้าหากอัตราดอกเบี้ยเงินออมสูงกว่าธนาคารพาณิชย์ และอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ต่ำกว่าแล้ว ผลดีก็จะตกแก่พนักงาน

4. การให้บริการในด้านคำปรึกษา (Counseling) ในองค์การบางแห่งได้มีการจัดให้มีการให้บริการในด้านปัญหาส่วนตัว โดยผู้ชำนาญการทางด้านวิชาชีพ เพื่อที่จะได้ช่วยเหลือพนักงานที่มีปัญหาเฉพาะปัญหาทางด้านจิตใจหรือปัญหาทางด้านครอบครัวต่าง ๆ

5. การให้บริการด้านกฎหมายและบัญชี องค์การบางแห่งได้มีการจัดบริการในแง่ของการให้บริการทางกฎหมายและบัญชีจากกลุ่มวิชาชีพโดยไม่มีค่าใช้จ่าจ่าย เช่น การให้บริการทางด้านทนายความ ตลอดจนทางบัญชีซึ่งเกี่ยวข้องกับการภาษีอากร หรือรายได้รายจ่ายเกี่ยวกับภาษีในการคิดคำนวณซึ่งก็ได้มีส่วนช่วยพนักงานที่มีปัญหาด้านนี้ได้ไม่น้อย

6. การให้บริการทางการพักผ่อน (Recreational Services) องค์การส่วนมากมักจะให้บริการเกี่ยวกับการพักผ่อนซึ่งแตกต่างกันออกไปสุดแต่ความต้องการของพนักงาน การจัดโครงการเพื่อการพักผ่อนนี้ อาจจะจัดขึ้นในรูปของการกระทำที่เป็นไปตามความสมัครใจของพนักงานที่จะเลือกเข้าร่วม เช่น การมีบริการทางด้านกีฬา โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจน

เครื่องมือหรือเครื่องมือที่เกี่ยวข้องให้ บางครั้งอาจจะจัดขึ้นในรูปแบบสโมสร นอกจากนี้
 นี้ยังอาจจะจัดแตกต่างกันไปจนถึงการให้บริการด้านการพักผ่อนและการนันทนาการ
 ซึ่งอาจจะครอบคลุมไปถึงครอบครัวด้วย บางครั้งก็เป็นการให้บริการด้านสโมสร
 เกี่ยวกับสถานที่ การจัดงานพิธี การเดินรถ การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
 อื่น ๆ ซึ่งช่วยส่งเสริมความสามัคคีกลมเกลียวระหว่างกลุ่มพนักงาน

ข้อที่สำคัญที่ต้องพิจารณาก็คือ ในการจัดบริการด้านการพักผ่อนนี้จะเกี่ยวข้อง
 กับความคล่องตัวของพนักงานที่จะเข้าร่วมในโครงการเป็นอย่างมาก การ
 พิจารณาจัดทำได้ต้องมีการวิเคราะห์โอกาสที่พนักงานจะมาร่วมใช้บริการ จึง
 เป็นสิ่งที่ต้องทำเพื่อให้สามารถจัดโครงการขึ้นมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. การให้บริการเกี่ยวกับการศึกษา (Education) องค์การส่วนมาก
 มักจะมีการจัดโอกาสให้พนักงานของตนได้มีการศึกษาเพิ่มเติม ซึ่งอาจจะกระ
 ทำขึ้นภายในหรืออาจจะจ่ายส่วนหนึ่งสำหรับการเลือกไปศึกษาจากภายนอก ใน
 กรณีของการอบรมที่เข้าข่ายในวัตถุประสงค์ของงานที่ทำอยู่ ทั้งนี้เพื่อจะส่งเสริม
 เสริมความรู้ความสามารถให้กับพนักงานที่จะได้เรียนรู้และพัฒนา ตลอดจนปรับปรุง
 ตนเอง การให้บริการทางด้านการศึกษา บางครั้งได้มีการขยายครอบคลุม
 ไปถึงบุตรหลานของพนักงานที่จะศึกษาฟรีโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายด้วย

8. การให้บริการอื่น ๆ มีแตกต่างกันตามประเภท เช่น

- ก. การให้บริการช่วยเหลือให้มีโอกาสซื้อสินค้าราคาถูก เช่น ในรูป
 ของสหกรณ์
- ข. การให้บริการเกี่ยวกับการขนย้ายหรือการก่อสร้าง ซ่อมแซมบ้าน
- ค. การให้บริการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการดูแลเด็กอ่อน
- ง. การให้บริการเกี่ยวกับอาหาร 51

นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวกับการลาออกเพื่อเปลี่ยนงานของครู ซึ่ง Daniel
 Newman ได้กล่าวถึงการตัดสินใจเพื่อเปลี่ยนงานของผู้มีอาชีพครูว่าเป็นเรื่องที่ลึกซึ้งและ

ละเอียดอ่อน เพราะมีความเกี่ยวพันไปหลาย ๆ ส่วนของชีวิต เช่นในครอบครัว ในสังคม และในความสัมพันธ์ นอกจากนี้เขายังได้ทำการวิจัยพบว่า ผู้มีอาชีพเป็นครูนั้นพอทำงานได้ สัก 10 ปีแล้วหรือมีอายุช่วง 35 ปี ส่วนมากจะเริ่มวิเคราะห์และประเมินแนวทางชีวิตของตนว่า ผลการดำรงชีวิตของตนในอาชีพครูนั้นเหมาะสม ฟังพอใจกับตนเองหรือยังหรือควร จะเปลี่ยนอาชีพไปทำอย่างอื่นดีกว่า ช่วงอายุงานประมาณ 10 ปีนั้น เป็นช่วงกึ่งกลางของ ชีวิต คนส่วนมากเริ่มหันมามองถึงรายได้ ความมั่นคงและความก้าวหน้าของตนเอง หลายคน ได้ลาออกจากการเป็นครู เปลี่ยนอาชีพไปเลย และส่วนมากเขาก็ประสบความสำเร็จในงาน อาชีพใหม่ได้เป็นอย่างดี 52

Frederick Herzberg ได้เสนอผลงานวิจัยของเขา เพื่อช่วยให้ครูมีความ กระจ่างในความรู้สึกนึกคิดของตนเองที่มีต่ออาชีพ โดยวัดจากความพึงพอใจ และความไม่พึง พพอใจในด้านต่าง ๆ เช่น นโยบาย การบริหาร การนิเทศงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู ร่วมงานสภาพการทำงาน การยอมรับ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า เป็นต้น รูปแบบที่ ใช้แบ่งเป็น 4 รูปแบบ คือ

1. ถ้าท่านมีความพึงพอใจมาก ไม่พอใจน้อย ก็ให้ประกอบอาชีพครูอยู่ อย่างเดิม
2. ถ้าท่านมีความไม่พึงพอใจมาก พพอใจน้อยก็ให้พิจารณาเปลี่ยนอาชีพ ไปเลย
3. ถ้าท่านมีทั้งความพอใจและไม่พพอใจมากพอทั้งก็ควรประกอบอาชีพครู อยู่อย่างเดิม แต่ให้รับเปลี่ยนหรือโยกย้ายสภาพการทำงานเสียใหม่จนพอใจ
4. ถ้าท่านมีทั้งความพอใจและไม่พพอใจน้อยทั้งคู่ ท่านจำเป็นต้องพิจารณาหาผู้ที่สามารถศึกษาที่เชี่ยวชาญมาช่วยด้านนี้ 53

Kremer และ Hofman ได้ทำการวิจัยโดยสัมภาษณ์อดีตครู ในประเทศอิสราเอล ว่า ครูเหล่านี้มีเหตุผลต่อการลาออกเพื่อเปลี่ยนงานอยู่ 5 ประการคือ

1. หมดเวลาในตัวแล้ว ต้องการท้าวใหม่
2. ขาดการส่งเสริมและให้กำลังใจในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. ขาดอิสรภาพในการทำงาน
4. ขาดโอกาสในความก้าวหน้า
5. รู้สึกว่าสถานภาพความเป็นครูนั้นต่ำต้อย 54

เหตุผลทั้ง 5 ประการนั้นถูกกล่าวถึงบ่อยมาก ในบางครั้งยังมีผู้กล่าวถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับช่องว่างของความคาดหวังในสัมฤทธิ์ผลของครู ตลอดจนความซาบซึ้งและประทับใจของผู้ปกครองและนักเรียนอีกด้วย

Boland และ Selby ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการลาออกของครูไว้ โดยแบ่งเหตุผลต่าง ๆ ออกเป็น 3 ด้านคือ ด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านอาชีพและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ในโรงเรียน

1. ด้านสถานภาพส่วนตัว พบว่า

- ครูชายเปลี่ยนอาชีพมากกว่าครูหญิง โดยเฉพาะชายโสด
- ครูหญิงโสดเปลี่ยนอาชีพน้อยกว่าครูชาย แต่มากกว่าครูหญิงที่แต่งงานแล้ว
- การศึกษาที่เรียนมาไม่มีความสัมพันธ์ที่เด่นต่อการลาออก
- สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่สูงกว่าที่อยู่ในโรงเรียนเหมาะสมที่จะ

ทำให้ครูลาออก

2. ด้านอาชีพและสวัสดิการ พบว่า

- เงินเดือนมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนอาชีพของครูชาย แต่ค่อนข้างไม่สำคัญสำหรับครูหญิง
- โอกาสของความก้าวหน้ามีน้อยมากที่จะขยับขึ้นสู่ระดับบริหาร
- ครูหลายคนไม่มีตำแหน่ง ไม่ได้สอน ทำงานเหมือนคนรับใช้ ขาดการ

ยอมรับจากผู้บริหาร

- สิ่งที่เป็นรักหรือคู่ชีวิตของครูขอมากกว่า มีความสำคัญต่อการลาออกเช่นกัน

3. ด้านความสำคัญโรงเรียน พบว่า

- จำนวนครูที่เปลี่ยนอาชีพเพิ่มตามขนาดโรงเรียน ครูในโรงเรียนเล็ก ๆ พึงพอใจกับสภาพโรงเรียนที่อยู่มากกว่าครูในโรงเรียนใหญ่ ๆ
 - ถึงแม้ว่าผลการวิจัยจะไม่กระจ่างนัก แต่การขาดวินัยและความอ่อนน้อมของนักเรียนก็มีผลต่อการลาออกของครูด้วย
 - ความพึงพอใจได้มาจากความสัมพันธ์อันดีเพื่อน ความพอใจในงานและเสถียรภาพของงานอาชีพ
 - ความไม่พอใจในตัวอาจารย์ใหญ่ และบทบาทของอาจารย์ใหญ่ที่
- มาลดโอกาสในการสร้างสรรค์ในท้องถิ่น 55

Rosemarrie Otto แห่งมหาวิทยาลัยลาโทรบ ประเทศออสเตรเลียได้ทำ

การสำรวจพบว่า สาเหตุที่ทำให้ครูในโรงเรียนเทคนิคมีความเครียดมากมาจากปัญหาพฤติกรรมของเด็กเป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่เดียวกันสหภาพครูในรัฐออสเตรเลียตะวันตก ได้สำรวจพบว่า ครูมีความเครียดเกิดจากความไม่ดีของระบบการบริหาร งานมากเกินไป อาชีพไม่มั่นคง ขาดความประทับใจในงานและมีการเปลี่ยนหลักสูตรบ่อย เป็นต้น กล่าวโดยสรุปว่าสาเหตุการลาออกของครูนั้นเกิดจากความไม่พึงพอใจในผลตอบแทนการทำงาน สวัสดิการ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสำคัญ 56

เชิงอรรถ

- 1 Chester W. Harris, Encyclopaedia of Education Research (New York : Macmillan, 1960), p. 1555.
- 2 John W. Best, Research in Education 4th ed., Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1981), p. 2561.
- 3 Carter Victor Good, Dictionary of Education 3rd ed., (New York : McGraw-Hall, 1973), p. 645.
- 4 ธนู แสงศักดิ์, "แนวคิดในการจัดการศึกษาระดับปริญญา," รวมบทความอาชีวศึกษา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิทยากร, 2517), หน้า 60.
- 5 กระทรวงศึกษาธิการ, แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์านต์เต็ดโปรดักชั่น, 2520), หน้า 9.
- 6 กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการดำเนินงานโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษานอกระบบ (กรุงเทพมหานคร : กองส่งเสริมการศึกษานอกระบบ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2532), หน้า 259.
- 7 เรื่องเดียวกัน, หน้า 102-103.
- 8 เรื่องเดียวกัน, หน้า 227-228.

9 วิจิตร ศรีสะอ้าน, ปัญหาความจำเป็นแนวทางในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2523), หน้า 5.

10 จันท์ ชุ่มเมืองบัก, มาตรฐานวิชาชีพครู (กรุงเทพมหานคร : กองมาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2525), หน้า 5-6.

11 วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา, "รูปแบบการพัฒนาครูช่างอุตสาหกรรมของประเทศไทย," รายงานและพัฒนามาตรฐานโครงการเงินกู้ธนาคารเพื่อพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 6 (กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา, 2530-2531), หน้า 56-62.

12 จรุง มิลินทร์, งานของคุรุสภา (กรุงเทพมหานคร : กองมาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2526), หน้า 16.

13 กองมาตรฐานวิชาชีพครูคุรุสภา, รายงานการวิจัยการสำรวจฐานะทางเศรษฐกิจของครู (กรุงเทพมหานคร : กองมาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2525), หน้า 134.

14 สิบบนท์ เกตุทัต, "คำกล่าวเปิดการสัมมนามาตรฐานวิชาชีพครู วันที่ 16 กรกฎาคม 2523 ณ โรงแรมไทยโฮเต็ล," ในรายงานการสัมมนามาตรฐานวิชาชีพครู (กรุงเทพมหานคร : กองวิจัยและพัฒนาวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2523), หน้า 43.

15 อัมพร อุทจักร, "หลักประกันความมั่นคง," การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย (พระนคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2505), หน้า 442.

16 R.M.Kanter, "Commitment and Social Organization : Study of Commitment Mechanism Utopian Communities," American Sociological Review, 1968), p. 499.

17 Bruce Buchanan, "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization," Administrative Science Quarterly 19 (4) : (December, 1974), p. 533.

18 Robert M.March and Manari Hiroshi, "Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study," Administrative Science Quarterly 22(1) : (March, 1977), pp. 57-75.

19 พ.ช.ไชยเดช, "ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์," (วิทยานพนธ์ปริญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษามหิดลวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514), หน้า 163.

20 เรื่องเดียวกัน, หน้า 176-177.

21 มนูญ บุญเจิด, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด," (วิทยานพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519), หน้า 125-128.

22 นิยม ศรีวิเศษ, "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9," (ปริญญาพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521), หน้า 47-50.

23 อาริรัตน์ หิรัญรัต, "แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา," (ปริชญานิพนธ์ กศ.ด. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532), หน้า 179.

24 สุขุม นิลเชษฐ์, "ขวัญของบรรณารักษ์ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา," (ปริชญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร, 2516), หน้า 180.

25 วัชรินทร์ ปริดากรณ์, "กำลังขวัญของครูพลศึกษาในกรุงเทพมหานคร ศึกษาเฉพาะกรณีครูโรงเรียนราษฎร์ ระดับมัธยมศึกษา พ.ศ.2519," (วิทยานิพนธ์ปริชญาศึกษาสาตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2520), หน้า 178.

26 สงวน ช่างฉัตร, "ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู," (ปริชญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520), หน้า 193.

27 สากล จริยวิทยานนท์, "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์," (ปริชญานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2522), หน้า 129.

28 รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง, "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่," (ปริชญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2530), หน้า 138.

29 ประสพ รัตนคุณ, "ขวัญกำลังใจของผู้ช่วยศึกษาริการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียง

เจียงเหนือ," (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2533),
หน้า 108-109.

30 Dalton E. Mc Farland, Management : Foundation and Practices
(New York : McMilland Publishing, Co., Inc., 1979), p. 557.

31 Ibid. p.397.

32 เอ็ด สาระภูมิ, พฤติกรรมบุคคลในองค์กร (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
รัชดา 84 แมนเนจเม้นท์, 2529), หน้า 12-13.

33 ถวิลย์ ไพรสงค์, "ความก้าวหน้าและความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล,"
คู่มือผู้บริหาร (ม.ป.ท., 2511), หน้า 48.

34 พา ชาญเดช, "ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียน
ราษฎร์," (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514), หน้า 111-127.

35 วีรเทพ สุวรรณสว่าง, "ขวัญของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ
นาคาคใต้," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา,
2528), หน้า 131.

36 Dale S. Beach, Personnel : The Management of People at
Work (New York : The McMilland Publishing, Co., Inc., 1971), p. 786.

37 Harlow S. Person, Encyclopeadia of the Social Sciences
(New York : The McMilland Publishing, Co., Inc., 1950), p. 395.

38 ประวิณ ฅ นคร, "สวัสดิการแรงงาน : ด้อยหรือเด่นกว่าสวัสดิการข้าราชการ,"
วารสารข้าราชการ 29(12) : (ธันวาคม 2527), หน้า 13.

39 ประชุม รอดประเสริฐ, การบริหารบุคลากรทางการศึกษา (กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528), หน้า 112.

40 ภิญญ สาทร, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช,
2517), หน้า 387.

41 สมิต สัชฌุกร, "การจัดสวัสดิการสำหรับพนักงาน," วารสารการบริหารคน 7 :
1-2 : (มกราคม-มิถุนายน 2529), หน้า 61-63.

42 วิจิตร ระวิวงศ์, "ความหมายและขอบเขตของสวัสดิการแรงงาน," เอกสาร
ประกอบการสัมมนา เรื่องการสังคมสงเคราะห์ในอุตสาหกรรม และสวัสดิการแรงงาน ครั้งที่
ที่ 2 (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2524), หน้า 24.

43 กรมแรงงาน, "รายงานสรุปผล : การมอบรางวัลนายจ้างดีเด่นด้านสวัสดิ
การแรงงาน ปีพ.ศ.2527 และการสัมมนานายจ้างเรื่องสวัสดิการแรงงาน," สื่อสร้าง
ประสิทธิภาพและความสัมพันธ์ : (18-19 ตุลาคม 2527), หน้า 30.

44 ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทย
วัฒนาพานิช จำกัด, 2526), หน้า 285-286.

- 45 ไพฑูถย์ วิสัยจร, "ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร," (ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523) หน้า 96.
- 46 สุพัตรา เพชรมณี, "บัญชี3," ข้าราชการ 28 (6) : (มิถุนายน 2526), หน้า 28-29.
- 47 สุนัย เสงี่ยมศักดิ์, "ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสวัสดิการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10," (ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528), หน้า 44-46.
- 48 ฉัฐพล จันทร์ไชย, "การวิเคราะห์กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในโครงการผลิตข้าวแห่งประเทศไทย," (สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2517), หน้า 84.
- 49 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, "การสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของครู," รายงานการวิจัยฝ่ายติดตามและประเมินผล (กรุงเทพมหานคร : กองมาตรฐานวิชาชีพครู, 2532), หน้า 151.
- 50 รุ่ง แก้วแดง, "จากเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน," วารสารการศึกษาเอกชน 1(5) : (สิงหาคม 2531), หน้า 3.
- 51 ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2526), หน้า 291-292.
- 52 Daniel Newman, Strategies for Leaving Teaching (Victoria

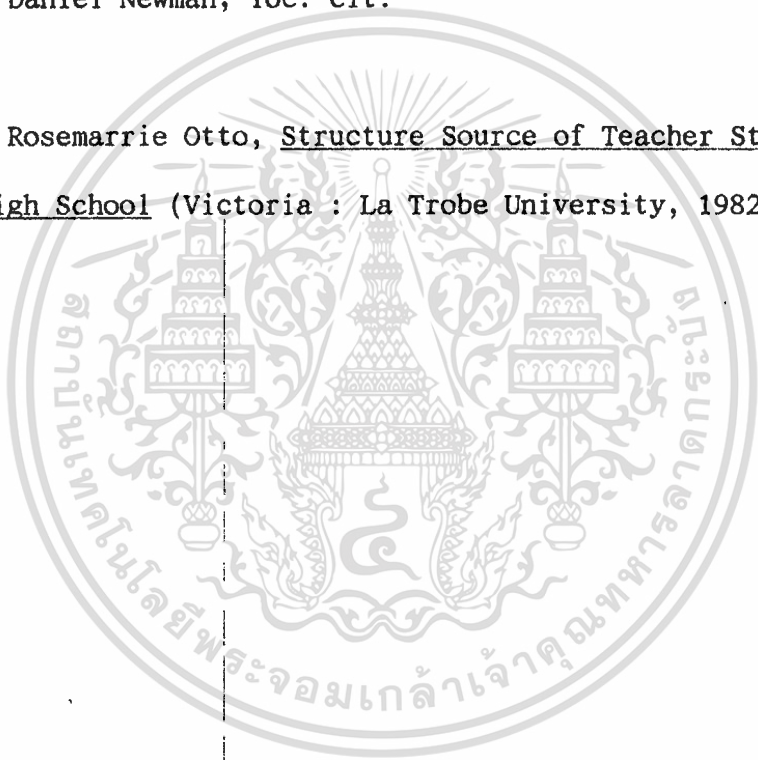
: OZRIJ, P.O. Box 2078 Richmond South 3121, 1985), p. 56.

53 Frederick Herzberg, Management & Motivation (Baltimore, MD : Penguin Book, 1970), p. 56.

54 Daniel Newman, *op. cit.*, p. 8.

55 Daniel Newman, *loc. cit.*

56 Rosemarrie Otto, Structure Source of Teacher Stress in States High School (Victoria : La Trobe University, 1982), p. 89.



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจและขอความคิดเห็น ซึ่งมุ่งศึกษาความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย ได้แก่ครูประจำโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 70 โรงเรียน มีจำนวนประชากร 4,070 คน

ขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่าง

1. สํารวจโรงเรียนและจำนวนครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานครทุกโรงเรียน ซึ่งเป็นครูที่กําลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน และได้ปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ปีการศึกษา

2. จำแนกโรงเรียนทั้งหมดตามขนาดของโรงเรียนได้ 3 ขนาด คือ

2.1. ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน 1-400 คน มี 12 โรงเรียน

2.2. ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 401-800 คน มี 13 โรงเรียน

2.3. ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 801 คนขึ้นไป มี 45 โรงเรียน

3. สุ่มตัวอย่างจากรายชื่อโรงเรียนแบบ Stratified Random Sampling โดยการจับสลากรายชื่อของโรงเรียนแต่ละขนาด ๆ ละ 10 โรงเรียน ได้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 30 โรงเรียน จำนวนครูทั้งสิ้น 1,528 คน

4. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียน โดยนําเอาจำนวนครูทั้งหมดที่เลือกมาข้อ 3 มาเทียบค่าขนาดตัวอย่างตามตาราง Krejcie และ Morgan

5. นําจำนวนครูของแต่ละโรงเรียนที่เลือกมาเทียบกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบบัญชีรายชื่อโดยตรงก็ได้ โดยมีสาขาที่เปิดเป็นจำนวนเต็ม ถ้าโรงเรียนขนาดที่ได้กลุ่มตัวอย่างน้อยกว่า 10 คน ให้ใช้กลุ่มตัวอย่าง 10 คน

6. รายชื่อโรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1

แสดงรายชื่อโรงเรียนที่เลือก จำนวนครูทั้งหมด และกลุ่มตัวอย่างที่เลือก
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาด ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู	
		ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก 1.	กรุงเทพโพลีเทคนิค	27	10
	มหานครพัฒนการ	12	10
	พม เทคโนโลยีช่างกล-พัฒนการ	19	10
	ผดุงศิษย์พิทยารัฐกิจและพัฒนการ	26	10
	พัฒนการบางโพ	27	10
	ปัญญาพัฒนการ	16	10
	สายประสิทธิ์พัฒนการ	28	10
	วิบูลย์บริหารธุรกิจ	33	10
	พัฒนการบางอ้อ	28	10
	พัฒนการมีนบุรี	25	10
ขนาดกลาง 1.	พระนครพัฒนการ	26	10

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1 (ต่อ)
แสดงรายชื่อโรงเรียนที่เลือก จำนวนครูทั้งหมด และกลุ่มตัวอย่างที่เลือก
จำนวนตามขนาดของโรงเรียน

ขนาด ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู		
		ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	
2.	พัฒนการภาษาสุรณีบางแค	26	10	
3.	พัฒนการสามเสน	23	10	
4.	เทคนิคพัฒนการจรัลสนิทวงศ์	57	12	
5.	กิตติพานิชย์ แผนกพัฒนการและธุรกิจ	20	10	
6.	พัฒนการเจ้าพระยา	39	10	
7.	พัฒนการรัชมังคลาภิเษก	23	10	
8.	สยามธุรกิจพัฒนการ	50	11	
9.	เทคนิคสังจวินทร์	27	10	
10.	มิตรพลพัฒนการ	73	15	
ขนาดใหญ๋	1.	วิมลพัฒนการศรียาน	57	12
	2.	ตั้งตรงจิตรพัฒนการ	50	11
	3.	พัฒนการราชดำเนิน	119	25
	4.	กรุงเทพการบัญชีวิทยาลัย	180	37
	5.	อัสสัมชัญพัฒนการ	91	19
	6.	พัฒนการสยาม	77	15
	7.	ดุสิตพัฒนการ	100	21

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1 (ต่อ)

แสดงรายชื่อโรงเรียนที่เลือก จำนวนครูทั้งหมด และกลุ่มตัวอย่างที่เลือก
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาด ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู	
		ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
8.	เซนต์จอร์จเทคนิครถยนต์	69	14
9.	พัฒนการงานงค์	61	13
10.	พัฒนการสันติราษฎร์	119	25
	รวม	1,528	401

สรุปได้ว่าจำนวนครูที่จะใช้ เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 401 คน

คิดเป็นร้อยละ 26.24

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน

คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการเป็นครู และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับราย

ได้ ความก้าวหน้าในการทำงาน และสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำเป็นแบบสอบถาม ซึ่งได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงานของครูจากหนังสือโครงการต่าง ๆ เอกสาร วารสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดขอบเขตและโครงสร้างของแบบสอบถาม

2. กำหนดหัวข้อของแบบสอบถาม และแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน

คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับรายได้ ความก้าวหน้าในการทำงาน และสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเองจากตัวแปรที่ศึกษาโดยศึกษาจากแบบสอบถามในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบ ผู้เชี่ยวชาญมีจำนวน 5 ท่าน ได้แก่

4.1 อาจารย์ไพศาล อ้นประเสริฐ รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

4.2 อาจารย์วิทยา ปทุมรังษี อดีตอาจารย์สอนคณิตศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร

4.3 รศ.สมเจตน์ อภิณหทรรักษา อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

4.4 อาจารย์สมประสงค์ ปิ่นจินดา ผู้อำนวยการศูนย์ศิลปวัฒนธรรม

และเป็นทั้งปริกษาคณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต

4.5 อาจารย์ฉลวย ประชาบาล อดีตผู้ตรวจสอบหลักสูตรหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ปัจจุบันถึงแก่กรรม

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับครูโรงเรียนพณิชยการสุโขทัย จำนวน 30 คน

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ ก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลจริง

4. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการเป็นครู และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับรายได้ ความก้าวหน้าในการทำงาน และสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 44 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

- 2.1. รายได้ จำนวน 9 ข้อ
- 2.2. ความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 17 ข้อ
- 2.3. สวัสดิการ จำนวน 18 ข้อ

กำหนดค่าระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

5. การทดสอบเครื่องมือ ทดสอบจากการหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น

1. ความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงจากแบบสอบถาม โดยให้อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม และผู้เชี่ยวชาญตรวจภาษาสำนวน เนื้อหา โครงสร้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบและสามารถวัดได้ตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษา แล้วนำมาปรับปรุงก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด โดยวิธีวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าดังนี้

ด้านรายได้	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา =	.8580
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	"	= .8751
ด้านสวัสดิการ	"	= .9048

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขอความร่วมมือการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

2. ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปตามโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามจำนวนที่เลือกไว้ โดยเดินทางไปประสานงานและขอความร่วมมือจากผู้บริหารและครูในหน่วยงานแต่ละโรงเรียนพร้อมชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม 5 เดือนกว่า ได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งสิ้น 387 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.50 ดังแสดงไว้ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2

แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่ง และเก็บได้ของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง
จำนวนตามรายชื่อของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนที่ส่ง (ฉบับ)	จำนวนที่เก็บคืนได้
1.	กรุงเทพปรีชาเทคนิค	10	9
2.	มหานครพัฒนการ	10	10
3.	พม เทคโนโลยีช่างกล-พัฒนการ	10	8
4.	พระดุษฎีวิทยารุรกิจและพัฒนการ	10	10
5.	พัฒนการบางโพ	10	8
6.	ปัญญาพัฒนการ	10	10
7.	สายประสิทธิ์พัฒนการ	10	10
8.	วิบูลย์บริหารธุรกิจ	10	10
9.	พัฒนการบางอ้อ	10	10
10.	พัฒนการมีนบุรี	10	9
11.	พระนครพัฒนการ	10	10
12.	พัฒนการภาษาอนุสรณ์บางแค	10	10
13.	พัฒนการสามเสน	10	10
14.	เทคนิคพัฒนการจรัสสินทวงศ์	12	11
15.	กิตติพานิชย์ แผนกพัฒนการและธุรกิจ	10	10
16.	พัฒนการเจ้าพระยา	10	7
17.	พัฒนการรัชรินทร์	10	9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2 (ต่อ)

แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่ง และเก็บได้ของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง
จำนวนตามรายชื่อของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนที่ส่ง (ฉบับ)	จำนวนที่เก็บคืนได้
18.	สยามธุรกิจพัฒนการ	11	10
19.	เทคนิคสัจจวัฒน์	10	10
20.	มิตรพลพัฒนการ	15	14
21.	วิมลพัฒนการศรียาน	12	12
22.	ตั้งตรงจิตรพัฒนการ	11	11
23.	พัฒนการราชดำเนิน	25	25
24.	กรุงเทพการบัณฑิตวิทยาลัย	37	37
25.	อัสสัมชัญพัฒนการ	19	18
26.	พัฒนการสยาม	16	16
27.	ดุสิตพัฒนการ	21	21
28.	เซนต์จอห์นเทคนโรลย์	14	14
29.	พัฒนการจางงศ์	13	13
30.	พัฒนการสันติราษฎร์	25	25
	รวม	401	387 (=96.50)

จากตารางที่ 2 แสดงรายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 30 โรงเรียน จำนวนแบบสอบถามที่ส่งรวมทั้งสิ้น 401 ฉบับ เก็บคืนได้ 387 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.50

7. การแปลความหมายของแบบสอบถาม

คำตอบที่ได้จาก เครื่องมือวิจัยแต่ละตอนมี เกณฑ์ให้คะแนนตามระดับคะแนน แต่ละช่วงดังนี้

4.50-5.00	หมายถึง	เห็นด้วยว่ามีความมั่นคงมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง	เห็นด้วยว่ามีความมั่นคงมาก
2.50-3.49	หมายถึง	เห็นด้วยว่ามีความมั่นคงปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง	เห็นด้วยว่ามีความมั่นคงน้อย
1.00-1.49	หมายถึง	เห็นด้วยว่ามีความมั่นคงน้อยที่สุด

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นดังนี้

- ขั้นก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ
2. นำแบบสอบถามลงรหัส เพื่อทำการเจาะบัตรด้วยคอมพิวเตอร์

- ขั้นวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ เครื่องคอมพิวเตอร์

โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าระดับความคิดเห็นในความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการเป็นครู และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์ด้วยความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับรายได้ ความก้าวหน้าในการทำงาน และสวัสดิการ ดำเนินการวิเคราะห์ดังนี้

1. วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียน

เอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านต่าง ๆ วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาด้านต่าง ๆ กับตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการเป็นครู และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสถิติ t-test และ F-test



ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ในด้านรายได้ ความก้าวหน้าในการทำงาน และสวัสดิการ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการเป็นครู และขนาดของโรงเรียน เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ตามตัวแปรที่ต่างต่างกัน

4.1 ข้อมูลทั่วไปและสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นครูที่ทำงานในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ที่เลือกไว้ 30 โรงเรียน เป็นจำนวน 387 คน จากจำนวนทั้งสิ้น 401 คน ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการเป็นครู และขนาดของโรงเรียน ได้ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3

แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำนวนตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	102	26.4
หญิง	285	73.6
รวม	387	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เป็นครูหญิง ร้อยละ 73.6 และ เป็นครูชายร้อยละ 26.4

ตารางที่ 4

แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 25 ปี	31	8.0
อายุ 25 - 35 ปี	291	75.2
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	65	16.8
รวม	387	100

จากตารางที่ 4 พบว่า อายุของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุ 25 - 35 ปี มีจำนวนร้อยละ 75.2 รองลงมาคือครูที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป คือร้อยละ 16.8 และ ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 8 เป็นครูที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี

ตารางที่ 5
แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำนวนตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 4,000 บาท	5	1.3
4,000 - 8,000 บาท	275	71.1
มากกว่า 8,000 บาท	107	27.6
รวม	387	100

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับเงินเดือนของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 4,000 - 8,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 71.1 รองลงมาคือครูที่มีเงินเดือนมากกว่า 8,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.6 และน้อยที่สุดคือครูที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 4,000 บาท ซึ่งมีเพียง 5 คน หรือ ร้อยละ 1.3 เท่านั้น

ตารางที่ 6

**แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามระดับการศึกษา**

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าอนุปริญญา	6	1.6
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	42	10.9
ป.ตรี หรือเทียบเท่าขึ้นไป	339	87.6
รวม	387	100

จากตารางที่ 6 พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนร้อยละ 87.6 มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป รองลงมาคือวุฒอนุปริญญาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 10.9 และระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือต่ำกว่าอนุปริญญา มีเพียงร้อยละ 1.6 เท่านั้น

ตารางที่ 7

แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำนวนตามระยะเวลาในการเป็นครู

ระยะเวลาในการเป็นครู	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	164	42.4
5 - 10 ปี	70	18.1
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	153	39.5
รวม	387	100

จากตารางที่ 7 พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดส่วนใหญ่เป็นครูที่เป็นครูน้อยกว่า 5 ปี คือร้อยละ 42.4 รองลงมาในจำนวนที่ใกล้เคียงกันคือครูที่เป็นครูมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คือร้อยละ 39.5 และที่น้อยที่สุดคือครูที่เป็นครูระหว่าง 5 - 10 ปี ซึ่งมีจำนวน 70 คน หรือ คิดเป็นร้อยละ 18.1

ตารางที่ 8

แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำนวนตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
เล็ก	33	8.5
กลาง	69	17.8
ใหญ่	285	73.6
รวม	387	100

จากตารางที่ 8 พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มากที่สุดคือร้อยละ 73.6 รองลงมาคือโรงเรียนขนาดกลาง มีร้อยละ 17.8 และร้อยละ 8.5 เป็นครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด

4.2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ในด้านรายได้ ความก้าวหน้าในการทำงาน และสวัสดิการ ได้ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

1

ตารางที่ 9

แสดงความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

เขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้

ข้อที่	ด้านรายได้	N = 387 คน		ระดับความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1.	ท่านได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรม	3.19	1.12	ปานกลาง
2.	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของโรงเรียนเป็นอย่างยุติธรรม	2.80	1.15	ปานกลาง
3.	โรงเรียนจ่ายเงินให้ท่านตามความสามารถ	3.08	1.07	ปานกลาง
4.	โรงเรียนหักเงินเดือนของท่าน 3 % ไว้เป็นเงินสะสมเป็นสิ่งที่เหมาะสม	4.13	0.98	มาก
5.	เงินเดือนที่ท่านได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	3.07	1.10	ปานกลาง
6.	โรงเรียนจ่ายเงินเดือนตรงตามกำหนดเวลาจ่ายทุกเดือน	4.40	0.87	มาก
7.	ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ	3.09	1.10	ปานกลาง
8.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน	2.79	1.09	ปานกลาง
9.	โรงเรียนจ่ายเงินล่วงหน้าอย่างยุติธรรม	2.97	1.17	ปานกลาง
	รวม	3.28	0.79	ปานกลาง

จากตารางนี้ พบว่าความคิดเห็นของครูต่อความมั่นคงในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับค่า
เฉลี่ยปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ย = 3.28 แต่ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับค่าเฉลี่ยความ
คิดเห็นที่อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรกคือข้อ 6 (ค่าเฉลี่ย = 4.40) รองลงมาคือข้อ 4
(ค่าเฉลี่ย = 4.13)



ตารางที่ 10

แสดงความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

เขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ข้อที่	ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	N = 387 คน		ระดับความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1.	โรงเรียนให้โอกาสท่านใช้ความรู้ความสามารถในการสอนได้เต็มที่	3.79	1.02	มาก
2.	ครูใหญ่และเพื่อนครูยอมรับท่านเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการสอน	3.57	0.91	มาก
3.	ครูใหญ่เคยมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญให้ท่านทำ	3.23	1.10	ปานกลาง
4.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฏเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ	2.67	1.24	ปานกลาง
5.	ครูทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงาน	3.30	1.00	ปานกลาง
6.	โรงเรียนพิจารณาความดีความชอบเพิ่มเงินเดือนครูทุกคน	2.82	1.18	ปานกลาง
7.	โรงเรียนให้ท่านมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรม ศึกษาค้นคว้า	2.95	1.19	ปานกลาง
8.	โรงเรียนส่งเสริมให้ท่านได้ศึกษาต่อโดยได้รับเงินเดือนเต็ม	2.97	1.30	ปานกลาง
9.	ท่านตั้งใจจะทำงานที่โรงเรียนนี้ตลอดไป	3.33	1.17	ปานกลาง
10.	โรงเรียนให้การสนับสนุนครูทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	3.37	1.09	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10 (ต่อ)

แสดงความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

เขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ข้อที่	ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	N = 387 คน		ระดับความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
11.	สภาพการทำงานมีส่วนส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น	3.36	1.08	ปานกลาง
12.	ท่านมีโอกาสเลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม	2.63	1.11	ปานกลาง
13.	ผู้บริหารหมั่นเวียนให้ปรับเปลี่ยนกันรับหน้าที่ต่าง ๆ เป็นการเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความสามารถ	2.81	1.18	ปานกลาง
14.	งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้ท่านมีชื่อเสียง เกียรติยศ และก้าวหน้าในการทำงาน	3.03	1.03	ปานกลาง
15.	งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดและความสามารถ	3.92	0.95	มาก
16.	ท่านภูมิใจในผลงานที่ได้มีส่วนช่วยทำประโยชน์ให้กับโรงเรียน	3.89	0.95	มาก
17.	ท่านภูมิใจในงานเพราะทำให้ท่านมีชื่อเสียงในสังคม	3.39	1.06	ปานกลาง
	รวม	3.24	0.71	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางนี้ พบว่าโดยส่วนรวม ความคิดเห็นของครูต่อความมั่นคงในการทํางานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในการทํางานอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยปานกลาง คือค่าเฉลี่ย = 3.24

ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรกคือข้อ 15 (ค่าเฉลี่ย = 3.92) รองลงมาคือข้อ 16 (ค่าเฉลี่ย = 3.89) ข้อ 1 (ค่าเฉลี่ย = 3.79) และข้อ 2 (ค่าเฉลี่ย = 3.57) ตามลำดับ



ตารางที่ 11

แสดงความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนวิชาชีพศึกษา

เขตกรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการ

ข้อที่	ด้านสวัสดิการ	N = 387 คน		ระดับความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1.	ท่านมีความพอใจในการบริการต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดให้	2.96	1.08	ปานกลาง
2.	ท่านได้รับประโยชน์จากกองทุนสงเคราะห์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน	3.12	1.23	ปานกลาง
3.	โรงเรียนอำนวยความสะดวกในการใช้สิทธิ์เบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน	3.41	1.21	ปานกลาง
4.	โรงเรียนไม่หักเงินเดือนครุทุกคน กรณีลาพัก ลาป่วย และมาสาย	3.40	1.46	ปานกลาง
5.	ท่านพอใจกับการที่โรงเรียนพิจารณาการนับวันการลาป่วย ลาพัก มาสาย ควบคู่กับการขึ้นเงินเดือนประจำปี	3.12	1.27	ปานกลาง
6.	เมื่อครูเจ็บป่วยกระทันหันโรงเรียนมีเงินสวัสดิการ	2.75	1.32	ปานกลาง
7.	ครูที่เค็ดร้อนเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยโรงเรียนให้กู้โดยคิดดอกเบี้ยในอัตราที่เท่าหรือต่ำกว่าธนาคารทั่วไป	2.34	1.33	น้อย
8.	บุตรธิดาของครูที่เรียนในโรงเรียนนี้ ได้รับการยกเว้นหรือลดค่าเล่าเรียนและค่าบำรุงการศึกษาตามความเหมาะสม	3.22	1.38	ปานกลาง
9.	โรงเรียนจัดห้องเฉพาะสำหรับครูได้อยู่กันตามลำพัง	3.22	1.37	ปานกลาง
10.	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	3.32	1.09	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญูเตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 11 (ต่อ)

แสดงความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

เขตกรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการ

ข้อที่	ด้านสวัสดิการ	N = 387 คน		ระดับความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
11.	โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอและทันสมัย	3.05	1.15	ปานกลาง
12.	ห้องสมุดของโรงเรียนมีตำรา เอกสาร คู่มือต่าง ๆ ให้อ่านและค้นคว้าหาความรู้่างเพียงพอ	2.72	1.13	ปานกลาง
13.	โรงเรียนมีอุปกรณ์การสอนเพียงพอ	3.07	1.07	ปานกลาง
14.	โรงเรียนมีเครื่องมือประกอบการสอนที่ทันสมัย	3.15	1.10	ปานกลาง
15.	โรงเรียนมีสื่อการเรียนการสอนที่น่าสนใจ	2.93	1.06	ปานกลาง
16.	โรงเรียนมีการจัดการพักผ่อนและสันทนาการให้กับครู	2.91	1.17	ปานกลาง
17.	โรงเรียนมีการจัดทัศนศึกษาสำหรับครูเป็นประจำทุกปี	3.06	1.26	ปานกลาง
18.	โรงเรียนมีเงินให้กู้ยืมโดยไม่คิดดอกเบี้ยเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน	2.21	1.27	น้อย
	รวม	3.04	0.76	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางนี้ พบว่าความคิดเห็นของครูต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการ ครอบคลุมอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยปานกลาง คือค่าเฉลี่ย = 3.04 ถ้าพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่ามี 2 ชื่อที่ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่อยู่ในระดับน้อย คือชื่อ 18 อยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.21) รองลงมาคือชื่อ 7 (ค่าเฉลี่ย = 2.34)



ตารางที่ 12

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน

ด้านรายได้ จำนวนตามเพศ

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน ด้านรายได้	ชาย=102		หญิง=285		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.	ท่านได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรม	3.392	1.220	3.112	1.072	2.18*
2.	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของโรงเรียนเป็นอย่างยุติธรรม	3.009	1.185	2.726	1.136	2.15*
3.	โรงเรียนจ่ายเงินให้ท่านตามความสามารถ	3.137	1.161	3.056	1.043	0.65
4.	โรงเรียนหักเงินเดือนของท่าน 3 % ไว้เป็นเงินสะสมเป็นสิ่งที่เหมาะสม	4.117	1.093	4.133	0.932	-0.14
5.	เงินเดือนที่ท่านได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	3.323	1.162	2.978	1.061	2.74*
6.	โรงเรียนจ่ายเงินเดือนตรงตามกำหนดเวลาจ่ายทุกเดือน	4.441	0.981	4.382	0.825	0.59
7.	ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ	3.323	1.109	3.007	1.081	2.52*
8.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน	2.852	1.129	2.764	1.080	0.70
9.	โรงเรียนจ่ายเงินล่วงหน้าอย่างยุติธรรม	3.186	1.216	2.891	1.141	2.20*
	รวม	3.420	0.905	3.228	0.746	2.11*

*P < .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางนี้ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านรายได้ระหว่างครูชายกับครูหญิง โดยสรุปพบว่า มี
ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าข้อ 1 2 5 7 และ 9 มีความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้ออื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัย
สำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อวิเคราะห์ ปรากฏว่า

1. โดยสรุป ครูชายมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานโรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษาด้านรายได้มากกว่าครูหญิง
2. ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านรายได้ในข้อที่ 1 2 5 7 และ 9 ครูชาย
มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามากกว่าครูหญิง



ตารางที่ 13

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวนตามเพศ

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ชาย=102		หญิง=285		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.	โรงเรียนให้โอกาสท่านใช้ความรู้ความสามารถในการสอนได้เต็มที่	3.841	1.060	3.765	1.006	0.66
2.	ครูใหญ่และเพื่อนครูยอมรับท่านเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการสอน	3.755	0.861	3.502	0.918	2.43*
3.	ครูใหญ่เคยมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญให้ท่านทำ	3.392	1.153	3.172	1.072	1.74
4.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฏเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ	2.814	1.288	2.618	1.221	1.37
5.	ครูทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงาน	3.451	1.050	3.242	0.983	1.81
6.	โรงเรียนพิจารณาความดีความชอบเพิ่มเงินเดือนครูทุกคน	3.157	1.233	2.702	1.144	3.38*
7.	โรงเรียนให้ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ศึกษานานเท่าเทียมกันทุกคน	3.245	1.147	2.846	1.183	2.95*
8.	โรงเรียนส่งเสริมให้ท่านได้ศึกษาต่อโดยได้รับเงินเดือนเต็ม	3.186	1.295	2.888	1.298	1.99*
9.	ท่านตั้งใจจะทำงานที่โรงเรียนนี้ตลอดไป	3.549	1.087	3.249	1.195	2.23*
10.	โรงเรียนให้การสนับสนุนครูทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	3.461	1.096	3.333	1.083	1.02

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 13 (ต่อ)

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวนคนเพศ

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ชาย=102		หญิง=285		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
11.	สภาพการทำงานมีส่วนส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้และ ประสบการณ์เพิ่มขึ้น	3.569	1.029	3.281	1.093	2.32*
12.	ท่านมีโอกาสเลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม	2.980	1.108	2.509	1.090	3.73*
13.	ผู้บริหารหมั่นเวียนมาให้ปรับเปลี่ยนกันรับหน้าที่ต่าง ๆ เป็นการเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความสามารถ	3.128	1.208	2.695	1.154	3.21*
14.	งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้ท่านมีชื่อเสียง เกียรติยศ และ ก้าวหน้าในการทำงาน	3.284	1.057	2.944	1.012	2.88*
15.	งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดและความสามารถ	4.039	0.922	3.873	0.963	1.51
16.	ท่านภูมิใจในผลงานที่ได้มีส่วนช่วยทำประโยชน์ให้กับ โรงเรียน	4.088	1.016	3.814	0.914	2.52*
17.	ท่านภูมิใจในงานเพราะทำให้ท่านมีชื่อเสียงในสังคม	3.608	1.109	3.312	1.037	2.43*
	รวม	3.444	0.710	3.161	0.693	3.51*

*P < .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางนี้ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ระหว่างครูชาย และครูหญิง
โดยส่วนรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่าข้อ 2 6 7 8 9 11 12 13 14 16 และ 17 มีความแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อวิเคราะห์ ปรากฏว่า

1. โดยส่วนรวม ครูชายมีความเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานโรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา ด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าครูหญิง
2. ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 2 6 7 8 9 11 12 13 14 16 และ
17 ทุกข้อที่กล่าวมาครูชายมีความเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการ
ทำงานมากกว่าครูหญิง



ตารางที่ 14

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน

ด้านสวัสดิการ จำแนกตามเพศ

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน ด้านสวัสดิการ	ชาย=102		หญิง=285		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.	ท่านมีความพอใจในการบริการต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดให้	3.177	1.121	2.884	1.057	2.36*
2.	ท่านได้รับประโยชน์จากกองทุนสงเคราะห์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน	3.235	1.283	3.081	1.212	1.09
3.	โรงเรียนอำนวยความสะดวกในการใช้สิทธิเบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน	3.510	1.225	3.372	1.199	0.99
4.	โรงเรียนไม่หักเงินเดือนครูทุกคน กรณีลาพัก ลาป่วย และมาสาย	3.598	1.402	3.323	1.478	1.64
5.	ท่านพอใจกับการที่โรงเรียนพิจารณาการนับวันการลาป่วย ลาพัก มาสาย ควบคู่กับการขึ้นเงินเดือนประจำปี	3.559	1.174	2.965	1.275	4.12*
6.	เมื่อครูเจ็บป่วยกระทันหันโรงเรียนมีเงินสวัสดิการ	2.755	1.353	2.751	1.315	0.03
7.	ครูที่เดือดร้อนเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยโรงเรียนให้กู้โดยคิดดอกเบี้ยในอัตราที่เท่าหรือต่ำกว่าธนาคารทั่วไป	2.392	1.408	2.316	1.308	0.50
8.	บุคลากรของครูที่เรียนในโรงเรียนนี้ ได้รับการยกเว้นหรือลดค่าเล่าเรียนและค่าบำรุงการศึกษาตามความเหมาะสม	3.441	1.368	3.140	1.379	1.89
9.	โรงเรียนจัดห้องเฉพาะสำหรับครูได้อยู่กันตามลำพัง	3.373	1.297	3.168	1.253	1.40

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 14 (ต่อ)

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่ต่อความมั่นคงในการทำงาน

ด้านสวัสดิการ จำแนกตามเพศ

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน ด้านสวัสดิการ	ชาย=102		หญิง=285		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
10.	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	3.461	1.002	3.274	1.117	1.49
11.	โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอและทันสมัย	3.226	1.098	2.986	1.157	1.82
12.	ห้องสมุดของโรงเรียนมีตำรา เอกสาร คู่มือต่าง ๆ ให้อ่านและค้นคว้าหาความรู้อย่างเพียงพอ	2.843	1.132	2.681	1.123	1.25
13.	โรงเรียนมีอุปกรณ์การสอนเพียงพอ	3.235	1.083	3.014	1.065	1.79
14.	โรงเรียนมีเครื่องมือประกอบการสอนที่ทันสมัย	3.275	1.170	3.109	1.071	1.31
15.	โรงเรียนมีสื่อการเรียนการสอนที่น่าสนใจ	3.196	1.072	2.839	1.036	2.96*
16.	โรงเรียนมีการจัดการพักผ่อนและสันทนาการให้กับครู	3.160	1.158	2.821	1.160	2.51*
17.	โรงเรียนมีการจัดทัศนศึกษาสำหรับครูเป็นประจำทุกปี	3.275	1.204	2.986	1.278	1.99*
18.	โรงเรียนมีเงินให้ครูโดยไม่คิดดอกเบี้ยเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน	2.441	1.376	2.126	1.218	2.16*
	รวม	3.218	0.739	2.983	0.761	2.70*

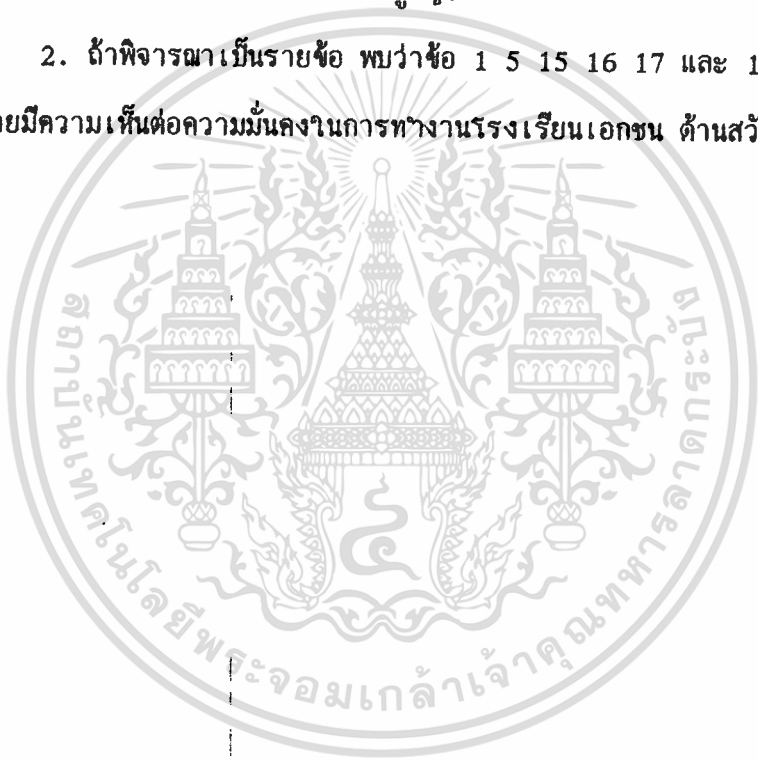
*P < .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางนี้ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านสวัสดิการ ระหว่างครูชาย และครูหญิง พบว่า โดยส่วนรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ 1 5 15 16 17 และ 18 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อวิเคราะห์ปรากฏว่า

1. โดยส่วนรวม ครูชายมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านสวัสดิการมากกว่าครูหญิง
2. ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อ 1 5 15 16 17 และ 18 ทุกข้อที่กล่าวมา ครูชายมีความเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานโรงเรียนเอกชน ด้านสวัสดิการมากกว่าครูหญิง



ตารางที่ 15

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน

ด้านรายได้ จำนวนตัวอย่าง

ข้อที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน ด้านรายได้	น้อยกว่า 25 ปี		25 - 35 ปี		มากกว่า 35 ปี		F
		N = 31 คน	N = 291 คน	N = 291 คน	N = 291 คน	N = 65 คน	N = 65 คน	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.	ท่านได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรม	3.452	1.150	3.164	1.105	3.154	1.163	0.953
2.	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของโรงเรียนเป็นอย่างไร ยุติธรรม	3.161	1.344	2.742	1.111	2.892	1.201	2.121
3.	โรงเรียนจ่ายเงินให้ท่านตามความสามารถ	3.323	1.194	3.055	1.039	3.062	1.171	0.877
4.	โรงเรียนหักเงินเดือนของท่าน 3 % ไว้เป็นเงินสะสม เป็นสิ่งที่เหมาะสม	4.032	1.169	4.103	0.959	4.292	0.947	1.166
5.	เงินเดือนที่ท่านได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบของท่าน	3.226	1.334	3.038	1.084	3.139	1.044	0.563
6.	โรงเรียนจ่ายเงินเดือนตรงตามกำหนดเวลาจ่ายทุก เดือน	4.355	0.950	4.340	0.882	4.677	0.710	4.106*
7.	ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ	3.355	1.355	3.041	1.761	3.185	1.044	1.438
8.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน	2.839	1.186	2.787	1.068	2.769	1.170	0.043
9.	โรงเรียนจ่ายเงินล่วงหน้าอย่างยุติธรรม	3.097	1.375	2.966	1.177	2.923	1.020	0.236
	รวม	3.427	0.986	3.249	0.779	3.344	0.762	0.963

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางนี้ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของ
ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านรายได้ระหว่างครูที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี ครูที่มีอายุ
ระหว่าง 25 - 35 ปี และครูที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป พบว่า ในข้อ 6 มีความแตก
ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อมีการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยทีละคู่ โดยใช้คำสั่ง RANGE =
SCHEFFE พบว่า คู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือกลุ่มครูที่มีอายุ
ระหว่าง 25-35 ปี กับครูที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป โดยกลุ่มครูที่มีอายุมากกว่า 35 ปี
ขึ้นไปมีความเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน เรื่องการจ่ายเงินเดือนครูตรงตามกำหนดทุก
เดือนมากกว่าครูที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี

ถ้าพิจารณาข้ออื่น ๆ และโดยส่วนรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัย
สำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกันกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตารางที่ 16

ผลของการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวนภาคกลาง

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	น้อยกว่า 25 ปี		25 - 35 ปี		มากกว่า 35 ปี		F
		N = 31 คน		N = 291 คน		N = 65 คน		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.	โรงเรียนให้โอกาสท่านใช้ความรู้ความสามารถในการสอนได้เต็มที่	3.355	0.984	3.801	0.987	3.923	1.136	3.433*
2.	ครูใหญ่ตระหนักครูยอมรับท่านเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการสอน	3.323	0.702	3.553	0.917	3.754	0.936	2.547
3.	ครูใหญ่เคยมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญให้ท่านทำ	2.774	1.257	3.265	1.045	3.292	1.208	2.955
4.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ	2.323	1.249	2.674	1.218	2.815	1.322	1.670
5.	ครูทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงาน	3.065	1.031	3.296	0.987	3.415	1.059	1.286
6.	โรงเรียนพิจารณาความดีความชอบเพิ่มเงินเดือนครูทุกคน	2.839	1.417	2.832	1.146	2.769	1.247	0.077
7.	โรงเรียนให้ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ศึกษานำไปใช้ร่วมกันทุกคน	2.903	1.326	2.897	1.155	3.215	1.231	1.956
8.	โรงเรียนส่งเสริมให้ท่านได้ศึกษาต่อโดยได้รับเงินเดือนเต็ม	3.161	1.369	2.931	1.277	3.031	1.392	0.531
9.	ท่านตั้งใจจะทำงานที่โรงเรียนนี้ตลอดไป	2.839	1.417	3.289	1.101	3.739	1.254	7.052*
10.	โรงเรียนให้การสนับสนุนครูทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อ	3.226	1.309	3.347	1.063	3.523	1.077	0.984

ตารางที่ 16 (ต่อ)

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวนตามอายุ

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	น้อยกว่า 25 ปี		25 - 35 ปี		มากกว่า 35 ปี		F
		N = 31 คน	N = 291 คน	N = 65 คน	N = 65 คน	N = 65 คน	N = 65 คน	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
11.	สภาพการทำงานมีส่วนส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้และ ประสบการณ์เพิ่มขึ้น	3.258	1.380	3.375	1.064	3.323	1.017	0.199
12.	ท่านมีโอกาสเลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม	2.452	1.234	2.625	1.057	2.754	1.287	0.801
13.	ผู้บริหารพจนานุกรมให้ปรับเบี่ยนกันรับหน้าที่ต่าง ๆ เป็นการเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความสามารถ	2.774	1.230	2.821	1.146	2.769	1.332	0.066
14.	งานที่ท่านทำอยู่นี้ช่วยให้ท่านมีชื่อเสียง เกียรติยศ และ ก้าวหน้าในการทำงาน	2.645	0.950	3.072	1.013	3.046	1.138	2.413
15.	งานที่ท่านทำอยู่นี้ตรงกับความถนัดและความสามารถ	3.677	1.077	3.911	0.961	4.062	0.846	1.737
16.	ท่านภูมิใจในผลงานที่ได้มีส่วนร่วมช่วยพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้น	3.613	1.086	3.866	0.936	4.108	0.904	3.163*
17.	ท่านภูมิใจในงานเพราะทำให้ท่านมีชื่อเสียงในสังคม	2.936	1.340	3.402	1.017	3.554	1.076	3.676*
	รวม	3.010	0.750	3.233	0.691	3.358	0.742	2.586

จากตารางนี้ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านความก้าวหน้าในการทำงานระหว่าง ครูที่มีอายุน้อยกว่า
25 ปี ครูที่มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี และครูที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป โดยส่วนรวม
พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 9 16 และ 17 มีความแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกันกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 โดยทดสอบความแตกต่างกันทีละคู่ พบว่า

1. ข้อที่ 1 ความคิดเห็นเรื่องโรงเรียนให้โอกาสครูได้ใช้ความรู้ความสามารถ
ในการสอนเต็มที่ คู่ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันคือ ครูที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป มีความ
เห็นต่อความมั่นคงในการทำงานมากกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี
2. ข้อที่ 9 มี 2 คู่ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันในข้อนี้ คือ ครูที่มีอายุน้อยกว่า
25 ปีกับครูที่มีอายุมากกว่า 35 ปี และครูที่มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปีกับครูที่มีอายุมาก
กว่า 35 ปีขึ้นไป
3. ข้อที่ 16 ไม่มีคู่ใดที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน
4. ข้อที่ 17 ครูที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงงาน
การทำงานมากกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี

ตารางที่ 17

ผลของการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน
ด้านสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน ด้านสวัสดิการ	น้อยกว่า 25 ปี		25 - 35 ปี		มากกว่า 35 ปี		F
		N = 31 คน		N = 291 คน		N = 65 คน		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.	ท่านมีความพอใจในการบริการต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดให้	3.000	1.291	2.938	1.045	3.046	1.138	0.286
2.	ท่านได้รับประโยชน์จากกองทุนส่งเสริมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน	2.710	1.296	3.055	1.188	3.615	1.271	7.641*
3.	โรงเรียนอำนวยความสะดวกในการใช้สิทธิเบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน	3.000	1.438	3.378	1.193	3.739	1.079	4.379*
4.	โรงเรียนไม่หักเงินเดือนครูทุกคน กรณีลาป่วย ลาพักร้อน และมาสาย	3.065	1.548	3.395	1.450	3.554	1.469	1.178
5.	ท่านพอใจกับการที่โรงเรียนพิจารณาการขึ้นเงินเดือนประจำปี	2.871	1.310	3.124	1.242	3.231	1.401	0.837
6.	เมื่อครูเจ็บป่วยกรณีเงินโรงเรียนมีเงินสวัสดิการ	3.258	1.182	2.780	1.321	2.385	1.319	4.934*
7.	ครูที่เดือนร้อนเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยโรงเรียนให้กู้โดยคิดดอกเบี้ยในอัตราที่ต่ำหรือต่ำกว่าธนาคารทั่วไป	2.548	1.313	2.423	1.346	1.846	1.189	5.520*
8.	บุตรธิดาของครูที่เรียนในโรงเรียนนี้ ได้รับการยกเว้นหรือลดค่าเล่าเรียนและค่าบำรุงการศึกษาตามความเหมาะสม	3.710	1.216	3.234	1.342	2.923	1.564	3.510*
9.	โรงเรียนจัดห้องพักรักษาตัวสำหรับครูได้อยู่กันตามลำพัง	3.387	1.283	3.206	1.253	3.215	1.329	0.286

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่โรงเรียนจัดพิมพ์เฉพาะสำหรับครูโดยผู้จัดทำตามลำดับ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 17 (ต่อ)

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ด้านความรับผิดชอบ จำนวนความถี่

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	น้อยกว่า 25 ปี		25 - 35 ปี		มากกว่า 35 ปี		F
		N = 31 คน		N = 291 คน		N = 65 คน		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
10.	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	3.387	1.202	3.285	1.079	3.462	1.091	0.752
11.	โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอและทันสมัย	3.258	1.264	3.021	1.148	3.077	1.080	0.624
12.	ห้องสมุดของโรงเรียนมีตำรา เอกสาร คู่มือต่าง ๆ ไว้อ่านและค้นคว้าหาความรู้ต่างเพียงพอ	2.452	1.091	2.725	1.130	2.846	1.121	1.292
13.	โรงเรียนมีอุปกรณ์การสอนเพียงพอ	2.774	0.921	3.079	1.094	3.185	1.029	1.564
14.	โรงเรียนมีเครื่องมือประกอบการสอนที่ทันสมัย	3.000	1.095	3.158	1.106	3.200	1.078	0.362
15.	โรงเรียนมีสื่อการเรียนการสอนที่น่าสนใจ	2.677	1.107	2.969	1.048	2.892	1.063	1.127
16.	โรงเรียนมีการจัดการฝึกสอนและสหนาการให้กับครู	3.097	1.399	2.931	1.140	2.723	1.166	1.281
17.	โรงเรียนมีการจัดทัศนศึกษาส่วนรับครูเป็นประจำทุกปี	3.194	1.470	3.055	1.242	3.031	1.274	0.192
18.	โรงเรียนมีเงินให้กู้โดยไม่คิดดอกเบี้ยเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน	2.581	1.361	2.244	1.265	1.877	1.179	3.727*
	รวม	3.023	0.833	3.045	0.768	3.057	0.705	0.021

*p < .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางนี้ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านสวัสดิการระหว่าง ครูที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี ครูที่มีอายุ
ระหว่าง 25 - 35 ปี และครูที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป โดยส่วนรวม พบว่ามีความแตก
ต่างกันอย่างมากไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อ 2 3 6 7 8 และ 18 มีความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 รายข้อดังกล่าวจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อวิเคราะห์รายข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
โดยทดสอบทีละคู่ พบว่า

1. ข้อที่ 2 ครูที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงใน
การทำงานมากกว่าครูที่มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี และมากกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี
2. ข้อที่ 3 ครูที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงใน
การทำงานในข้อนี้มากกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี
3. ข้อที่ 6 ครูที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำ
งานในข้อนี้มากกว่าครูที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป
4. ข้อที่ 7 ครูที่มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงใน
การทำงานในข้อนี้มากกว่าครูที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป
5. ข้อที่ 8 ครูที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำ
งานในข้อนี้มากกว่าครูที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป
6. ข้อที่ 18 ครูที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำ
งานมากกว่าครูที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 18

ผลของการเปรียบเทียบความคิดเห็นเห็นต่อความมั่นคงในหน่วยงาน

ด้านรายได้ จำนวนตามเงินเดือน

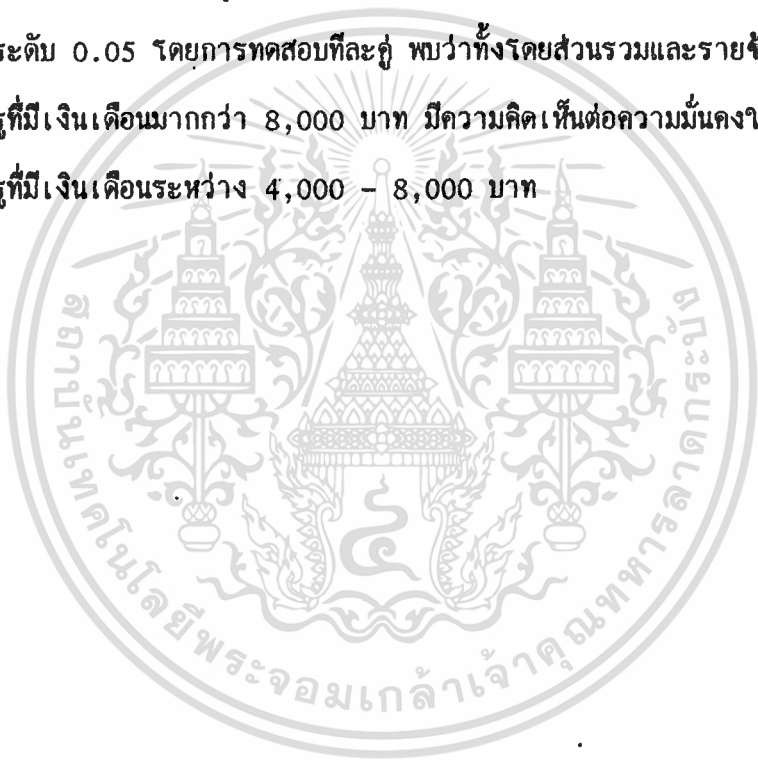
ข้อที่	ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในหน่วยงาน ด้านรายได้	น้อยกว่า 4 พัน		4 พัน-8 พัน		มากกว่า 8 พัน		F
		N = 5 คน	N = 275 คน	N = 107 คน	N = 107 คน	N = 107 คน	N = 107 คน	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.	ท่านได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรม	2.800	1.789	3.066	1.128	3.514	0.994	6.692*
2.	การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนของโรงเรียนเป็นอย่างยุติธรรม	3.600	1.673	2.676	1.140	3.084	1.091	6.239*
3.	โรงเรียนจ่ายเงินให้ท่านตามความสามารถ	3.400	1.517	2.971	1.087	3.336	0.980	4.777*
4.	โรงเรียนหักเงินเดือนของท่าน 3 % ไว้เป็นเงินสะสมเป็นสิ่งที่เหมาะสม	3.800	1.643	4.106	0.989	4.206	0.908	0.693
5.	เงินเดือนที่ท่านได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	2.800	1.643	2.967	1.086	3.346	1.065	4.826*
6.	โรงเรียนจ่ายเงินเดือนตรงตามกำหนดเวลาจ่ายทุกเดือน	3.600	1.517	4.349	0.893	4.561	0.729	4.513
7.	ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ	3.000	2.000	2.956	1.073	3.439	1.039	7.753*
8.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน	3.000	1.871	2.633	1.032	3.178	1.114	10.136*
9.	โรงเรียนจ่ายเงิณล่วงหน้าอย่างยุติธรรม	3.000	2.000	2.884	1.197	3.187	1.020	2.625
	รวม	3.222	1.577	3.179	0.776	3.539	0.743	8.240*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางนี้ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านรายได้ระหว่างครูที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 4,000 บาท
ครูที่มีเงินเดือน 4,000 - 8,000 บาท และครูที่มีเงินเดือนมากกว่า 8,000 บาทขึ้นไป
พบว่า ในข้อ 4 6 และ 9 พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนการพิจารณาข้ออื่น ๆ และโดยส่วนรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยส่วนรวมและรายข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการทดสอบทีละคู่ พบว่าทั้งโดยส่วนรวมและรายข้อที่มีความแตกต่าง
ต่างกัน ครูที่มีเงินเดือนมากกว่า 8,000 บาท มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน
มากกว่าครูที่มีเงินเดือนระหว่าง 4,000 - 8,000 บาท



ตารางที่ 19

ผลของการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามเงินเดือน

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	น้อยกว่า 4 พัน		4 พัน-8 พัน		มากกว่า 8 พัน		F
		N = 5 คน		N = 275 คน		N = 107 คน		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.	โรงเรียนให้โอกาสท่านใช้ความรู้ความสามารถในการสอนได้เต็มที่	2.600	0.548	3.811	1.004	3.776	1.049	3.516*
2.	ครูใหญ่และเพื่อนครูยอมรับท่านเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการสอน	2.600	0.548	3.546	0.917	3.673	0.877	3.683*
3.	ครูใหญ่เคยมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญให้ท่านทำ	2.000	0.707	3.193	1.099	3.383	1.697	4.422*
4.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฏเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ	2.000	1.225	2.630	1.241	2.804	1.232	1.505
5.	ครูทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงาน	2.800	0.447	3.273	1.044	3.383	0.908	1.088
6.	โรงเรียนพิจารณาความดีความชอบเพิ่มเงินเดือนครูทุกคน	3.200	1.304	2.760	1.196	2.963	1.140	1.390
7.	โรงเรียนให้ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ศึกษานำเข้า เข็มกับทุกคน	3.000	1.871	2.844	1.184	3.224	1.119	4.041*
8.	โรงเรียนส่งเสริมให้ท่านได้ศึกษาต่อโดยได้รับเงินเดือนเต็ม	3.600	1.517	2.866	1.290	3.196	1.299	3.119
9.	ท่านตั้งใจจะทำงานที่โรงเรียนนี้ตลอดไป	3.200	1.789	3.211	1.159	3.636	1.136	5.185*
10.	โรงเรียนให้การสนับสนุนครูนำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อ	3.400	1.517	3.324	1.084	3.477	1.076	0.765

ตารางที่ 19 (ต่อ)

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในหน่วยงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน จำแนกตามเงินเดือน

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในหน่วยงาน ด้านรายได้ ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน	น้อยกว่า 4 พัน		4 พัน-8 พัน		มากกว่า 8 พัน		F
		N = 5 คน		N = 275 คน		N = 107 คน		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
11.	สภาพการทำงานมีส่วนส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้และ ประสบการณ์เพิ่มพูนขึ้น	2.800	1.789	3.342	1.094	3.421	1.019	0.872
12.	ท่านมีโอกาสเลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม	2.000	0.707	2.531	1.098	2.925	1.113	5.798*
13.	ผู้บริหารพบนโยบายที่ปรับเปลี่ยนกับบริบทที่ต่าง ๆ เป็นการเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความสามารถ	2.800	0.837	2.742	1.169	2.981	1.221	1.584
14.	งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้คุณมีชื่อเสียง เกียรติยศ และ ก้าวหน้าในหน่วยงาน	2.000	0.707	2.986	1.025	3.206	1.035	4.352*
15.	งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับคุณลักษณะความสามารถ	2.600	0.894	3.324	0.984	3.963	0.835	4.994*
16.	ท่านภูมิใจในผลงานที่ได้มีส่วนช่วยทำประโยชน์ให้กับ โรงเรียน	2.400	1.517	3.880	0.942	3.972	0.884	6.784*
17.	ท่านภูมิใจในงานเพราะเห็นว่าท่านมีชื่อเสียงในสังคม	2.000	0.707	3.375	1.054	3.495	1.058	4.928*
	รวม	2.647	0.674	3.190	0.690	3.381	0.729	4.644*

*p < .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางนี้ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ระหว่างครูที่มีเงินเดือนน้อย
กว่า 4,000 บาท ครูที่มีเงินเดือน 4,000 – 8,000 บาท และครูอาจารย์ที่มีเงินเดือน
มากกว่า 8,000 บาทขึ้นไป โดยส่วนรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อ 1 2
3 7 9 12 14 15 16 และ 17 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติคือ
ข้อ 4 5 6 8 10 11 และ 13 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยส่วนรวม และรายข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการทดสอบทีละคู่ พบว่า

1. โดยส่วนรวมไม่มีคู่ใดที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน
2. ข้อที่ 1 ครูที่มีเงินเดือนมากกว่า 8,000 บาท มีความคิดเห็นต่อความ
มั่นคงในการทำงานในข้อนี้มากกว่าครูที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 4,000 บาท และครูที่มีเงิน
เดือนระหว่าง 4,000 – 8,000 บาท มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานในข้อ
นี้มากกว่าครูที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 4,000 บาท และถ้าเปรียบเทียบทั้ง 3 กลุ่ม ครูที่มี
เงินเดือนระหว่าง 4,000 – 8,000 บาท มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในข้อนี้มากที่สุด
3. ข้อที่ 2 ครูที่มีเงินเดือนมากกว่า 8,000 บาท มีความคิดเห็นต่อความ
มั่นคงในการทำงานในข้อนี้มากกว่าครูที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 4,000 บาท
4. ข้อที่ 3 ครูที่มีเงินเดือนมากกว่า 8,000 บาท มีความคิดเห็นต่อความ
มั่นคงในการทำงานในข้อนี้มากกว่าครูที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 4,000 บาท
5. ข้อที่ 7 ครูที่มีเงินเดือนมากกว่า 8,000 บาท มีความคิดเห็นต่อความ
มั่นคงในการทำงานในข้อนี้มากกว่าครูที่มีเงินเดือนระหว่าง 4,000 – 8,000 บาท
6. ข้อที่ 9 ครูที่มีเงินเดือนมากกว่า 8,000 บาท มีความคิดเห็นต่อความ
มั่นคงในการทำงานในข้อนี้มากกว่าครูที่มีเงินเดือนระหว่าง 4,000 – 8,000 บาท
7. ข้อที่ 12 ครูที่มีเงินเดือนมากกว่า 8,000 บาท มีความคิดเห็นต่อความ
มั่นคงในการทำงานในข้อนี้มากกว่าครูที่มีเงินเดือนระหว่าง 4,000 – 8,000 บาท

8. ข้อที่ 14 ครูที่มีเงินเดือนมากกว่า 8,000 บาท มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานในข้อนี้มากกว่าครูที่มีเงินเดือนระหว่าง 4,000 - 8,000 บาท
9. ข้อที่ 15 มี 2 คู่ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ ครูที่มีเงินเดือนระหว่าง 4,000 - 8,000 บาท มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานในข้อนี้มากกว่าครูที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 4,000 บาท และครูที่มีเงินเดือนมากกว่า 8,000 บาทมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานในข้อนี้มากกว่าครูที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 4,000 บาท ถ้าเปรียบเทียบทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า ครูที่มีเงินเดือนมากกว่า 8,000 บาทมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานในข้อนี้มากที่สุด
10. ข้อที่ 16 มี 2 คู่ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ ครูที่มีเงินเดือนระหว่าง 4,000 - 8,000 บาท มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานในข้อนี้มากกว่าครูที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 4,000 บาท และครูที่มีเงินเดือนมากกว่า 8,000 บาทมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานในข้อนี้มากกว่าครูที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 4,000 บาท ถ้าเปรียบเทียบทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า ครูที่มีเงินเดือนมากกว่า 8,000 บาทมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานในข้อนี้มากที่สุด
11. ข้อที่ 17 มี 2 คู่ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ ครูที่มีเงินเดือนระหว่าง 4,000 - 8,000 บาท มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานในข้อนี้มากกว่าครูที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 4,000 บาท และครูที่มีเงินเดือนมากกว่า 8,000 บาทมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานในข้อนี้มากกว่าครูที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 4,000 บาท ถ้าเปรียบเทียบทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า ครูที่มีเงินเดือนมากกว่า 8,000 บาท มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานในข้อนี้มากที่สุด

ตารางที่ 20

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน

ด้านสวัสดิการ จำนวนตามเงินเดือน

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน ด้านสวัสดิการ	น้อยกว่า 4 ปี		4 ปี-8 ปี		มากกว่า 8 ปี		F
		N = 5 คน		N = 275 คน		N = 107 คน		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.	ท่านมีความพอใจในการบริการต่าง ๆ ที่โรงเรียนไคยนี้	3.000	1.581	2.855	1.104	3.234	0.948	4.841*
2.	ท่านได้รับประโยชน์จากกองทุนส่งเสริมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน	2.800	1.304	3.000	1.224	3.243	1.250	0.848
3.	โรงเรียนนำแนวความคิดมาใช้ในการใช้วิธีเบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน	3.400	1.817	3.316	1.231	3.645	1.084	2.885
4.	โรงเรียนไม่หักเงินเดือนครูทุกคน กรณีลาพัก ลาป่วย และมาสาย	3.800	1.789	3.356	1.484	3.477	1.396	0.454
5.	ท่านพอใจกับการที่โรงเรียนพิจารณาการขึ้นเงินเดือนประจำปี ลาพัก มาสาย ควบคุมการขึ้นเงินเดือนประจำปี	2.800	1.304	3.040	1.311	3.346	1.158	2.394
6.	เมื่อครูเจ็บป่วยกระทันหันโรงเรียนมีเงินสวัสดิการ	3.200	1.304	2.709	1.327	2.841	1.319	0.672
7.	ครูที่เดือดร้อนเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยโรงเรียนให้กู้โดยคิดดอกเบี้ยในอัตราที่เข้าหรือต่ำกว่าธนาคารทั่วไป	2.800	0.837	2.389	1.371	2.178	1.242	1.279
8.	บุตรธิดาของครูที่เรียนในโรงเรียนนี้ ได้รับการยกเว้นหรือลดค่าเล่าเรียนและค่าบำรุงการศึกษาตามความเหมาะสม	3.800	1.643	3.175	1.369	3.308	1.404	0.808
9.	โรงเรียนจัดห้องเฉพาะสำหรับครูได้อยู่กันตามลำพัง	3.800	1.643	3.109	1.242	3.486	1.277	4.001*

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์ของโรงเรียนไคยนี้ ไม่ควรนำออกเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ผลของการเปรียบเทียบความคิดเห็นเชิงต่อความมั่นคงในการทำงาน

ด้านสวัสดิการ จำนวนตัวอย่างเงินเดือน

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน ด้านสวัสดิการ	น้อยกว่า 4 พัน		4 พัน-8 พัน		มากกว่า 8 พัน		F
		N = 5 คน		N = 275 คน		N = 107 คน		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
10.	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	3.600	1.140	3.266	1.136	3.458	0.954	1.367
11.	โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอและมี	3.400	1.342	2.920	1.150	3.365	1.068	6.205*
12.	ห้องสมุดของโรงเรียนมีตำรา เอกสาร คู่มือต่าง ๆ ไว้อ่านและค้นคว้าหาความรู้ต่าง ๆ เพียงพอ	3.200	1.304	2.640	1.136	2.916	1.074	2.791
13.	โรงเรียนมีอุปกรณ์การสอนเพียงพอ	3.200	1.095	2.942	1.089	3.402	0.960	7.358*
14.	โรงเรียนมีเครื่องมือประกอบการสอนที่ทันสมัย	3.200	1.643	2.982	1.082	3.589	1.000	12.456*
15.	โรงเรียนมีสื่อการเรียนการสอนที่น่าสนใจ	3.000	1.414	2.800	1.029	3.271	1.042	7.953*
16.	โรงเรียนมีการจัดการพักผ่อนและสันทนาการให้กับครู	3.400	1.817	2.851	1.176	3.037	1.107	1.434
17.	โรงเรียนมีการจัดทัศนศึกษาสำหรับครูเป็นประจำทุกปี	3.400	2.191	2.978	1.307	3.262	1.076	2.132
18.	โรงเรียนมีเงินให้กู้โดยไม่คิดดอกเบี้ยเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน	2.600	1.517	2.204	1.313	2.208	1.139	0.240
	รวม	3.282	1.310	2.965	0.766	3.239	0.686	5.335*

*p < .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางนี้ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านสวัสดิการระหว่างครูที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 4,000 บาท
ครูที่มีเงินเดือน 4,000 - 8,000 บาท และครูที่มีเงินเดือนมากกว่า 8,000 บาท ขึ้นไป
โดยส่วนรวม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้อง
กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อ 1 9 11 13 14 และ 15 มีความ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลในรายข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 โดยทดสอบความแตกต่างกันทีละคู่ พบว่าโดยส่วนรวมและทุกรายข้อที่มีความแตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คู่ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันคือครูที่มีเงินเดือนมาก
กว่า 8,000 บาทมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานมากกว่าครูที่มีเงินเดือนระหว่าง
4,000 - 8,000 บาท



ตารางที่ 21

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน

ด้านรายได้ จำนวนภาคระดับการศึกษา

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน ด้านรายได้	ต่ำกว่าอุป.		อุปพริชญา		ป.ตรีขึ้นไป		F
		N = 6 คน		N = 42 คน		N = 339 คน		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.	ท่านได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรม	3.000	1.414	3.262	1.170	3.180	1.110	0.184
2.	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของโรงเรียนเป็นอย่างไร ยุติธรรม	2.500	1.378	2.952	1.209	2.788	1.140	0.592
3.	โรงเรียนจ่ายเงินให้ท่านตามความสามารถ	2.833	0.408	3.214	1.049	3.085	1.086	0.517
4.	โรงเรียนหักเงินเดือนของท่าน 3 % ไว้เป็นเงินสะสม เป็นสิ่งที่เหมาะสม	4.667	0.516	3.952	1.147	4.142	0.957	1.632
5.	เงินเดือนที่ท่านได้รับสัมพันธ์กับปริมาณงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบของท่าน	2.500	0.837	2.976	1.115	3.091	1.099	1.027
6.	โรงเรียนจ่ายเงินเดือนครุตรงตามกำหนดเวลาจ่ายทุก เดือน	4.833	0.408	4.262	1.061	4.407	0.846	1.292
7.	ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ	2.833	1.169	3.143	1.181	3.086	1.087	0.213
8.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน	2.167	0.983	2.643	1.165	2.817	1.083	1.465
9.	โรงเรียนจ่ายเงินล่วงหน้าอย่างยุติธรรม	2.167	0.753	2.857	1.353	2.997	1.449	1.715
	รวม	3.056	0.617	3.251	0.907	3.286	0.784	0.276

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางนี้ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านรายได้ระหว่างครูที่มีวุฒิต่ำกว่าอนุปริญญา ครูที่มีวุฒินุ
ปริญญาหรือเทียบเท่า และครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป โดยส่วนรวมและเป็นราย
ข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตารางที่ 22

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการจ้างงาน

ด้านความก้าวหน้าในการจ้างงาน จำนวนความทรงจำทางการศึกษา

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการจ้างงาน ด้านความก้าวหน้าในการจ้างงาน	ต่ำกว่าอนุป.		อนุป.ถึงสูง		บ.ศ.ขึ้นไป		F
		N = 6 คน		N = 42 คน		N = 339 คน		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.	โรงเรียนให้โอกาสท่านใช้ความรู้ความสามารถในการ สอนได้เต็มที่	3.833	0.983	3.691	1.137	3.797	1.007	0.208
2.	ครูในคณะเพื่อนครูยอมรับท่านเป็นบุคคลที่มีความ สามารถในการสอน	3.833	0.983	3.452	0.889	3.578	0.911	0.615
3.	ครูในคณะมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญให้ท่านทำ	2.667	1.506	3.071	1.295	3.260	1.062	1.356
4.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ	2.833	1.835	2.857	1.181	2.643	1.238	0.609
5.	ครูทุกคนให้ความร่วมมือในการจ้างงาน	4.333	0.817	3.024	1.047	3.313	0.989	4.893 [*]
6.	โรงเรียนพิจารณาความดีความชอบจ่ายเงินเดือนครูทุก คน	2.833	1.472	3.143	1.372	2.782	1.151	1.747
7.	โรงเรียนให้ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ศึกษากับทุกคน	2.333	1.211	2.881	1.292	2.971	1.171	0.934
8.	โรงเรียนส่งเสริมให้ท่านได้ศึกษาต่อโดยได้รับเงิน เดือนเต็ม	2.833	1.329	3.262	1.251	2.932	1.307	1.231
9.	ท่านตั้งใจจะทำงานที่โรงเรียนนี้ตลอดไป	3.833	0.753	3.262	1.106	3.327	1.188	0.622
10.	โรงเรียนให้การสนับสนุนครูทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อ	3.500	1.049	3.310	1.199	3.372	1.076	0.106

เอกสารนี้เป็นเอกสารเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ต่ำกว่าอนุป.		อนุปริญญา		ป.ศ.ขึ้นไป		F
		N = 6 คน		N = 42 คน		N = 339 คน		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
11.	สภาพการทำงานมีส่วนส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้และ ประสบการณ์เพิ่มขึ้น	3.667	1.033	3.143	1.280	3.378	1.057	1.128
12.	ท่านมีโอกาสเลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม	2.667	1.633	2.691	1.220	2.625	1.093	0.066
13.	ผู้บริหารพบนเรียนให้ปรับเปลี่ยนกันรับหน้าที่ต่าง ๆ เป็นการเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความสามารถ	3.000	1.265	2.667	1.183	2.823	1.183	0.405
14.	งานที่ท่านทำอยู่มีรางวัลที่ท่านมีชื่อเสียง เกียรติยศ และ ก้าวหน้าในการทำงาน	2.833	0.753	2.905	1.165	3.053	1.022	0.498
15.	งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความสามารถและความสามารถ	3.500	0.548	3.810	1.042	3.938	0.948	0.922
16.	ท่านภูมิใจในผลงานที่ได้มีส่วนร่วมช่วยทำประโยชน์ให้กับ โรงเรียน	4.333	0.817	3.833	1.124	3.885	0.927	0.732
17.	ท่านภูมิใจในงานเพราะทำให้ท่านมีชื่อเสียงในสังคม	3.667	1.033	3.405	1.231	3.384	1.044	0.213
	รวม	3.324	0.665	3.200	0.739	3.239	0.706	0.102

*p < .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางนี้ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ระหว่าง ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าอนุ
ปริญญา ครูที่มีวุฒินุปริญญาหรือเทียบเท่า และครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป โดย
ส่วนรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ที่ตั้งไว้ และถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 5 คือครูทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงาน
เพียงข้อเดียวเท่านั้นที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้อง
กับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลข้อ 5 หาความแตกต่างที่ระบุ พบว่าครูที่มีความคิดเห็นแตก
ต่างกันคือครูที่มีวุฒิต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน
ในข้อนี้มากกว่าครูที่มีวุฒินุปริญญา และครูที่มีวุฒิต่ำกว่าอนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อความ
มั่นคงในการทำงานในข้อนี้มากกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป



ตารางที่ 23

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน

ด้านสวัสดิการ จำนวนตามระดับการศึกษา

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน ด้านสวัสดิการ	ต่ำกว่าอนุป.		อนุปริญญา		ป.ตรีขึ้นไป		F
		N = 6 คน		N = 42 คน		N = 339 คน		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.	ท่านมีความพอใจในการบริการต่าง ๆ ที่โรงเรียนโตใหม่	3.500	1.049	2.810	1.215	2.971	1.063	1.174
2.	ท่านได้รับประโยชน์จากกองทุนส่งเสริมของสำนัก- งานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน	3.833	1.169	2.929	1.351	3.133	1.215	1.506
3.	โรงเรียนอำนวยความสะดวกในการใช้สิทธิ์เบิกเงิน สวัสดิการต่าง ๆ จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษ- ษาเอกชน	3.333	1.633	3.238	1.303	3.431	1.188	0.487
4.	โรงเรียนไม่หักเงินเดือนครูทุกคน กรณีลาพัก ลาป่วย และมาสาย	2.667	1.966	3.262	1.515	3.425	1.446	0.990
5.	ท่านพอใจกับการที่โรงเรียนพิจารณาการนับวันการลา- ป่วย ลาพัก มาสาย ควบคู่กับการขึ้นเงินเดือนประจำปี	2.333	1.033	3.262	1.398	3.118	1.261	1.406
6.	เมื่อครูเจ็บป่วยกระชั้นชิดโรงเรียนมีเงินสวัสดิการ	1.833	1.602	2.857	1.407	2.755	1.306	1.584
7.	ครูที่เดือดร้อนเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยโรงเรียนให้กู้ยืมโดยคิด ดอกเบี้ยในอัตราที่ต่ำหรือต่ำกว่าธนาคารทั่วไป	2.500	1.975	2.524	1.470	2.310	1.306	0.526
8.	บุตรธิดาของครูที่เรียนในโรงเรียนนี้ ได้รับการยกเว้น หรือลดค่าเล่าเรียนและค่าบำรุงการศึกษาตามความ เหมาะสม	2.833	2.041	3.071	1.438	3.245	1.364	0.532
9.	โรงเรียนจัดห้องเฉพาะสำหรับครูได้อยู่กันตามลำพัง	3.500	1.643	3.191	1.366	3.221	1.250	0.157

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่ควรนำออกเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 23 (ต่อ)

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน

ด้านสวัสดิการ จำนวนตามระดับการศึกษา

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน ด้านสวัสดิการ	ต่ำกว่าอนุป.		อนุปริญญา		ป.ตรีขึ้นไป		F
		N = 6 คน		N = 42 คน		N = 339 คน		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
10.	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	3.500	1.517	3.357	1.165	3.316	1.076	0.107
11.	โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอระดับมัธยม	3.500	1.378	3.000	1.230	3.047	1.132	0.503
12.	ห้องสมุดของโรงเรียนมีตำรา เอกสาร คู่มือต่าง ๆ ให้ท่านและค้นคว้าหาความรู้ได้อย่างเพียงพอ	3.333	1.033	2.619	1.188	2.726	1.119	1.062
13.	โรงเรียนมีอุปกรณ์การสอนเพียงพอ	3.000	0.633	2.762	0.983	3.112	1.085	2.017
14.	โรงเรียนมีเครื่องมือประกอบการสอนที่ทันสมัย	2.833	0.408	2.881	1.064	3.192	1.107	1.759
15.	โรงเรียนมีสื่อการเรียนการสอนที่น่าสนใจ	3.000	0.633	2.881	1.109	2.939	1.057	0.067
16.	โรงเรียนมีการจัดการฝึกสอนและสนับสนุนการใช้กับครู	2.667	1.833	2.786	1.221	2.929	1.154	0.413
17.	โรงเรียนมีการจัดทัศนศึกษาสำหรับครูเป็นประจำทุกปี	3.667	1.033	2.952	1.497	3.065	1.236	0.845
18.	โรงเรียนมีเงินให้กู้โดยไม่คิดดอกเบี้ยเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน	2.500	1.975	2.286	1.349	2.195	1.247	0.258
	รวม	3.049	0.885	2.964	0.782	3.055	0.758	0.268

* $p < .05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางนี้ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู
 โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านสวัสดิการ ระหว่าง ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าอนุปริญญา ครูที่มีวุฒิ
 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า และครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป พบว่า มีความแตกต่าง
 กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ไม่ว่าจะพิจารณาโดยส่วน
 รวมหรือเป็นรายข้อ



ตารางที่ 24

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน

ด้านรายได้ จำนวนตามระยะเวลาในการเป็นครู

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน ด้านรายได้	น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี		F
		N = 164 คน	N = 70 คน	N = 153 คน				
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.	ท่านได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรม	3.390	1.024	3.100	1.118	3.007	1.184	5.016*
2.	การบริหารค่าเลื่อนขั้นเงินเดือนของโรงเรียนเป็นอย่าง ยุติธรรม	2.909	1.187	2.829	1.063	2.673	1.140	1.691
3.	โรงเรียนจ่ายเงินให้ท่านตามความสามารถ	3.317	1.038	2.986	1.029	2.863	1.089	7.641*
4.	โรงเรียนหักเงินเดือนของท่าน 3 % ไว้เป็นเงินสะสม เป็นสิ่งที่เหมาะสม	4.037	1.039	4.071	0.953	4.255	0.907	2.144
5.	เงินเดือนที่ท่านได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานหน้าที่ ความรับผิดชอบของท่าน	3.201	1.125	3.029	0.948	2.948	1.123	2.184
6.	โรงเรียนจ่ายเงินเดือนตรงตามกำหนดเวลาจ่ายทุก เดือน	4.342	0.903	4.086	1.018	4.601	0.692	9.477*
7.	ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ	3.250	1.093	3.000	1.103	2.961	1.081	3.079
8.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน	2.848	1.072	2.814	1.067	2.712	1.128	0.629
9.	โรงเรียนจ่ายเงินล่วงหน้าอย่างยุติธรรม	3.122	1.222	2.900	1.181	2.837	1.085	2.536
	รวม	3.379	0.818	3.202	0.788	3.206	0.764	2.301

*p > .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

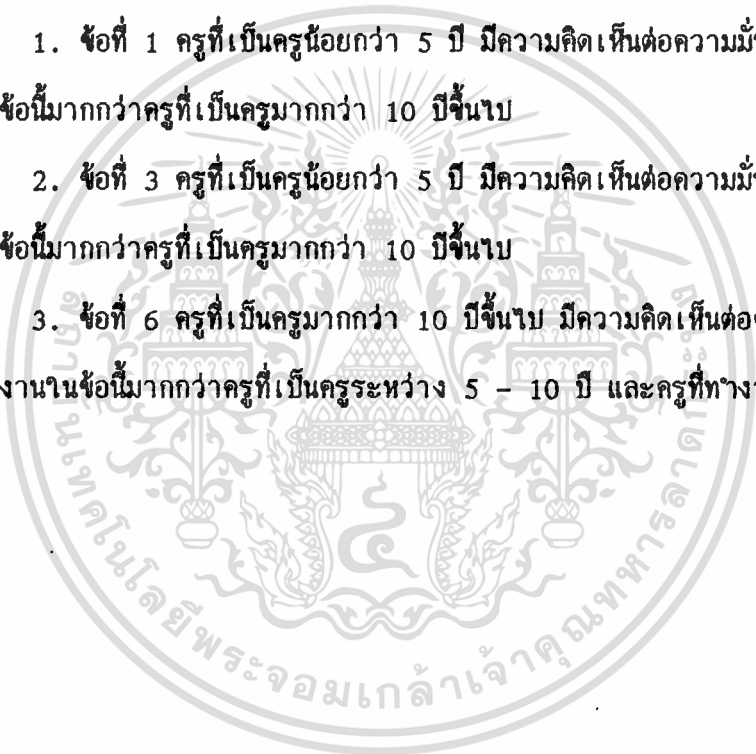
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางนี้ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านรายได้ ระหว่างครูที่เป็นครูน้อยกว่า 5 ปี ครูที่เป็นครู
ระหว่าง 5 - 10 ปี และครูที่เป็นครูมากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยส่วนรวม พบว่ามีความ
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนการพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อ 1 3 และ 6 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลในรายข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 ที่สรุปพบว่า

1. ข้อที่ 1 ครูที่เป็นครูน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการ
ทำงานในข้อนี้มากกว่าครูที่เป็นครูมากกว่า 10 ปีขึ้นไป
2. ข้อที่ 3 ครูที่เป็นครูน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการ
ทำงานในข้อนี้มากกว่าครูที่เป็นครูมากกว่า 10 ปีขึ้นไป
3. ข้อที่ 6 ครูที่เป็นครูมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความมั่นคง
ในการทำงานในข้อนี้มากกว่าครูที่เป็นครูระหว่าง 5 - 10 ปี และครูที่ทำงานเป็นครูน้อย
กว่า 5 ปี



ตารางที่ 25

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นครู

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี		F
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.	โรงเรียนให้โอกาสท่านใช้ความรู้ความสามารถในการสอนได้เต็มที่	3.701	0.992	3.714	1.038	3.909	1.035	1.853
2.	ครูในชั้นและเพื่อนครูยอมรับท่านเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการสอน	3.494	0.869	3.571	0.878	3.647	0.963	1.125
3.	ครูในชั้นยอมรับท่านเป็นพิเศษสำหรับท่าน	3.049	1.112	3.157	1.085	3.458	1.051	5.825*
4.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ	2.610	1.216	2.957	1.109	2.601	1.310	2.320
5.	ครูทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงาน	3.128	1.075	3.486	0.794	3.392	0.988	4.322*
6.	โรงเรียนพิจารณาความดีความชอบเพิ่มเงินเดือนครูทุกคน	2.902	1.230	3.000	1.129	2.654	1.143	2.744
7.	โรงเรียนให้ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ศึกษานำเข้า เข้ามกับทุกคน	2.909	1.192	2.871	1.166	3.033	1.189	0.625
8.	โรงเรียนส่งเสริมให้ท่านได้ศึกษาต่อโดยได้รับเงินเดือนเต็ม	2.842	1.258	3.071	1.232	3.052	1.376	1.317
9.	ท่านตั้งใจจะทำงานที่โรงเรียนนี้ตลอดไป	3.140	1.166	3.386	1.054	3.503	1.209	3.952*
10.	โรงเรียนให้การสนับสนุนครูทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อ	3.250	1.180	3.343	0.991	3.503	1.014	2.184

ตารางที่ 25 (ต่อ)

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นครู

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี		F
		N = 164 คน	N = 70 คน	N = 153 คน	N = 153 คน	N = 153 คน	N = 153 คน	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
11.	สภาพการทำงานมีส่วนส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้และ ประสบการณ์ที่เพิ่มพูนขึ้น	3.421	1.208	3.243	1.042	3.340	0.954	0.691
12.	ท่านมีโอกาสเลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม	2.592	1.139	2.657	1.062	2.667	1.112	0.200
13.	ผู้บริหารพบนุ้เสนอให้ปรับเปลี่ยนแปลงรับหน้าที่ต่าง ๆ เป็นการเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความสามารถ	2.866	1.143	2.843	1.150	2.732	1.241	0.541
14.	งานที่ท่านทำอยู่มีส่วนให้ท่านมีชื่อเสียง เกียรติยศ และ ก้าวหน้าในการทำงาน	3.024	0.991	3.000	1.063	3.059	1.071	0.089
15.	งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความสามารถและความสามารถ	3.860	1.002	3.743	0.988	4.059	0.868	3.187*
16.	ท่านภูมิใจในผลงานที่ได้มีส่วนช่วยพัฒนาโรงเรียนให้ โรงเรียน	3.878	0.932	3.743	1.003	3.961	0.938	1.281
17.	ท่านภูมิใจในงานเพราะทำให้ท่านมีชื่อเสียงในสังคม	3.311	1.083	3.529	1.060	3.412	1.042	1.081
	รวม	3.175	0.734	3.254	0.663	3.293	0.697	1.128

*p < .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางนี้ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ระหว่างครูที่เป็นครูน้อยกว่า
5 ปี ครูที่เป็นครูระหว่าง 5 - 10 ปี และครูที่เป็นครูมากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยส่วนรวม
พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 3 5 9 และ 15 มีความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 โดยเปรียบเทียบทีละคู่ พบว่า

1. ข้อที่ 3 ครูที่เป็นครูมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงใน
การทำงานในข้อนี้มากกว่าครูที่เป็นครูน้อยกว่า 5 ปี
2. ข้อที่ 5 ครูที่เป็นครูระหว่าง 5 - 10 ปีมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงใน
การทำงานในข้อนี้มากกว่าครูที่เป็นครูน้อยกว่า 5 ปี
3. ข้อที่ 9 ครูที่เป็นครูมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงใน
การทำงานในข้อนี้มากกว่าครูที่เป็นครูน้อยกว่า 5 ปี
4. ข้อที่ 15 ไม่มีคู่ใดที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันเลย

ตารางที่ 26

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในหน่วยงาน
ด้านสวัสดิการ จำนวนตามระยะเวลาในการเป็นครู

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการ	น้อยกว่า 5 ปี N = 164 คน		5 - 10 ปี N = 70 คน		มากกว่า 10 ปี N = 153 คน		F
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.	ท่านมีความพอใจในการบริการต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดให้	2.976	1.140	3.071	0.968	2.895	1.065	0.662
2.	ท่านได้รับประโยชน์จากกองทุนส่งเสริมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน	2.792	1.206	3.314	1.186	3.386	1.204	10.741*
3.	โรงเรียนอำนวยความสะดวกในการใช้หนี้เปิดเงินสวัสดิการต่าง ๆ จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน	3.274	1.235	3.457	1.163	3.529	1.187	1.848
4.	โรงเรียนไม่หักเงินเดือนครูทุกคน กรณีลาฯ ลาป่วย และนาชาย	3.274	1.420	3.414	1.450	3.516	1.509	1.092
5.	ท่านพอใจกับการที่โรงเรียนพิจารณาการขึ้นเงินเดือนประจำปี ลาฯ ลาป่วย ลาศึกษา ควบคุมการขึ้นเงินเดือนประจำปี	3.134	1.216	3.100	1.320	3.118	1.323	0.019
6.	เมื่อครูเจ็บป่วยกระทันหันโรงเรียนมีเงินสวัสดิการ	2.933	1.259	2.914	1.248	2.484	1.387	5.319*
7.	ครูที่เดือดร้อนเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยโรงเรียนให้กู้ยืมโดยคิดดอกเบี้ยในอัตราที่ต่ำหรือต่ำกว่าธนาคารทั่วไป	2.476	1.327	2.757	1.398	1.994	1.233	9.872*
8.	บุตรศิษย์ของครูที่เรียนในโรงเรียนนี้ ได้รับการยกเว้นหรือลดค่าเช่าเรียนและค่าบำรุงการศึกษาตามความเหมาะสม	3.256	1.300	3.371	1.276	3.111	1.507	0.952
9.	โรงเรียนจัดห้องเช่าเฉพาะสำหรับครูที่อยู่กันตามต่างจังหวัด	3.250	1.225	3.229	1.230	3.190	1.332	0.091

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่ควรนำข้อมูลไปใช้ในการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 26 (ต่อ)

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเห็นต่อความมั่นคงในภาระงาน

ด้านสวัสดิการ จำนวนตามระยะเวลาในการเป็นครู

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในภาระงาน ด้านสวัสดิการ	น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี		F
		N = 164 คน		N = 70 คน		N = 153 คน		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
10.	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	3.226	1.059	3.386	1.107	3.399	1.114	1.140
11.	โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอและทันสมัย	3.031	1.205	3.086	1.139	3.052	1.087	0.058
12.	ห้องสมุดของโรงเรียนมีตำรา เอกสาร คู่มือต่าง ๆ ให้ด้านและระดับความรู้่างเพียงพอ	2.561	1.081	2.914	1.213	2.811	1.117	3.206*
13.	โรงเรียนมีอุปกรณ์การสอนเพียงพอ	2.988	1.124	3.171	1.007	3.118	1.045	0.945
14.	โรงเรียนมีเครื่องมือประกอบการสอนที่ทันสมัย	3.104	1.201	3.143	0.952	3.209	1.049	0.367
15.	โรงเรียนมีสื่อการเรียนการสอนที่น่าสนใจ	2.896	1.117	2.986	1.014	2.948	1.012	0.200
16.	โรงเรียนมีการจัดการฝึกสอนและสหวิทยาการให้กับครู	2.940	1.232	2.986	1.123	2.843	1.119	0.448
17.	โรงเรียนมีการจัดทัศนศึกษาสำหรับครูเป็นประจำทุกปี	3.080	1.320	3.057	1.250	3.046	2.216	0.028
18.	โรงเรียนมีเงินให้กู้โดยไม่คิดดอกเบี้ยเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน	2.360	1.258	2.514	1.380	1.909	1.166	7.775*
	รวม	3.011	0.781	3.139	0.751	3.038	0.745	0.698

*p < .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางนี้ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านสวัสดิการ ระหว่างครูที่เป็นครูน้อยกว่า 5 ปี ครูที่เป็นครู
ระหว่าง 5 - 10 ปี และครูที่เป็นครูมากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยส่วนรวม พบว่ามีความแตก
ต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อ 2 6 7 12 และ 18 มีความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อดังกล่าวจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 โดยเปรียบเทียบทีละคู่ พบว่า

1. ข้อที่ 2 ครูที่เป็นครูระหว่าง 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงใน
การทำงานในข้อนี้มากกว่าครูที่เป็นครูน้อยกว่า 5 ปี และครูที่เป็นครูมากกว่า 10 ปีขึ้นไป
มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานมากกว่าครูที่ทำงานเป็นครูน้อยกว่า 5 ปี
2. ข้อที่ 6 ครูที่เป็นครูน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการท
างานมากกว่าครูที่เป็นครูมากกว่า 10 ปีขึ้นไป
3. ข้อที่ 7 ครูที่เป็นครูน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการท
างานในข้อนี้มากกว่าครูที่เป็นครูมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และครูที่เป็นครูระหว่าง 5 - 10 ปี
มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานมากกว่าครูที่เป็นครูมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ถ้า
พิจารณาทุกกลุ่ม พบว่าครูที่เป็นครูระหว่าง 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการ
ทำงานในข้อนี้มากที่สุด
4. ข้อที่ 12 ไม่มีคู่ใดที่มีความคิดเห็นต่างกันเลยในข้อนี้
5. ข้อที่ 18 ครูที่เป็นครูน้อยกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการท
างานในข้อนี้มากกว่าครูที่เป็นครูมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และครูที่เป็นครูระหว่าง 5 - 10 ปี
มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานมากกว่าครูที่เป็นครูมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ถ้า
พิจารณาทุกกลุ่ม พบว่าครูที่เป็นครูระหว่าง 5 - 10 ปีมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการ
ทำงานในข้อนี้มากที่สุด

ตารางที่ 27

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเข้ต่อความมั่นคงในกาการทำงาน

ด้านรายได้ จำนวนตามขนาดของโรงเรียน

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในกาการทำงาน ด้านรายได้	ขนาดเล็ก N = 33 คน		ขนาดกลาง N = 69 คน		ขนาดใหญ่ N = 285 คน		F
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.	ท่านได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรม	2.970	1.287	3.188	1.167	3.211	1.087	0.685
2.	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของโรงเรียนเป็นอย่างยุติธรรม	2.455	1.301	2.681	1.254	2.870	1.098	2.409
3.	โรงเรียนจ่ายเงินให้ท่านตามความสามารถ	2.697	1.104	3.101	1.140	3.116	1.050	2.283
4.	โรงเรียนหักเงินเดือนของท่าน 3 % ไว้เป็นเงินสะสมเป็นสิ่งที่เหมาะสม	4.061	1.116	3.928	1.167	4.186	0.902	2.048
5.	เงินเดือนที่ท่านได้รับสัมพันธ์กับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	2.756	1.173	2.971	1.150	3.130	1.072	2.052
6.	โรงเรียนจ่ายเงินเดือนตรงตามกำหนดเวลาจ่ายทุกเดือน	4.273	1.126	3.913	1.067	4.530	0.729	15.486*
7.	ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ	2.606	1.197	3.029	1.200	3.161	1.046	3.988*
8.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน	2.485	1.202	2.638	1.014	2.860	1.092	2.558
9.	โรงเรียนจ่ายเงินล่วงหน้าอย่างยุติธรรม	2.697	1.358	2.870	1.224	3.025	1.127	1.474
	รวม	3.000	0.951	3.147	0.871	3.343	0.746	3.984*

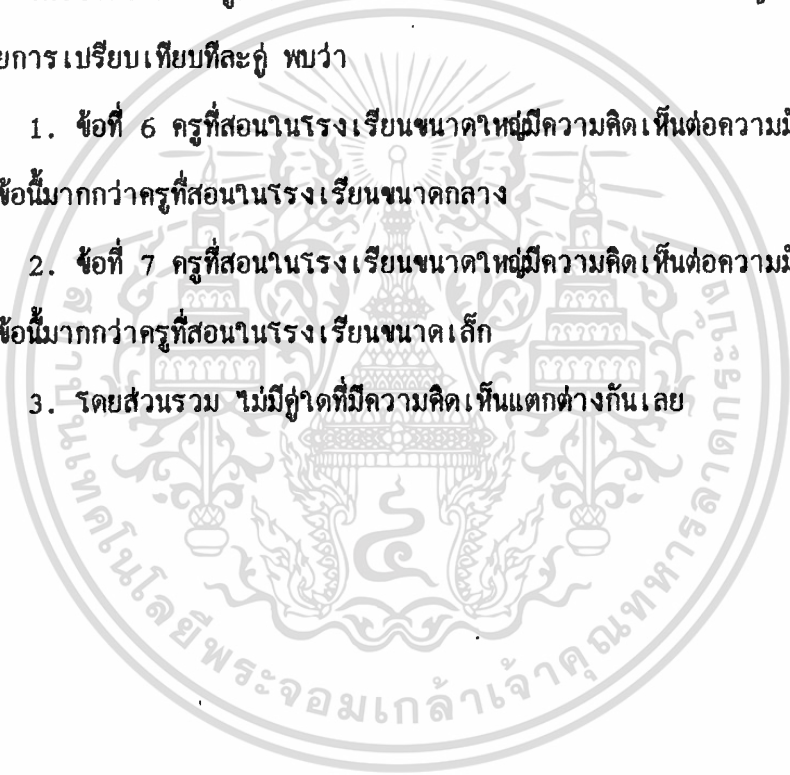
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางนี้ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านรายได้ ระหว่างครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ครูที่
สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยส่วนรวม พบว่า
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อ 6 และ 7 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งสองข้อดังกล่าวจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนข้ออื่น ๆ
พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลในรายข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 โดยการเปรียบเทียบทีละคู่ พบว่า

1. ข้อที่ 6 ครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการ
ทำงานในข้อนี้มากกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดกลาง
2. ข้อที่ 7 ครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการ
ทำงานในข้อนี้มากกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก
3. โดยส่วนรวม ไม่มีคู่ใดที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันเลย



ตารางที่ 28

ผลของการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ข้อที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ขนาดเล็ก N = 33 คน		ขนาดกลาง N = 69 คน		ขนาดใหญ่ N = 285 คน		F
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.	โรงเรียนให้โอกาสท่านใช้ความรู้ความสามารถในการสอนได้เต็มที่	3.636	1.194	3.812	1.047	3.797	0.993	0.391
2.	ครูใหญ่และเพื่อนครูยอมรับท่านเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการสอน	3.546	0.905	3.609	1.032	3.561	0.881	0.086
3.	ครูใหญ่เคยมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญให้ท่านทำ	3.333	1.080	3.130	1.199	3.242	1.075	0.447
4.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ	2.909	1.156	2.841	1.302	2.600	1.231	1.726
5.	ครูทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงาน	3.636	0.783	3.217	0.998	3.277	1.023	2.172
6.	โรงเรียนพิจารณาความดีความชอบเพิ่มเงินเดือนครูทุกคน	2.909	1.100	2.797	1.335	2.818	1.158	0.106
7.	โรงเรียนให้ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ศึกษาค้นคว้า	3.121	1.387	2.797	1.145	2.968	1.170	0.953
8.	โรงเรียนส่งเสริมให้ท่านได้ศึกษาต่อโดยได้รับเงินเดือนเต็ม	3.727	1.506	2.507	1.158	3.105	1.285	6.655*
9.	ท่านตั้งใจจะทำงานที่โรงเรียนนี้ตลอดไป	2.849	1.302	3.029	1.098	3.456	1.152	6.902*
10.	โรงเรียนให้การสนับสนุนครูทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อ	2.879	0.960	3.188	1.240	3.467	1.043	5.590*

เอกสารนี้เป็นเอกสารเพื่อการเรียนการสอนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ผลของการเปรียบเทียบความคิดเห็นผ่านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ขนาดเล็ก N = 33 คน		ขนาดกลาง N = 69 คน		ขนาดใหญ่ N = 285 คน		F
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
11.	สภาพการทำงานมีส่วนส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้และ ประสบการณ์เพิ่มขึ้น	3.303	1.212	3.377	1.189	3.358	1.044	0.052
12.	ท่านมีโอกาสเลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม	2.273	0.977	2.725	1.360	2.653	1.060	2.019
13.	ผู้บริหารพหุเนเรียนให้ปรับเปลี่ยนกันรับหน้าที่ต่าง ๆ เป็นการเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความสามารถ	2.546	1.148	2.594	1.321	2.891	1.144	2.669
14.	งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้ท่านมีชื่อเสียง เกียรติยศ และ ก้าวหน้าในการทำงาน	2.758	0.969	2.957	1.230	3.084	0.986	1.716
15.	งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความสามารถและความชำนาญ	3.818	1.074	3.710	1.113	3.979	0.892	2.417
16.	ท่านภูมิใจในผลงานที่ได้มีส่วนร่วมช่วยทำประโยชน์ให้กับ โรงเรียน	3.667	1.109	3.855	1.004	3.919	0.914	1.096
17.	ท่านภูมิใจในงานเพราะทำให้ท่านมีชื่อเสียงในสังคม	3.212	1.244	3.261	1.133	3.442	1.021	1.316
	รวม	3.125	0.705	3.142	0.823	3.272	0.676	1.388

*p < .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางนี้ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ระหว่างครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยส่วนรวม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 8 9 และ 10 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลในรายข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการเปรียบเทียบทีละคู่ พบว่า

1. ข้อที่ 8 ครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานมากกว่าครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง
2. ข้อที่ 9 ครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานมากกว่าครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก ถ้าพิจารณาทุกกลุ่ม พบว่า ครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานในข้อนี้มากที่สุด
3. ข้อที่ 10 ครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานมากกว่าครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก

ตารางที่ 29

ผลของการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน

ด้านสวัสดิการ จำนวนตามขนาดของโรงเรียน

ข้อที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน ด้านสวัสดิการ	ขนาดเล็ก N = 33 คน		ขนาดกลาง N = 69 คน		ขนาดใหญ่ N = 285 คน		F
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.	ท่านมีความพอใจในการบริการต่าง ๆ ที่โรงเรียนใจดี	2.576	1.032	2.681	1.144	3.074	1.051	6.123*
2.	ท่านได้รับประโยชน์จากกองทุนส่งเสริมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน	3.364	1.168	2.826	1.248	3.165	1.227	2.828
3.	โรงเรียนอำนวยความสะดวกในการใช้สิทธิเบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน	3.394	1.249	3.101	1.341	3.484	1.159	2.827
4.	โรงเรียนไม่หักเงินเดือนครูทุกคน กรณีลาพัก ลาป่วย หรือมาสาย	3.455	1.301	3.348	1.433	3.400	1.490	0.065
5.	ท่านพอใจกับการที่โรงเรียนพิจารณาการขึ้นในการลาป่วย ลาพัก มาสาย ควบคุมการขึ้นเงินเดือนประจำปี	3.091	1.284	3.232	1.374	3.098	1.252	0.315
6.	เมื่อครูเจ็บป่วยกระชั้นชิดโรงเรียนมีเงินสวัสดิการ	2.970	1.287	2.580	1.366	2.768	1.317	1.053
7.	ครูที่เฝ้าครุภัณฑ์เกี่ยวกับที่อยู่อาศัยโรงเรียนให้กู้โดยคิดดอกเบี้ยในอัตราที่เข้าหรือต่ำกว่าธนาคารทั่วไป	2.121	1.244	2.450	1.378	2.333	1.334	0.677
8.	บุตรธิดาของครูที่เรียนในโรงเรียนนี้ ได้รับการยกเว้นหรือลดค่าเช่าเรียนและค่าบำรุงการศึกษาตามความเหมาะสม	2.909	1.259	2.841	1.462	3.347	1.357	4.742*
9.	โรงเรียนจัดห้องเฉพาะสำหรับครูได้อยู่กันตามลำพัง	3.091	1.308	3.130	1.175	3.260	1.285	0.482

เอกสารนี้เป็น 9. โรงเรียนจัดห้องเฉพาะสำหรับครูได้อยู่กันตามลำพัง
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 29 (ต่อ)

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเรื่องความมั่นคงในกรทำงาน

ด้านสวัสดิการ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในกรทำงาน ด้านสวัสดิการ	ขนาดเล็ก N = 33 คน		ขนาดกลาง N = 69 คน		ขนาดใหญ่ N = 285 คน		F
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
10.	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	3.515	1.202	3.087	1.011	3.358	1.090	2.292
11.	โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอและทันสมัย	2.697	1.262	2.681	1.091	3.179	1.119	7.178*
12.	ห้องสมุดของโรงเรียนมีตำรา เอกสาร คู่มือต่าง ๆ ให้ถ่านและค้นคว้าหาความรู้ต่างเพียงพอ	2.303	0.952	2.290	1.072	2.877	1.121	10.572*
13.	โรงเรียนมีอุปกรณ์การสอนเพียงพอ	2.697	1.104	2.812	1.115	3.179	1.041	5.600*
14.	โรงเรียนมีเครื่องมือประกอบการสอนที่ทันสมัย	2.364	1.085	2.710	1.126	3.351	1.023	20.650*
15.	โรงเรียนมีผลการเรียนการสอนที่น่าพอใจ	2.212	1.023	2.667	1.066	3.081	1.013	13.498*
16.	โรงเรียนมีการจัดการพักผ่อนและสันทนาการให้กับครู	2.546	1.175	2.652	1.211	3.014	1.141	4.506*
17.	โรงเรียนมีการจัดทัศนศึกษาสำหรับครูเป็นประจำทุกปี	2.515	1.395	2.754	1.299	3.200	1.213	7.057*
18.	โรงเรียนมีเงินให้กู้โดยไม่คิดดอกเบี้ยเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน	2.394	1.321	2.087	1.314	2.218	1.251	0.677
	รวม	2.813	0.774	2.814	0.753	3.128	0.747	6.568*

*p < .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางนี้ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านสวัสดิการ ระหว่างครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ครู
ที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยส่วนรวม พบ
ว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ข้อ 1 8 11 12 13 14 15 16 และ 17 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนรวมและรายข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการเปรียบเทียบทีละคู่ พบว่า

1. ข้อที่ 1 ครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการ
ทำงานในข้อนี้มากกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ถ้าพิจารณาทุกกลุ่ม
พบว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานในข้อนี้มาก
ที่สุด
2. ข้อที่ 8 ครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการ
ทำงานในข้อนี้มากกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดกลาง
3. ข้อที่ 11 ครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงใน
การทำงานในข้อนี้มากกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดกลาง
4. ข้อที่ 12 ครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงใน
การทำงานในข้อนี้มากกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ถ้าพิจารณาทุก
กลุ่ม พบว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานในข้อนี้
มากที่สุด
5. ข้อที่ 13, 14 และ 15 ครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อ
ความมั่นคงในการทำงานในข้อนี้มากกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ถ้า
พิจารณาทุกกลุ่ม พบว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการท
งานในข้อนี้มากที่สุด
6. ข้อที่ 16 ไม่มีคู่ใดที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันเลยในข้อนี้

7. ข้อที่ 17 ครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานในข้อนี้มากกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ถ้าพิจารณาทุกกลุ่ม พบว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานในข้อนี้มากที่สุด

8. โดยส่วนรวม ครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานมากกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดกลาง



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานบทนี้จะกล่าวถึงผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับขั้นต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้ ความก้าวหน้าในการทำงาน และ
สวัสดิการ

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้ ความก้าวหน้าในการ
ทำงาน และสวัสดิการ ตามตัวแปรต่าง ๆ

การดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ครูประจำโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มหานคร จำนวน 70 โรงเรียน มีจำนวนประชากร 4,070 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

- สุ่มตัวอย่างจากรายชื่อโรงเรียนแบบ Stratified Random Sampling โดยการจับสลากรายชื่อของโรงเรียนแต่ละขนาด ๆ ละ 10 โรงเรียน ได้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 30 โรงเรียน จำนวนครูทั้งสิ้น 1,528 คน

- กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียน โดยนำเอาจำนวนครูทั้งหมดที่เลือกในข้างต้น มาเทียบค่าขนาดตัวอย่างตามตาราง Krejcie และ Morgan

- นำจำนวนครูของแต่ละโรงเรียนที่เลือกมาเทียบกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบบัญญัติไตรยางศ์ โดยถ้ามีเศษให้ปัดเป็นจำนวนเต็ม ถ้าโรงเรียนใดที่ได้กลุ่มตัวอย่างน้อยกว่า 10 คน ให้ใช้กลุ่มตัวอย่าง 10 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น

2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการเป็นครู และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความมั่นคงในการทำงานโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา 3 ด้าน คือด้านรายได้ ความก้าวหน้าในการทำงาน และสวัสดิการที่ได้รับ มีจำนวน 44 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

เครื่องมือดังกล่าวนี้ มีค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น ดังนี้

- ด้านรายได้	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ	.858
- ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	"	.875
- ด้านสวัสดิการ	"	.904

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปตามโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามจำนวนที่เลือกไว้ โดยเดินทางไปประสานงานและขอความร่วมมือจากผู้บริหารและครูใหญ่ในแต่ละโรงเรียนพร้อมชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าระดับความคิดเห็นในความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการเป็นครู และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์ด้วยความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับรายได้ ความก้าวหน้าในการทำงาน และสวัสดิการ ดำเนินการวิเคราะห์ดังนี้

1. วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านต่าง ๆ วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาด้านต่าง ๆ กับตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการเป็นครู และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสถิติ t-test และ F-test

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังนี้ (แสดงไว้ในตารางที่ 3 - 8)

- (1) ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นครูหญิงร้อยละ 73.6 ครูชายร้อยละ 26.4
- (2) ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นครูที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี ร้อยละ 8 เป็นครูที่มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี ร้อยละ 75.2 และเป็นครูที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป ร้อยละ 16.8
- (3) ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นครูที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 4,000 บาท ร้อยละ 1.3 เป็นครูที่มีเงินเดือนระหว่าง 4,000 - 8,000 บาท ร้อยละ 71.1 และเป็นครูที่มีเงินเดือนมากกว่า 8,000 บาท ร้อยละ 27.6
- (4) ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นครูที่มีวุฒิต่ำกว่าอนุปริญญา ร้อยละ 1.6 เป็นครูที่มีวุฒอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ร้อยละ 10.9 และเป็นครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป ร้อยละ 87.6
- (5) ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นครูที่เป็นครูน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 42.4 เป็นครูที่เป็นครูระหว่าง 5 - 10 ปี ร้อยละ 18.1 และครูที่เป็นครูมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 39.5
- (6) ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก ร้อยละ 8.5 เป็นครูที่สอนในโรงเรียนขนาดกลาง ร้อยละ 17.8 และเป็นครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ ร้อยละ 73.6

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของครูต่อความมั่นคงในการทำงานในโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ที่นำมาวิเคราะห์จากเกณฑ์ระดับความมั่นคงในการทำงาน ปรากฏผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์จากองค์ประกอบ 3 ด้าน คือด้านรายได้ ความก้าวหน้าในการทำงาน และสวัสดิการที่ได้รับ

1.1 ด้านรายได้ โดยส่วนรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน มีอยู่ 2 ข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ โรงเรียนหักเงินเดือนของครู 3 % ไว้เป็นเงินสะสมเป็นสิ่งที่เหมาะสม และโรงเรียนจ่ายเงินเดือนครูตรงตามกำหนดเวลาจ่ายทุกเดือน

1.2 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยส่วนรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน มี 4 ข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ งานที่ทำอยู่นี้ตรงกับความถนัดและความสามารถ ครูภูมิใจในผลงานที่ได้มีส่วนช่วยทำประโยชน์ให้กับโรงเรียน โรงเรียนให้โอกาสครูใช้ความรู้ความสามารถในการสอนได้เต็มที่ และครูใหญ่และเพื่อนครูยอมรับครูเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการสอน

1.3 ด้านสวัสดิการที่ได้รับ โดยส่วนรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง มี 2 ข้ออยู่ในระดับน้อยคือ โรงเรียนมีเงินให้กู้โดยไม่คิดดอกเบี้ยเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน และครูที่เดือดร้อนเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย โรงเรียนให้กู้โดยคิดดอกเบี้ยในอัตราที่เท่าหรือต่ำกว่าธนาคารทั่วไป

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ในด้านต่าง ๆ ตามตัวแปรได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการเป็นครู และขนาดของโรงเรียน ปรากฏผลดังนี้

2.1 ด้านรายได้ เมื่อเปรียบเทียบกับตัวแปรต่าง ๆ ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

- จำแนกตามเพศ โดยส่วนรวมพบว่า ครูชายและครูหญิงมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรม การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของโรงเรียนเป็นอย่างยุติธรรม เงินเดือนที่ครูได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของครู ครูมีความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ และการที่โรงเรียนจ่ายเงินล่วงหน้าอย่างยุติธรรม ครูชายและครูหญิงมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และครูชายมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงมากกว่าครูหญิง (ตามตารางที่ 12)

- จำแนกตามอายุ โดยส่วนรวมพบว่า ครูที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี ครูที่มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี และครูที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่าง

กันอย่างไม่มียุทธศาสตร์ทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การที่โรงเรียนจ่ายเงินเดือนครูตรงตามกำหนดเวลาจ่ายทุกเดือน เป็นสิ่งที่ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนข้ออื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มียุทธศาสตร์ทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ตามตารางที่ 15)

- จำนวนตามเงินเดือน โดยส่วนรวมพบว่าครูที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 4,000 บาท, ครูที่มีเงินเดือน 4,000 - 8,000 บาท และครูที่มีเงินเดือนมากกว่า 8,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีเพียง 2 ข้อเท่านั้นที่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มียุทธศาสตร์ คือ โรงเรียนหักเงินเดือนของครู 3 % ไว้เป็นเงินสะสมเป็นสิ่งที่เหมาะสม และโรงเรียนจ่ายเงินล่วงเวลาอย่างยุติธรรม จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และรายข้อที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและโดยส่วนรวมพบว่า ครูที่มีเงินเดือนมากกว่า 8,000 บาท มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานมากกว่าครูที่มีเงินเดือนระหว่าง 4,000 - 8,000 บาท (ตามตารางที่ 18)

- จำนวนตามระดับการศึกษา พบว่าทั้งโดยส่วนรวมและรายข้อมีความแตกต่างกันอย่างไม่มียุทธศาสตร์ทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ตามตารางที่ 21)

- จำนวนตามระยะเวลาในการเป็นครู โดยส่วนรวมพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มียุทธศาสตร์ทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การที่ครูได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรม โรงเรียนจ่ายเงินให้ตามความสามารถ โรงเรียนจ่ายเงินเดือนครูตรงตามกำหนดเวลาจ่ายทุกเดือน และครูมีความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ เหล่านี้เป็นสิ่งที่ครูที่มีระยะเวลาในการเป็นครูแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งรายข้อดังกล่าวจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ตามตารางที่ 24)

- จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยส่วนรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ โรงเรียนจ่ายเงินเดือนครูตรงตามกำหนดเวลาจ่ายทุกเดือน และครูมีความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ (ตามตารางที่ 27)

2.2 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับตัวแปรต่าง ๆ ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

- จำแนกตามเพศ โดยส่วนรวมพบว่าครูชายและครูหญิงมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การที่ครูใหญ่และเพื่อนครูยอมรับครูเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการสอน โรงเรียนพิจารณาความดีความชอบเพิ่มเงินเดือนครูทุกคน โรงเรียนนำให้ครูมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ดูงานเท่าเทียมกันทุกคน โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อโดยได้รับเงินเดือนเต็ม ครูตั้งใจจะทำงานที่โรงเรียนนี้ตลอดไป สภาพการทำงานมีส่วนส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มพูนขึ้น ครูมีโอกาสเลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม ผู้บริหารหมั่นเวียนมาให้รับเปลี่ยนกันรับหน้าที่ต่าง ๆ เป็นการเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความสามารถ งานที่ทำอยู่ช่วยให้ครูมีชื่อเสียงเกียรติยศ และก้าวหน้าในการทำงาน ครูภูมิใจในผลงานที่ได้มีส่วนช่วยทำประโยชน์ให้กับโรงเรียน และครูภูมิใจในงานเพราะทำให้ครูมีชื่อเสียงในสังคม ทุกข้อที่กล่าวมานี้ครูชายและครูหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และครูชายมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานมากกว่าครูหญิง (ตามตารางที่ 13)

- จำแนกตามอายุ โดยส่วนรวมพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือการที่โรงเรียนให้โอกาสครูใช้ความรู้ความสามารถในการสอนได้เต็มที่ ครูใหญ่มอบหมายงาน

พิเศษที่สำคัญให้ทำ ครูตั้งใจจะทำงานที่โรงเรียนนี้ตลอดไป ครูภูมิใจในงานที่ได้มีส่วนร่วมช่วยทําประโยชน์ให้กับโรงเรียน และครูภูมิใจในงานเพราะทําให้ครูมีชื่อเสียงในสังคม (ตามตารางที่ 16)

- จำแนกตามเงินเดือน โดยส่วนรวมพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยส่วนใหญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นบางข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ครูทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงาน โรงเรียนพิจารณาความดีความชอบเพิ่มเงินเดือนครูทุกคน โรงเรียนให้การสนับสนุนครูทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ สภาพการทำงานมีส่วนร่วมส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มพูนขึ้น และผู้บริหารหมุนเวียนให้ปรับเปลี่ยนกันรับหน้าที่ต่าง ๆ เป็นการเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความสามารถ (ตามตารางที่ 19)

- จำแนกตามระดับการศึกษา โดยส่วนรวมพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ครูทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ตามตารางที่ 22)

- จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นครู โดยส่วนรวมพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การที่ครูใหญ่เคยมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญให้ครูทำ ครูทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงาน ครูตั้งใจจะทำงานในโรงเรียนนี้ตลอดไป และงานที่ครูทำอยู่นี้ตรงกับความถนัดและความสามารถ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ตามตารางที่ 25)

- จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยส่วนรวมพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นราย

ข้อพบว่า ข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ การที่โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อโดยได้รับเงินเดือนเต็ม ครูตั้งใจจะทำงานในโรงเรียนนี้ตลอดไป และโรงเรียนให้การสนับสนุนครูทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ (ตามตารางที่ 28)

2.3 ด้านสวัสดิการที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับตัวแปรต่าง ๆ แล้วปรากฏผลดังนี้

- จำแนกตามเพศ โดยส่วนรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ความพอใจในบริการต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดให้ ครูพอใจกับการที่โรงเรียนพิจารณาการนับวันการลาป่วย ลากิจ มาสาย ควบคู่กับการขึ้นเงินเดือนประจำปี โรงเรียนมีสื่อการเรียนการสอนที่น่าสนใจ โรงเรียนมีการจัดการพักผ่อนและสันทนาการให้กับครู โรงเรียนมีการจัดทัศนศึกษาสำหรับครูเป็นประจำทุกปี และโรงเรียนมีเงินให้กู้โดยไม่คิดดอกเบี้ยเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน (ตามตารางที่ 14)

- จำแนกตามอายุ โดยส่วนรวมพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ ครูได้รับประโยชน์จากกองทุนสงเคราะห์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โรงเรียนอำนวยความสะดวกในการใช้สิทธิ์เบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เมื่อครูเจ็บป่วยกระทันหันโรงเรียนมีเงินสวัสดิการ ครูที่เดือดร้อนเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย โรงเรียนให้กู้โดยไม่คิดดอกเบี้ยในอัตราที่เท่าหรือต่ำกว่าธนาคารทั่วไป บุตรธิดาของครูที่เรียนในโรงเรียนนี้ได้รับการยกเว้นหรือลดค่าเล่าเรียนและค่าบำรุงการศึกษาตามความเหมาะสม และโรงเรียนมีเงินให้กู้โดยไม่คิดดอกเบี้ยเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน (ตามตารางที่ 17)

- จำแนกตามเงินเดือน โดยส่วนรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบเอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ว่าข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ครูมีความพอใจในบริการต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดทำให้ โรงเรียนจัดห้องเฉพาะสำหรับครูได้อยู่กันตามลำพัง โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอและทันสมัย โรงเรียนมีอุปกรณ์การสอนที่เพียงพอ โรงเรียนมีเครื่องมือประกอบการสอนที่ทันสมัย และโรงเรียนมีสื่อการเรียนการสอนที่น่าสนใจ (ตามตารางที่ 20)

- จำแนกตามระดับการศึกษา โดยส่วนรวมและพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ตามตารางที่ 23)

- จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นครู โดยส่วนรวมพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ครูได้รับประโยชน์จากกองทุนสงเคราะห์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เมื่อครูเจ็บป่วยกระทันหันโรงเรียนมีเงินสวัสดิการ ครูที่เดือดร้อนเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย โรงเรียนให้ผู้โดยคิดดอกเบี้ยในอัตราที่เท่าหรือต่ำกว่าธนาคารทั่วไป ห้องสมุดของโรงเรียนมีตำรา เอกสาร คู่มือต่าง ๆ ให้อ่านและค้นคว้าหาความรู้อย่างเพียงพอ และโรงเรียนมีเงินให้ผู้โดยไม่คิดดอกเบี้ยเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน (ตามตารางที่ 26)

- จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยส่วนรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือครูมีความพอใจในการบริการต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัด บุตรธิดาของครูที่เรียนในโรงเรียนนี้ ได้รับการยกเว้นหรือลดค่าเล่าเรียนและค่าบำรุงการศึกษาตามความเหมาะสม โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอและทันสมัย ห้องสมุดของโรงเรียนมีตำรา เอกสาร คู่มือต่าง ๆ ให้อ่านและค้นคว้าหาความรู้อย่างเพียงพอ โรงเรียนมีอุปกรณ์การสอนเพียงพอ โรงเรียนมีเครื่องมือประกอบการสอนที่ทันสมัย โรงเรียนมีสื่อการเรียนการสอนที่น่าสนใจ โรงเรียนจัดการพักผ่อนและสันทนาการให้กับครู และโรง

เรียนมีการจัดทัศนศึกษาสำหรับครูเป็นประจำทุกปี (ตามตารางที่ 29)

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานครครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่น่าสนใจมาอภิปรายคือ

1. ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

- เพศ พบว่าส่วนใหญ่เป็นครูหญิง มีจำนวนร้อยละ 73.6
 - อายุ พบว่าร้อยละ 75.2 เป็นครูที่มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี
 - ระดับเงินเดือน พบว่าครูส่วนใหญ่มีเงินเดือนระหว่าง 4,000 - 8,000 บาท มีเพียงร้อยละ 1.3 หรือ 5 คนเท่านั้นที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 4,000 บาท ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับอัตราเงินเดือนของครูในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าอยู่ในระดับที่ต่ำ อาจเป็นเพราะว่าครูในกลุ่มนี้เป็นครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าระดับอนุปริญญาตรี ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ก็ได้พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีก็มีจำนวนน้อยเช่นกัน และหลังจากปีการศึกษา 2535 เป็นต้นมา ได้มีการปรับอัตราเงินเดือนอยู่เป็นระยะ ๆ ตลอดมา

- ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป ทั้งนี้เนื่องจากครูโรงเรียนเอกชนจะหาโอกาสที่จะศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้ วุฒิการศึกษา ให้ทัดเทียมกับเพื่อนร่วมงาน และเป็นการหาความก้าวหน้าให้กับตนเองด้วย และจากการวิจัยครั้งนี้ยังพบว่าครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาร้อยละ 1.6 มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเป็นโรงเรียนที่มุ่งสอนทางด้านทักษะวิชาชีพ ดังนั้นคนที่จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ก็สามารถสอนได้เช่นกัน โรงเรียนบางโรงเรียนจึงจ้างครูที่มีวุฒิต่ำกว่ามาสอน หรือจ้างเป็นเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนและให้สอนเมื่อขาดแคลนครูประจำด้วยเป็นการประหยัดเงินเรื่องของเงินเดือนและการส่งเงินสะสม 3 %

- ระยะเวลาในการเป็นครู พบว่า ครูส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาในการเป็นครูน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งมีถึงร้อยละ 42.4 หรือ 164 คน รองลงมาคือครูที่มีระยะเวลา

การเป็นครูมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีระยะเวลาการเป็นครูน้อยกว่า 5 ปี ยังอยู่ในช่วงที่หาประสบการณ์เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากการสอน อีกทั้งยังอาจอยู่ในช่วงกำลังศึกษาต่อจึงไม่คิดจะ เปลี่ยนงานเมื่อศึกษาต่อจนสำเร็จการศึกษา ซึ่งมีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น ก็เริ่มที่จะหาช่องทางที่จะไปทำงานที่อื่นที่ดีกว่า ก้าวหน้ากว่าที่เดิม ส่วนครูที่มีระยะเวลาการเป็นครูมากกว่า 10 ปีขึ้นไปอาจเป็นเพราะชินกับสถานที่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร ระบบการทำงาน ฯลฯ ของที่เดิมจึงไม่คิดที่จะ เปลี่ยนที่ทำงานใหม่ และการเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ก็หมายความว่า จะต้องปรับตัวใหม่ให้เข้ากับสิ่งใหม่ ๆ ด้วยเช่นกัน

- ขนาดของโรงเรียน พบว่าส่วนใหญ่อยู่นางเรียนขนาดใหญ่ มีถึงร้อยละ

73.6

2. ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ปรากฏผลดังนี้

1) ด้านรายได้ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่ารายได้มีส่วนสำคัญต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอารีรัตน์ หิรัญธร¹ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ระบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ และความพอใจในการทำงาน" พบว่าเงินเดือน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพอใจในการทำงานของอาจารย์สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา เงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพของงาน และเมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า มีอยู่ 2 ประเด็นที่อยู่ในระดับมาก คือโรงเรียนจ่ายเงินเดือนครูตรงตามกำหนดเวลาจ่ายทุกเดือน ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงต่อผลงานตามที่ Dalton E.MC.Farland² ได้กล่าวในเรื่อง "Building Organization Commitment" ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ครูทุกคนต่างก็มีความจำเป็นและเห็นความสำคัญของการจ่ายเงินเดือนตรงตามเวลาที่กำหนดเพราะครูแต่ละคนย่อมมีการกะแผนการใช้จ่ายเงินในแต่ละเดือน การที่โรงเรียนไม่จ่ายเงินเดือนครูตรงตามกำหนดการจ่ายย่อมสร้างความเดือดร้อนมาให้แก่ครู และจะเป็นการนำมาซึ่งความรู้สึกที่ไม่ดี ครูย่อมเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงที่จะทำงาน โรงเรียนเริ่มปิดพริ้วในการจ่ายเงินเดือน สถานภาพของโรงเรียนเริ่มไม่ดีแล้ว เป็นต้น ครูจะเริ่มมองหาช่องทางที่จะย้ายไปทำงานที่อื่นที่ดีกว่าที่เดิม อีกประเด็นหนึ่งคือ

โรงเรียนหักเงินเดือนครู 3 % ไว้เป็นเงินสะสม ซึ่งงานประเด็นนี้สำหรับครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ย่อมหมายถึงสิ่งประกันความมั่นคงในอาชีพครูประการหนึ่ง เพราะการได้รับการบรรจุเป็นครูทุกคน จะต้องหักเงิน 3 % จากเงินเดือนไว้เป็นเงินสะสม และครูที่ได้รับการบรรจุ จะได้รับสิทธิพิเศษต่าง ๆ จากกองทุนสงเคราะห์ เช่นการเบิกค่ารักษาพยาบาล การเบิกค่าเล่าเรียนบุตร และได้รับสวัสดิการอื่น ๆ ที่ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจัดขึ้น อีกทั้งโรงเรียนไม่สามารถให้ครูออกโดยไม่มีเหตุผลด้วย กรณีที่โรงเรียนเลิกล้มกิจการ โรงเรียนก็ต้องรับผิดชอบครูที่ได้รับการบรรจุเหล่านี้ด้วย

ด้านรายได้ ในรายชื่อที่อยู่ระดับปานกลางแต่ค่อนข้างน้อย มีอยู่ 2 ประเด็น คือ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างยุติธรรม ในประเด็นนี้ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาโดยส่วนใหญ่มองเห็นว่าในการสอนเพียงอย่างเดียว มีได้ยุ่งเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน รายได้ของครูนอกจากเงินเดือนแล้ว จะเป็นเงินค่าสอนล่วงเวลา ซึ่งครูบางคนมีเงินที่ได้จากการสอนล่วงเวลามากกว่าเงินเดือน อีกทั้งผู้บริหารยังมีคอยเห็นความจำเป็นที่จะขึ้นเงินเดือนให้กับครูผู้สอน เพราะคิดว่าเงินที่ได้จากการสอนล่วงเวลาของครูที่ได้รับในแต่ละเดือนนั้นก็เพียงพอแล้ว ไม่จำเป็นจะต้องขึ้นเงินเดือนให้อีก อีกประเด็นที่อยู่ระดับปานกลางค่อนข้างน้อยคือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน แสดงว่าเงินเดือนที่ครูได้รับไม่เพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน ตรงกับที่กองมาตรฐานวิชาชีพครูสภา³ ได้กล่าวในรายงานการวิจัยการสำรวจฐานะทางเศรษฐกิจของครูว่า จำนวนครูกว่าร้อยละ 24 มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ต้องกู้หนี้ยืมสิน และจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน พบว่าค่าครองชีพสูง แม้รัฐบาลจะมีการปรับเงินเดือนก็ตาม แต่สินค้าอุปโภค บริโภคตลอดจนค่าครองชีพก็มีสูงขึ้นเช่นกัน

2) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ในด้านนี้โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของวีรเทพ สุวรรณสว่าง⁴ ได้ทำการวิจัยถึงองค์ประกอบระดับขวัญของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้ พบว่าขวัญในองค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ มีข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่อยู่ในระดับมาก คืองานที่ท้าทายนี้ตรงกับความถนัดและความสามารถ โรงเรียนให้โอกาส ครูใช้ความรู้ความสามารถในการสอนได้เต็มที่ และครูใหญ่ เพื่อนครูยอมรับครูเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการสอน ตรงกับงานวิจัยของเจเลียว บุรีภักดี และคณะ⁵ ได้วิจัยถึงรูปแบบการการพัฒนาคูรูช่างอุตสาหกรรมของประเทศไทย เมื่อพ.ศ. 2530 - 2531

3) ด้านสวัสดิการที่ได้รับ ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร พบว่าโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรพล จันทร์ไชยและคณะ⁶ ได้วิเคราะห์กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในโครงการผลิตข้าวแห่งประเทศไทย พบว่า ขวัญของข้าราชการด้านสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีข้อที่อยู่ในระดับน้อยคือครูที่เดือดร้อนเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย โรงเรียนให้ครูโดยคิดดอกเบี้ยในอัตราที่เท่าหรือต่ำกว่าธนาคารทั่วไป และโรงเรียนมีเงินให้ครูโดยไม่คิดดอกเบี้ยเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน ซึ่งสองข้อดังกล่าวไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอารีรัตน์ หิรัญโร⁷ ได้วิจัยเรื่อง "ระบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงาน" และที่ค้นพบว่า การจัดกองทุนสงเคราะห์เป็นกองทุนที่หน่วยงานจัดตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือบุคลากรในหน่วยงานที่เดือดร้อนเรื่องเงิน อาจจะต้องจัดตั้งขึ้นเป็นรูปแบบสหกรณ์ออมทรัพย์หรือกองทุนให้กู้ยืม หรืออาจมีการหักเงินสะสมจากเงินเดือน เปิดโอกาสให้สมาชิกผู้มีความจำเป็นกู้ไปใช้ได้โดยหักดอกเบี้ยในอัตราต่ำ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การกู้เงินโดยเสียดอกเบี้ยนั้น ครูสามารถกู้ได้จากธนาคารทั่วไป ไม่จำเป็นต้องกู้จากโรงเรียน ถ้ามองอีกแง่หนึ่ง โรงเรียนควรมีการจัดสวัสดิการอื่น ๆ มากกว่าออกเงินกู้ให้ครูเมื่อเกิดเหตุเดือดร้อนหรือเดือดร้อนเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย เช่น จัดหาที่พักให้ครูที่เดือดร้อนเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยด้วยความเต็มใจและไม่หวังผลตอบแทน

สรุปหลักการที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่าด้านรายได้มีความสำคัญที่สุดต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และสวัสดิการตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

- ด้านรายได้ ข้อที่สำคัญที่สุดคือ โรงเรียนจ่ายเงินเดือนครูตรงตามกำหนดการ

จ่ายทุกเดือน

- ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ข้อที่สำคัญที่สุดคืองานที่ทำอยู่นี้ตรงกับความถนัดและความสามารถ

- ด้านสวัสดิการที่ได้รับ ข้อที่สำคัญที่สุด คือโรงเรียนอำนวยความสะดวกในการใช้สิทธิ์เบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร 3 ด้าน ตามตัวแปรต่าง ๆ ปรากฏผลดังนี้

1) ด้านรายได้

- จำแนกตามเพศ โดยส่วนรวมพบที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ตรงกับงานวิจัยของ สุขุม นิลเชษฐ์ 8 ได้วิจัยเรื่องขวัญของบรรณารักษ์ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญ และพบว่าครูชายและครูหญิง มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานมากกว่าครูหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Boland และ Selby 9 ได้วิจัยเกี่ยวกับการลาออกของครูไว้ในด้านอาชีพและสวัสดิการว่า เงินเดือนมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนอาชีพของครูชาย แต่ค่อนข้างไม่สำคัญสำหรับครูหญิง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของโรงเรียนเป็นอย่างดียุติธรรม เงินเดือนที่ครูได้รับสมมูลกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของครู และโรงเรียนจ่ายเงินล่วงหน้าอย่างยุติธรรม ครูชายและครูหญิงมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานในข้อดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และตรงกับงานวิจัยของ Boland และ Selby 10 เช่นกัน

- จำแนกตามอายุ โดยส่วนรวมพบที่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าโดยส่วนรวมอายุไม่ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีอยู่ประเด็นหนึ่งที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือโรงเรียนจ่ายเงินเดือนครูตรงตามกำหนดเวลาจ่ายทุก

เดือน สอดคล้องกับงานวิจัยของอารีรัตน์ หิรัญโร 11 ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ระบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ และความพอใจในการทำงาน" พบว่าเงินเดือนเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพของงาน ซึ่งครูที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงงานประเด็นนี้มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Daniel Newman 12 กล่าวถึงการตัดสินใจเพื่อเปลี่ยนงานของผู้มีอาชีพครูว่า ครูที่มีอายุช่วง 35 ปีส่วนมากจะเริ่มวิเคราะห์และประเมินแนวทางชีวิตของตน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่จะอยู่ระดับผู้บริหาร มีเงินเดือนและประสบการณ์ในการทำงานมาก หากโรงเรียนจ่ายเงินเดือนไม่ตรงตามกำหนดเวลาจ่าย ครูเหล่านั้นจะเริ่มเกิดความคิดว่าโรงเรียนเริ่มจะไม่มั่นคงแล้ว และจะเริ่มมองหาเส้นทางที่จะก้าวออกไปสู่โรงเรียนอื่นที่มีความมั่นคงทางการเงินมากกว่าที่เดิม เพราะประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถของตน คงเป็นหลักประกันได้อย่างเพียงพอที่จะเปลี่ยนงานหรือเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานใหม่

- จำแนกตามเงินเดือน โดยส่วนรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เกือบทุกข้อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และข้อที่ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องความมั่นคงมากที่สุดคือ โรงเรียนจ่ายเงินเดือนครูตรงตามกำหนดเวลาจ่ายทุกเดือน

- จำแนกตามระดับการศึกษา โดยส่วนรวมและพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในเรื่องความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานครเลย

- จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นครู โดยส่วนรวมพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเลย จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ ครูได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรม โรงเรียนจ่ายเงินเดือนให้ครูตรงตามความสามารถ 2 ข้อดังกล่าวครูที่เป็นครูน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในข้อนี้มาก

ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Daniel Newman¹³ ที่กล่าวว่าครูที่มีช่วงอายุงานประมาณ 10 ปีนั้นเป็นช่วงกลางของชีวิต คนส่วนมากจะเริ่มหันมามองถึงรายได้ ความมั่นคงและความก้าวหน้าของตนเอง และอีกประเด็นหนึ่งที่แตกต่างกันคือโรงเรียนจ่ายเงินเดือนตรงตามกำหนดเวลาจ่ายทุกเดือน ประเด็นนี้ครูที่เป็นครูมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงมาก

- จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยส่วนรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Boland และ Selby¹⁴ ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการลาออกของครูไว้ในด้านความสำคัญในโรงเรียนว่า ขนาดของโรงเรียนมีผลต่อการเปลี่ยนอาชีพของครู เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การที่โรงเรียนจ่ายเงินเดือนครูตรงตามกำหนดเวลาจ่ายทุกเดือน และครูมีความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่สอนอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างขนาดกัน มีความคิดเห็นที่ต่อความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุป ด้านรายได้ พบว่าเพศ เงินเดือน และขนาดของโรงเรียน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการเป็นครูในโรงเรียน ไม่มีผลต่อความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในตัวแปรทุกตัวคือ โรงเรียนจ่ายเงินเดือนครูตรงตามกำหนดเวลาจ่ายทุกเดือน

2) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

- จำแนกตามเพศ โดยส่วนรวมพบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การที่ครูใหญ่และเพื่อนครูยอมรับครูเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการสอน โรงเรียนพิจารณาความดีความชอบเพิ่มเงินเดือนครูทุกคน โรงเรียนนำให้ครูมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ดูงานเท่าเทียมกันทุกคน

โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อโดยได้รับเงินเดือนเต็ม ครูตั้งใจจะทำงานที่โรงเรียนนี้ตลอดไป สภาพการทำงานมีส่วนส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มพูนขึ้น ครูมีโอกาสเลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม ผู้บริหารหมุนเวียนให้ปรับเปลี่ยนกันรับหน้าที่ต่าง ๆ เป็นการเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความสามารถ งานที่ครูทำอยู่นี้ช่วยให้ครูมีชื่อเสียงงานสังคม ครูชายและครูหญิงมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน ในข้อดังกล่าวนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าเพศมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นเรื่องความมั่นคงในการทำงาน

- จำแนกตามอายุ โดยส่วนรวมพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การที่โรงเรียนให้โอกาสครูใช้ความรู้ความสามารถในการสอนได้เต็มที่ ครูใหญ่เคยมอบหมายงานพิเศษให้ครูทำ ครูตั้งใจจะทำงานที่โรงเรียนนี้ตลอดไป ครูภูมิปัญญาผลงานที่ได้มีส่วนช่วยทำประโยชน์ให้กับโรงเรียน และครูภูมิปัญญาเพราะทำให้ครูมีชื่อเสียง ในประเด็นดังกล่าว ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

- จำแนกตามเงินเดือน โดยส่วนรวมพบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การที่โรงเรียนให้โอกาสท่านใช้ความรู้ความสามารถในการสอนเต็มที่ ครูใหญ่และเพื่อนครูยอมรับครูเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการสอน ครูใหญ่เคยมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญให้ครูทำ โรงเรียนให้ครูมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรม ใช้งานเท่าเทียมกันทุกคน โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาโดยได้รับเงินเดือนเต็ม ครูตั้งใจจะทำงานที่โรงเรียนนี้ตลอดไป ครูมีโอกาสเลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม งานที่ครูทำอยู่นี้ช่วยให้ครูมีชื่อเสียง เกียรติยศ และความก้าวหน้าในการทำงาน งานที่ครูทำอยู่นี้ตรงกับความถนัดและความสามารถ ครูภูมิปัญญาผลงานที่ได้มีส่วนช่วยทำประโยชน์ให้กับโรงเรียน และครูภูมิปัญญาเพราะทำให้ครูมีชื่อเสียงงานสังคม ประเด็นดังกล่าวครูที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

- จำแนกตามระดับการศึกษา โดยส่วนรวมพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงาน เป็นประเด็นเดียวที่ครูต่างระดับการศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประเด็นนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

- จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นครู โดยส่วนรวมพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การที่ครูผู้หมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญให้ครูทำ ครูทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงาน ครูตั้งใจทำงานในตรงเรียนนี้ตลอดไป และงานที่ครูทำอยู่นี้ตรงกับ ความถนัดและความสามารถ ประเด็นดังกล่าว ครูที่มีระยะเวลาในการเป็นครูต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และตามข้อมูลที่ผู้วิจัยค้นพบในเรื่องของการที่ครูทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงานนั้น เมื่อพิจารณาระดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของครูกลุ่มตัวอย่างที่ละกลุ่มพบว่า ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าอนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในประเด็นนี้อยู่ในระดับมาก และมากที่สุดในทุกกลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าอนุปริญญาคิดว่าตนเองเป็นครูที่มีคุณวุฒิ วิทยุณี และประสบการณ์ในการทำงานน้อย การทำงานโดยลำพังนั้นย่อมไม่เกิดความมั่นคงในงานผลงานที่จะออกมา และหากเกิดปัญหาที่ไม่สามารถตัดสินใจ ไม่มั่นคงงานการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ไม่มั่นคงงานสิ่งที่ตนเองทำว่าถูกต้อง เหมาะสมดีแล้วหรือยัง อาจนำมาสู่ความกังวลงานการทำงาน ฉะนั้นถ้าได้ร่วมมือในการทำงานกับครูที่มีทั้งคุณวุฒิ วิทยุณี และประสบการณ์มากกว่าตน ก็จะทำให้เกิดความมั่นคงงานการทำงานมากขึ้น

- จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยส่วนรวมพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การที่โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อโดยได้รับเงินเดือนเต็ม ครูตั้งใจทำงานที่โรงเรียนนี้ตลอดไป และโรงเรียนให้การสนับสนุนครูทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ประเด็นดังกล่าว ครูที่มีระยะเวลาในการเป็นครูต่างกัน มีความคิด

เห็นต่อความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุป ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีดังนี้

เพศและเงินเดือน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการเป็นครูในโรงเรียน และขนาดของโรงเรียนไม่มีผลต่อความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในตัวแปรทุกตัวคือ การที่ครูตั้งใจจะทำงานที่โรงเรียนนี้ตลอดไป เป็นข้อเดียวที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันทุกตัวแปร (ยกเว้นจำแนกตามระดับการศึกษา)

3) ด้านสวัสดิการ

- จำแนกตามเพศ โดยส่วนรวมพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูมีความพอใจในการบริการต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดให้ ครูพอใจกับการที่โรงเรียนพิจารณาการนับวันการลาป่วย ลากิจ มาสายควบคู่กับการจ่ายเงินเดือนประจำปี โรงเรียนมีสื่อการเรียนการสอนที่น่าสนใจ โรงเรียนมีการจัดการพักผ่อนและสันทนาการให้กับครู โรงเรียนมีการจัดทัศนศึกษาสำหรับครูเป็นประจำปี และโรงเรียนมีเงินให้กู้โดยไม่ต้องคิดดอกเบี้ย เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน ประเด็นดังกล่าวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า เพศมีผลต่อความคิดเห็นในความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการ

- จำแนกตามอายุ โดยส่วนรวมพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การที่ครูได้รับประโยชน์จากกองทุนสงเคราะห์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โรงเรียนอำนวยความสะดวกในการใช้สิทธิ์เบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ จากสหฯ. เมื่อครูเจ็บป่วยกระทันหันโรงเรียนมีเงินสวัสดิการ ครูที่เดือดร้อนเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย โรงเรียนให้

โดยคิดดอกเบี้ยในอัตราที่เท่าหรือต่ำกว่าธนาคารทั่วไป บุตรธิดาของครูที่เรียนในโรงเรียนนี้ได้รับการยกเว้นหรือลดค่าเล่าเรียนและค่าบำรุงการศึกษาตามความเหมาะสม และโรงเรียนมีเงินให้กู้โดยไม่คิดดอกเบี้ยเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน ประเด็นเหล่านี้ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานในโรงเรียนเอกชนเอาชีวศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในประเด็นที่ว่าครูที่เค็ดรอนเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย โรงเรียนให้กู้เงินโดยไม่คิดดอกเบี้ยในอัตราที่เท่าหรือต่ำกว่าธนาคารทั่วไป ถ้าพิจารณาระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูทุกกลุ่มแล้ว พบว่าอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าครูโรงเรียนเอกชนไม่คิดจะกู้จากโรงเรียน เขาสามารถใช้สิทธิ์กู้ได้จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ซึ่งอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ที่เท่าเช่นกัน และในประเด็นที่ว่าโรงเรียนมีเงินกู้ให้ครูโดยไม่คิดดอกเบี้ยเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน ก็เช่นกัน ครูสามารถขอกู้จากเพื่อนครูด้วยกันก็ได้ อีกประเด็นหนึ่งที่กล่าวมาแล้วคือครูได้รับประโยชน์จากกองทุนสงเคราะห์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ครูที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในประเด็นนี้มากกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี และครูที่อายุระหว่าง 25 - 35 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไปเป็นครูที่สอนมานานแล้ว สวัสดิการต่าง ๆ ที่จะได้รับจากกองทุนสงเคราะห์ก็มีมากขึ้นเช่นกัน เช่นวงเงินกู้เงินเพื่อการเกษียณ กู้เงินเพื่อสวัสดิการทั่วไป (6 เท่าของเงินเดือน) การได้รับเงินเพิ่มพิเศษยาวนาน 10 ปีขึ้นไป เป็นต้น

- จำแนกตามเงินเดือน โดยส่วนรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้คือครูมีความพอใจงานบริการต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดให้ โรงเรียนจัดห้องเฉพาะสำหรับครูได้อยู่กันตามลำพัง โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอและทันสมัย โรงเรียนมีอุปกรณ์การสอนที่เพียงพอ โรงเรียนมีเครื่องมือประกอบการสอนที่ทันสมัย และโรงเรียนมีสื่อการสอนที่น่าสนใจ

- จำแนกตามระดับการศึกษา โดยส่วนรวมและพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานครเลยในด้านสวัสดิการ

- จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นครู โดยส่วนรวมพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ครูได้รับประโยชน์จากกองทุนสงเคราะห์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เมื่อครูเจ็บป่วยกระทันหันโรงเรียนมีเงินสวัสดิการ ครูที่เดือดร้อนเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย โรงเรียนช่วยให้กู้โดยคิดดอกเบี้ยในอัตราที่เท่าหรือต่ำกว่าธนาคารทั่วไป ห้องสมุดของโรงเรียนมีตำรา เอกสาร คู่มือต่าง ๆ ให้อ่านและค้นคว้าหาความรู้เพียงพอ และโรงเรียนมีเงินให้กู้โดยไม่คิดดอกเบี้ยเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน ประเด็นดังกล่าวมีผลต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีความแตกต่างกันตามระยะเวลาในการเป็นครู ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในประเด็นที่ว่าครูที่เดือดร้อนเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย โรงเรียนช่วยให้กู้โดยคิดดอกเบี้ยในอัตราที่เท่าหรือเท่ากับธนาคารทั่วไป เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นที่ละกลุ่มพบว่า ครูที่ทำงานเป็นครูมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในประเด็นนี้อยู่ในระดับน้อย และน้อยที่สุดในทุกกลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูกลุ่มนี้สามารถใช้สิทธิ์ในการกู้เงินจากกองทุนสงเคราะห์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ซึ่งอาจจะได้มากกว่าที่จะขอกู้จากโรงเรียนก็ได้

- จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยส่วนรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือครูมีความพอใจงานบริการต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัด บุตรธิดาของครูที่เรียนในโรงเรียนนี้ ได้รับการยกเว้นหรือลดค่าเล่าเรียนและค่าบำรุงการศึกษาตามความเหมาะสม โรงเรียนมีสื่อการเรียนการสอนที่น่าสนใจ โรงเรียนจัดการพักผ่อนและสันทนาการให้กับครู และโรงเรียนมีการจัดทัศนศึกษาสำหรับครูเป็นประจำทุกปี ประเด็น

ดังกล่าวมีผลต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน และจากข้อมูลที่ว่าห้องสมุดของโรงเรียน มีตำรา เอกสาร คู่มือต่าง ๆ ให้อ่านค้นคว้าหาความรู้เพียงพอ อุปกรณ์การสอน เครื่องมือประกอบการสอนที่ทันสมัย สื่อการสอนที่น่าสนใจ ตลอดจนการจัดการพักผ่อนสันทนาการให้กับครู และการจัดทัศนศึกษาสำหรับครูเป็นประจำทุกปี ครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงงานประเด็นดังกล่าวอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย และน้อยที่สุดในทุกกลุ่ม ผู้วิจัยคิดว่าที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมักไม่สนใจในเรื่องของห้องสมุด ตำรา เอกสารที่เข้าประกอบการสอนเท่าที่ควร ไม่มีการจัดงบประมาณเพื่อพัฒนาห้องสมุดให้ทันสมัย บางแห่งห้องสมุดเปรียบเสมือนห้องเก็บหนังสือเก่า ๆ ที่ไม่ใช้หรือไม่ทราบว่าจะเอาไปเก็บไว้ที่ใดของโรงเรียนดี โรงเรียนขนาดเล็กบางแห่งขาดทุนรอนที่จะนำมาพัฒนาห้องสมุด หรือแม้แต่จัดการพักผ่อน สันทนาการหรือทัศนศึกษาให้กับครูในโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรายได้ของโรงเรียนที่ได้รับน้อย ทำให้ต้องประหยัดหรือตัดงบประมาณบางส่วนออกไป

สรุป ด้านสวัสดิการ พบว่า เพศ เงินเดือน และขนาดของโรงเรียน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ส่วนอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการเป็นครูในโรงเรียน ไม่มีผลต่อความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

หลักการที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ เกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามตัวแปรต่าง ๆ พอสรุปได้ดังนี้

1. เพศ ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขุม นิลเชษฐ์ 15 ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญของบรรณารักษ์ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา พบว่าเพศหญิงและชายมีขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. เงินเดือน มีความสัมพันธ์ต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรินทร์ ปริดากรณ์ 16 ได้ศึกษากาลังขวัญของครูพลศึกษาในกรุงเทพมหานคร ศึกษาเฉพาะกรณีครูโรงเรียนราษฎร์ ระดับมัธยมศึกษา พ.ศ.2519 พบว่า อัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญอย่างมีนัยสำคัญ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชุม นิลเชษฐ์ 17 ที่พบว่าเงินเดือนไม่เท่ากันให้ขวัญของ บรรณาธิการที่แตกต่างกัน

3. อายุ . ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชุม นิลเชษฐ์ 18 ที่พบว่าอายุ ไม่เท่ากันให้ขวัญของบรรณาธิการแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสงวน ช้างฉัตร 19 ได้ ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู พบว่าอายุไม่ได้เท่ากันให้ขวัญของ อาจารย์แตกต่างกัน ซึ่งรุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง 20 ก็ศึกษาวิจัยพบว่าอายุไม่ส่งผลต่อระดับ ขวัญของครูประถมศึกษา จังหวัดกระบี่เช่นกัน

4. ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียน- เอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชุม นิลเชษฐ์ 21 ที่พบว่า ระดับการศึกษาไม่เท่ากันให้ขวัญของบรรณาธิการแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย ของสงวน ช้างฉัตร 22 ที่พบว่าระดับการศึกษาไม่ได้เท่ากันให้ขวัญของอาจารย์แตกต่างกัน สอด คล้องกับงานวิจัยของรุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง 23 ได้ศึกษาวิจัยพบว่าระดับการศึกษามิส่งผล ต่อระดับขวัญของครูประถมศึกษา จังหวัดกระบี่เช่นกัน แต่ผลนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สากล จริยวิทยานนท์ 24 ได้ศึกษาความพอใจในงานของอาจารย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์ พบว่า ระดับการศึกษาเท่านั้นที่มีความแตกต่างกับความพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ

5. ระยะเวลาในการเป็นครู ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความมั่นคงในการทำงานของ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสงวน ช้างฉัตร 25 ที่พบว่าประสบการณ์ในการสอนไม่ได้เท่ากันให้ขวัญของอาจารย์แตกต่างกัน แต่ไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรินทร์ ปริดากรณ์ 26 ที่พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความ สัมพันธ์กับระดับขวัญอย่างมีนัยสำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ขนาดของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ต่อความมั่นคงในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้และสวัสดิการ แต่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรเทพ สุวรรณสว่าง 27 ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงองค์ประกอบระดับขวัญของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้ พบว่า ขนาดของสำนักงาน ไม้เท่าให้ระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยรุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง 28 ได้ศึกษาวิจัยพบว่าขนาดโรงเรียน ไม้ส่งผลต่อระดับขวัญของครูประถมศึกษา จังหวัดกระบี่เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ต่อผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

1. จากการวิจัยในเรื่องสวัสดิการ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามองเห็นความสำคัญของการได้รับประโยชน์จากกองทุนสงเคราะห์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนอยู่มาก ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้ทางกองทุนสงเคราะห์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนควรมีการเพิ่มสวัสดิการในเรื่องอื่น ให้มากขึ้นกว่าที่มีในปัจจุบัน อาทิเช่น สิ้นเชื่อโครงการโรงเรียนเอกชน เพื่อช่วยเหลือและแบ่งเบาปัญหาความเดือดร้อนของครูโรงเรียนเอกชน การกู้เพื่อเคหะสงเคราะห์ การกู้เพื่อสวัสดิการทั่วไป และปรับปรุงขั้นตอนในการขอใช้สิทธิ์ต่าง ๆ ให้สะดวกและรวดเร็วกว่าที่มีในปัจจุบัน

2. จากการวิจัยในเรื่องสวัสดิการ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีระยะเวลาในการเป็นครูมองเห็นความสำคัญของการได้รับประโยชน์จากกองทุนสงเคราะห์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนอยู่มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้มีการเพิ่มเงินพิเศษให้แก่ครูที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนนานเกิน 10 ปี มากกว่าที่มีอยู่ปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่ครูโรงเรียน-

เรียนเอกชนที่มีความมั่นคงในการทำงานอยู่ในโรงเรียนเอกชน อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่ครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุการทำงานนานอีกด้วย

ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

จากการวิจัยด้านรายได้

1. ผู้วิจัยได้พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก ในเรื่องโรงเรียนจ่ายเงินเดือนครูตรงตามกำหนดเวลาจ่ายทุกเดือน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจ่ายเงินเดือนครูตรงตามกำหนดเวลาจ่ายเงินทุกเดือน เพราะสิ่งนี้เป็นสิ่งที่ครูโรงเรียนเอกชนมองในด้านความมั่นคงในการทำงานมากที่สุด

2. ผู้วิจัยได้พบว่า การบรรจุครูโดยหักเงิน 3 % ของเงินเดือน เป็นสิ่งที่ครูโรงเรียนเอกชนมองเห็นว่าตนเองเกิดความมั่นคงในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมาก เพราะเท่ากับเป็นการประกันทางอาชีพ สวัสดิการที่ควรได้รับ สิทธิต่าง ๆ ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีให้ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจึงควรบรรจุครูทุกคนที่เข้ามาทำงานอยู่ในโรงเรียนของตนเพื่อให้ครูเหล่านั้นสามารถได้รับสิทธิต่าง ๆ อันพึงจะได้รับจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

จากการวิจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

3. ผู้วิจัยได้พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก ในประเด็นต่อไปนี้เป็นงานที่ทำอยู่ นี้ตรงกับความถนัดและความสามารถ โรงเรียนให้โอกาสครูใช้ความรู้ความสามารถในการสอนได้เต็มที่ และครูใหญ่ เพื่อนครูยอมรับครู เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการสอน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ควรจัดให้ครูในโรงเรียนของตนสอนตามวิชาที่เขามีความสามารถและถนัด และเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนได้แสดงความสามารถในการทำงานการสอน ตลอดจนการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของทางโรงเรียนได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้ครูเหล่านั้นได้เกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตน และเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนครูด้วยกัน สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ครูโรงเรียนเอกชนคำนึงถึงในเรื่องความมั่นคงในการทำงานเป็นครูในโรงเรียน

4. ผู้วิจัยได้พบว่าครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย ในประเด็นต่อไปนี้คือ โรงเรียนพิจารณาความดีความชอบเพิ่มเงินเดือนครูทุกคน โรงเรียนให้โอกาสครูได้รับการฝึกอบรม ศึกษาค้นคว้าเทียบกันทุกคน โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อโดยได้รับเงินเดือนเต็ม ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ และครูมีโอกาสเลื่อนใบตารางตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม ในสิ่งที่กล่าวมานี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้พิจารณาและปรับปรุงในประเด็นดังกล่าวให้มีมากขึ้นและเป็นไปอย่างทั่วถึง เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ครูในโรงเรียนทุกคน

จากการวิจัยด้านสวัสดิการ

5. ผู้วิจัยได้พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ในประเด็นที่ว่าโรงเรียนมีเงินให้กู้โดยไม่คิดดอกเบี้ยเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน และครูที่เดือดร้อนเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยโรงเรียนให้กู้โดยคิดดอกเบี้ยในอัตราที่เท่าหรือต่ำกว่าธนาคารทั่วไป ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้ปรับปรุงและจัดให้มีสวัสดิการดังกล่าวแก่ครูในโรงเรียนที่มีความต้องการและเดือดร้อน ทั้งนี้เพื่อให้ครูในโรงเรียนเกิดความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน ทั้งยังเป็นแรงจูงใจในการทำงานแก่ครูในโรงเรียนอีกด้วย

6. ผู้วิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ในเรื่องห้องสมุดของโรงเรียนมีตำรา เอกสาร คู่มือต่าง ๆ ให้อ่านค้นคว้าหาความรู้อย่างเพียงพอ อุปกรณ์การสอน เครื่องมือ ประกอบการสอนที่ทันสมัย สื่อการสอนที่น่าสนใจ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้มองเห็นถึงสิ่งดังกล่าวด้วยว่า มีส่วนในการพัฒนาการเรียนการสอน ภายในโรงเรียนอย่างมาก เนื่องจากห้องสมุดเป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ของครูและนักเรียน นอกเวลาเรียน ถ้าห้องสมุดได้รับการปรับปรุง พัฒนาให้ดีและทันสมัย นั้นย่อมหมายถึงการพัฒนาการศึกษาภายในโรงเรียนเช่นกัน ส่วนในเรื่องอุปกรณ์เครื่องมือ สื่อการสอนต่าง ๆ ควรได้มีการจัดให้แก่ครูผู้สอนเพื่อสะดวกในการที่จะนำมาใช้ประกอบการสอน มิฉะนั้นครู

ผู้สอนจะยึดกับการสอนแบบเก่า ๆ ไม่เป็นการพัฒนาการสอนเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรได้มีการศึกษาวิจัย "ความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตการศึกษาอื่น ๆ"
2. ควรได้มีการศึกษาวิจัย "ความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพมหานคร"
3. ควรได้มีการศึกษาวิจัย "ความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม เขตการศึกษาอื่น ๆ"



เชิงอรรถ

- 1 อารีรัตน์ หิรัญเดจ, "แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา," (ปริชญานิพนธ์ กศ.ต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532), หน้า 179.
- 2 Dalton E. Mc Farland, Management : Foundation and Practices (New York : McMilland Publishing, Co., Inc., 1979), p. 557.
- 3 กองมาตรฐานวิชาชีพครูคุรุสภา, รายงานการวิจัยการสำรวจฐานะทางเศรษฐกิจของครู (กรุงเทพมหานคร : กองมาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2525), หน้า 134.
- 4 วีรเทพ สุวรรณสว่าง, "ขวัญของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอในภาคใต้," (ปริชญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2528), หน้า 131.
- 5 วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา, "รูปแบบการพัฒนาครูช่างอุตสาหกรรมของประเทศไทย," รายงานและพัฒนาตามโครงการเงินกู้ธนาคารเพื่อพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 6 (กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา, 2530-2531), หน้า 56-62.
- 6 ธีรพล ชันไชย, "การวิเคราะห์กำลังขบวนการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในโครงการผลิตข้าวแห่งประเทศไทย," (สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร

ศาสตร์, 2517), หน้า 84.

7 อาริรัตน์ หิรัญโต, "แบบผู้คนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา," (ปริชญานิพนธ์ กศ.ด. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532), หน้า 179.

8 สุขุม นิลเชษฐ์, "ขวัญของบรรณารักษ์ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา," (ปริชญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร, 2516), หน้า 180.

9 Daniel Newman, Strategies for Leaving Teaching (Victoria : OZRIJ, P.O. Box 2078 Richmond South 3121, 1985), p. 8.

10 Ibid.

11 อาริรัตน์ หิรัญโต, "แบบผู้คนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา," (ปริชญานิพนธ์ กศ.ด. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532), หน้า 179.

12 Daniel Newman, op. cit., p. 56.

13 Ibid.

14 Ibid., p. 8.

15 สุขุม นิลเชษฐ์, "ขวัญของบรรณารักษ์ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรม
วิสามัญศึกษา," (ปริชญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร,
2516), หน้า 180.

16 วัชรินทร์ ปริดากรณ์, "กำลังขวัญของครูพลศึกษาในกรุงเทพมหานคร ศึกษา
เฉพาะกรณีครูโรงเรียนราษฎร์ ระดับมัธยมศึกษา พ.ศ.2519," (วิทยานิพนธ์ปริญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2520), หน้า 178.

17 สุขุม นิลเชษฐ์, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

18 เรื่องเดียวกัน.

19 สงวน ช้างฉัตร, "ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู," (ปริญา
นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520), หน้า
193.

20 รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง, "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถม
ศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่," (ปริชญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2530), หน้า 138.

21 สุขุม นิลเชษฐ์, "ขวัญของบรรณารักษ์ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรม
วิสามัญศึกษา," (ปริชญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร,
2516), หน้า 180.

22 สงวน ช้างฉัตร, "ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู," (ปริญา

นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520), หน้า 193.

23 รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

24 สาทล จริยวิทยานนท์, "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์," (ปริชญานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2522), หน้า 129.

25 สงวน ช้างจักร, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

26 วัชรินทร์ ปริตการณ, "กำลังขวัญของครูพลศึกษาในกรุงเทพมหานคร ศึกษาเฉพาะกรณีครูโรงเรียนราษฎร์ ระดับมัธยมศึกษา พ.ศ.2519," (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2520), หน้า 178.

27 วีรเทพ สุวรรณสว่าง, "ขวัญของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอในภาคใต้," (ปริชญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2528), หน้า 131.

28 รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง, "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่," (ปริชญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2530), หน้า 138.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กระทรวงมหาดไทย. กรมแรงงาน. "รายงานสรุปผล : การมอบรางวัลนายจ้างดีเด่นด้านสวัสดิการแรงงานปี พ.ศ.2527 และการสัมมนานายจ้างเรื่องสวัสดิการแรงงาน." สื่อสร้างประสิทธิภาพและความสัมพันธ์, 2527.

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 พ.ศ.2525-2529. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2524.

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 พ.ศ.2535-2539. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2534.

คุรุสภา กองมาตรฐานวิชาชีพครู. รายงานการวิจัยการสำรวจฐานะทางเศรษฐกิจของครู. กรุงเทพฯ : กองมาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2525.

จรูญ มิลินทร์. งานของคุรุสภา. กรุงเทพฯ : กองมาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการ คุรุสภา, 2526.

จันทร์ ชุ่มเมืองปัก. มาตรฐานวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : กองมาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2525.

ถวิลย์ ไพรสงค์. "ความก้าวหน้าและความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล." คู่มือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นักบริหาร. ม.ป.ท., 2511.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
จำกัด, 2526.

ธนู แสงศักดิ์. "แนวคิดในการจัดการศึกษาระดับปริญญา." รวมบทความอาชีว
ศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิทยากร, 2517.

นิยม ศรีวิเศษ. "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู
เขตการศึกษา 9." ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2521.

นิมิตร จิวะสันติการ. "โรงเรียนเอกชนในยุคปัจจุบัน." ข่าวสมาคมโรงเรียนอาชีว
ศึกษากลุ่มกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : สมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษา
เอกชนแห่งประเทศไทย, มิถุนายน-กันยายน 2537.

ประชุม รอดประเสริฐ. การบริหารบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528. อัดสำเนา.

ประสพ รัตนคุณ. "ขวัญกำลังใจของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคตะวันออกเฉียง
เหนือ." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
2533.

ประวิทย์ ฌ นคร. "สวัสดิการแรงงาน : ด้อยหรือเด่นกว่าสวัสดิการข้าราชการ."
วารสารข้าราชการ. 29(12) : 13-19, ธันวาคม 2527.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พา ไชยเดช. "ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์."
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต วิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหา
วิทยาลัย, 2514.

เทพบุณย์ วิสัยจร. "ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523.

ภิญโญ สาธร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2517.

มัญญ บุญเชิด. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ฝ่ายสามัญศึกษาประจำ
จังหวัด." วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.

รุ่ง แก้วแดง. "จากเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน." วารสารการศึกษา
เอกชน. 1(5) : สิงหาคม 2531.

รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง. "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2530.

เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. "การสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของครู." รายงาน
การวิจัยฝ่ายติดตามและประเมินผล. กรุงเทพฯ : กองมาตรฐานวิชาชีพครู,
2532.

วัชรินทร์ ปริตตากรณี. "กำลังขวัญของครูพลศึกษาในกรุงเทพมหานคร ศึกษาเฉพาะกรณี
ครูโรงเรียนราษฎร์ ระดับมัธยมศึกษา พ.ศ.2519." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2520.

วิจิตร ระวิวงศ์. "ความหมายและขอบเขตของสวัสดิการแรงงาน." เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องการสังคมสงเคราะห์ในอุตสาหกรรม และสวัสดิการแรงงาน ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2524.

วิจิตร ศรีสะอ้าน. ปัญหาความจำเป็นแนวทางการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู.
กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2523.

วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา. "รูปแบบการพัฒนาครูช่างอุตสาหกรรมของประเทศไทย." รายงานและพัฒนามาตรฐานโครงการเงินกู้ธนาคาร เพื่อพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 6. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา, 2531.

วีรเทพ สุวรรณสว่าง. "ขวัญของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอในภาคใต้."
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา,
2528.

วีรยุทธ วิเชียรชาติ. "บทบาทของครูในการพัฒนาประชาธิปไตย." ครูเชียงใหม่.
5(4) : 22-24 มกราคม 2517.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. คู่มือการดำเนินงานโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษานอกระบบ.
กรุงเทพฯ : กองส่งเสริมการศึกษานอกระบบ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2532.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520. กรุงเทพฯ :

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โรงพิมพ์ในใต้โปรดักชั่น, 2520.

สงวน ช่างฉัตร. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู." ปริทัศน์นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520

สมิต สัชฎากร. "การจัดสวัสดิการสำหรับพนักงาน." วารสารการบริหารคน. กรุงเทพฯ : สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 7 : 1-2 : มกราคม-มิถุนายน 2529.

สากล จริยวิทยานนท์. "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์." ปริทัศน์นิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2522.

สิบบนน์ เกตุทัต. "คำกล่าวเปิดการสัมมนามาตรฐานวิชาชีพครู วันที่ 16 กรกฎาคม 2523 ณ โรงแรมไทยโรสเดิ้ล." รายงานการสัมมนามาตรฐานวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : กองวิจัยและพัฒนาวิชาชีพครู สำนักงานคุรุสภา, 2523.

สุชุม นิลเชษฐ์. "ขวัญของบรรณารักษ์ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา." ปริทัศน์นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร, 2516.

สุนัย เสงี่ยมศักดิ์. "ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสวัสดิการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10." ปริทัศน์นิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.

สุพัตรา เพชรมณี. "บัญชี 3." ข้าราชการ. 28(6) : มิถุนายน 2526.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เสนาะ ดิเยาว์. การบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์, 2519.

เสนาะ ดิเยาว์. "ความมั่นคงในอาชีพการบริหารงานบุคคล." วารสารบริหารธุรกิจ
ปีที่ 13. ฉบับที่ 50 (เมษายน - มิถุนายน), 2532.

อัมพร มีสุข, คุณหญิง. "สภาพปัจจุบันและแนวทางการปรับปรุงการศึกษา." ใน
ประมวลบทความเกี่ยวกับพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว, 2519.

อัมพร อุตจักร. "หลักประกันความมั่นคง." การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย.
พระนคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2505.

อารีรัตน์ หิรัญรัต. "แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของ
อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา." ปริทัศน์นิพนธ์ กศ.ด.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532.

เอ็ด สาระภูมิ. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์รัชดา 84
แมนเนจเมนท์, 2529.

Beach, Dale S. Personnel : The Management of People at Work.
New York : The Macmillan Company, 1970.

Best, John W. Research in Education. 4th ed. Englewood
Cliffs, N.J : Prentice-Hall, 1981.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Buchanan, Bruce. "Building Organization Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization."

Administrative Science Quarterly, 19, 4(December 1974 : 533-543.

Good, Carter Victor. Dictionary of Education. 3rd ed. New York : McGraw-Hill, 1973.

Harris, Chester W. Encyclopedia of Education Research. New York : Macmillan, 1960.

Herzberge, Frederick. Management & Motivation. Baltimore, MD : Penguin Book, 1970.

Kanter, R.M. "Commitment and Social Organization : Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities." American Sociological Review 33 (1968) : 499-517.

Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. "Determining Sample Size For Research Activities." Educational and Psychological Measurement. 30 (3) : 607-610, 1970.

March, Robert M. and Manari, Hiroshi. "Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study." Administrative

Science Quarterly 22, 1 (March 1977) : 57-75.

McFarland, Dalton E. Management : Foundation and Practices.

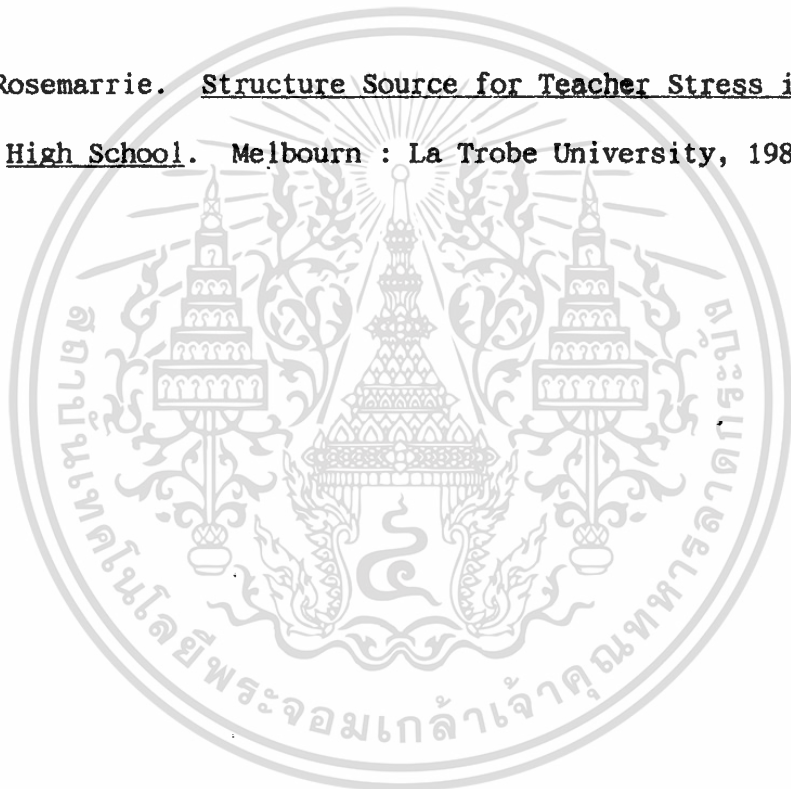
5th ed. New York : McMilland Publishing, 1979.

Newman, Daniel. Strategies for Leaving Teaching. Victoria :

OZRIJ, 1985.

Otto, Rosemarrie. Structure Source for Teacher Stress in State

High School. Melbourn : La Trobe University, 1982.





เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ 124/2535

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และโครงการวิทยานิพนธ์ของ นางสาววิวัฒนา บุญปริตร

เพื่อให้การเตรียมเรียงวิทยานิพนธ์ของ นางสาววิวัฒนา บุญปริตร เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์
ดังต่อไปนี้

- | | | |
|-------------------------------------------------|--|--------------------------|
| 1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ | | |
| รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ | | ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ |
| ดร.สวัสดิ์ อุดมโภชน์ | | ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม |
| 2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์ | | |
| รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ | | ประธานกรรมการ |
| ดร.สวัสดิ์ อุดมโภชน์ | | กรรมการ |
| ดร.พรณี ลีกิจวิณะ | | กรรมการ |
| อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย | | กรรมการ |
| อาจารย์ไพรัตน์ พิกนัย | | กรรมการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 13 พฤศจิกายน พ.ศ. 2535

นางปรียาพร

(นางปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)
คณบดี



คำสั่ง คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ 124 / 2535

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และโครงการวิทยานิพนธ์ของ นางสาววัฒนา บุญปรีตร

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นางสาววัฒนา บุญปรีตร เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้คณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์
ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์
ดร. สวัสดิ์ อุดม โภชน์

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

รศ.ดร. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์
ดร. สวัสดิ์ อุดม โภชน์
ดร. พรรณี ลีกิจวิวัฒนะ
อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุล ไชย
อาจารย์ไพรัตน์ พักน้อย

ประธานกรรมการ
กรรมการ
กรรมการ
กรรมการ
กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 13 พฤศจิกายน พ.ศ. 2535

นางปรียาพร

(นางปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)
คณบดี

*พร
คณบดี* *พร
คณบดี* *คณบดี*
9 Nov 35

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศทบัตติวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

ทบัตติวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2536

1. นางสาววัฒนา บุญปรีตร หัววิทยานิพนธ์เรื่อง “ความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ” โดยมี รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.สวัสดิ์ อุดมโกชน เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของทบัตติวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 27 มกราคม 2536

(นายมนัส สังวรศิลป์)

คณบดีทบัตติวิทยาลัย



ที่ ทม 1504.7/53

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

/ มิถุนายน 2536

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์
2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

ด้วย นางสาววัฒนา บุญบริตร เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร"

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ในสถานศึกษาสังกัดหน่วยราชการของท่านตามที่แนบมานี้

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิฉันทานนท์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 1007/117



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

16 มิถุนายน 2536

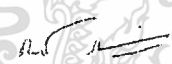
เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ หรือครูใหญ่โรงเรียน

ด้วย นางสาววัฒนา บุญปริตร นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร" มีความประสงค์จะขอเก็บข้อมูล โดยวิธีแบบสอบถามกับครูโรงเรียนของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(นางสาวกรรณิการ์ ภิญญาคง)

นักวิชาการศึกษา 7 รักษาการพิเศษ

ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน

กองนโยบายและแผน

โทร. 2828654

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ที่ ทม 1507/ว. ๘๕๕

วันที่ 17 สิงหาคม 2538

เรื่อง ขอเชิญเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

เรียน รศ.ดร.เมธี ปลั่งอนานนท์

ตามที่ นางสาววัฒนา บุญปรีตร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ได้ขอกำหนดการสอบวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความมั่นคงในการ
ทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร (A STUDY OF WORK SECURITY OF
PRIVATE VOCATIONAL TEACHERS IN BANGKOK METROPOLIS)"

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำคณะครุศาสตร์-
อุตสาหกรรม ใคร่ขอเรียนเชิญท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิทางวิชาการในสาขาวิชาดังกล่าวเป็นกรรมการ
สอบวิทยานิพนธ์ ของ นางสาววัฒนา บุญปรีตร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดกำหนดวันเวลาสอบในหนังสือตอบรับเชิญเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
ตามที่แนบมาพร้อมนี้ จักขอบคุณยิ่ง

(รศ.ดร.มนัส สังวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ฝ่ายวิจัยและประเมินผล

โทร. 3269041



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ที่ ทม 1507/ว. ๕๕๕

วันที่ 17 สิงหาคม 2538

เรื่อง ขอเชิญเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

เรียน รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์

ตามที่ นางสาววัฒนา บุญปริตร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ได้ขอกำหนดการสอบวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร (A STUDY OF WORK SECURITY OF PRIVATE VOCATIONAL TEACHERS IN BANGKOK METROPOLIS)"

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำคณะครุศาสตร์-อุตสาหกรรม ใคร่ขอเรียนเชิญท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิทางวิชาการในสาขาวิชาดังกล่าวเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ของ นางสาววัฒนา บุญปริตร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดกำหนดวัน เวลาสอบ ในหนังสือตอบรับเชิญเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ตามที่แนบมาพร้อมนี้ จักขอขอบคุณยิ่ง

(รศ.ดร.มานัส สังวรศิลป)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ฝ่ายวิจัยและประเมินผล

โทร. 3269041

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ที่ ทม 1507/ว. ๑๕๕

วันที่ 17 สิงหาคม 2538

เรื่อง... ขอเชิญเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

เรียน... ดร.สวัสดิ์ อุดมโกชน์

ตามที่ นางสาววัฒนา บุญปริตร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ได้ขอกำหนดการสอบวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความมั่นคงในการ
ทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร (A STUDY OF WORK SECURITY OF
PRIVATE VOCATIONAL TEACHERS IN BANGKOK METROPOLIS)"

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำคณะครุศาสตร์-
อุตสาหกรรม ใคร่ขอเรียนเชิญท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิทางวิชาการในสาขาวิชาดังกล่าวเป็นกรรมการ
สอบวิทยานิพนธ์ ของ นางสาววัฒนา บุญปริตร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดกำหนดวันเวลาสอบในหนังสือตอบรับเชิญเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
ตามที่แนบมาพร้อมนี้ จักขอขอบคุณยิ่ง

(รศ. ดร. มนัส สังวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ฝ่ายวิจัยและประเมินผล

โทร. 3269041



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ที่ ทม 1507/ว. ๙๖๖

วันที่ 17 สิงหาคม 2538

เรื่องขอเชิญเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

เรียน

ผศ.ดร.พรณี ..ลี้จิวัดนะ

ตามที่ นางสาววัฒนา บุญปรีตร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม-มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ได้ขอกำหนดการสอบวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร (A STUDY OF WORK SECURITY OF PRIVATE VOCATIONAL TEACHERS IN BANGKOK METROPOLIS)"

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำคณะครุศาสตร์-อุตสาหกรรม โคราชขอเรียนเชิญท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิทางวิชาการในสาขาวิชาดังกล่าวเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ของ นางสาววัฒนา บุญปรีตร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดกำหนดวัน เวลาสอบในหนังสือตอบรับเชิญ เป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ตามที่แนบมาพร้อมนี้ จักขอบคุณยิ่ง

(รศ.ดร.มนัส สังวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ฝ่ายวิจัยและประเมินผล

โทร. 3269041



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...บัณฑิตวิทยาลัย...สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....

ที่ ทม 1507/ว. รวร

วันที่ 17 สิงหาคม 2538

เรื่อง ขอเชิญเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย

ตามที่ นางสาววัฒนา บุญปริตร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม-
มหานวัตกรรม สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ได้ขอกำหนดการสอบวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความมั่นคงในการ
ทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร (A STUDY OF WORK SECURITY OF
PRIVATE VOCATIONAL TEACHERS IN BANGKOK METROPOLIS)"

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำคณะครุศาสตร์-
อุตสาหกรรม ใคร่ขอเรียนเชิญท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิทางวิชาการในสาขาวิชาดังกล่าวเป็นกรรมการ
สอบวิทยานิพนธ์ ของ นางสาววัฒนา บุญปริตร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดกำหนดวัน เวลาสอบในหนังสือตอบรับเชิญเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
ตามที่แนบมาพร้อมนี้ จักขอบคุณยิ่ง

(รศ.ดร.มนัส สังวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ฝ่ายวิจัยและประเมินผล

โทร. 3269041

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความมั่นคงในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งศึกษาและสำรวจความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางการนำไปสู่การแก้ปัญหาและเป็นแนวทางการพัฒนาการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร เพื่อสร้างความรู้สึกรู้สึกต่อความมั่นคงในการทำงานของครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกที่แท้จริงของท่านอย่างอิสระโดยมิต้องลงชื่อ คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และการวิเคราะห์ที่กับการเสนอผล จะกระทำในรูปสรุปรวมทั้งหมด จึงมั่นใจว่าคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อโรงเรียนของท่านแต่อย่างใด

แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานในอาชีพครูโรงเรียน

เอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับเรื่อง

- รายได้
- ความก้าวหน้าในการทำงาน
- สวัสดิการ

ตอนที่ 1 โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่อง [] ตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ น้อยกว่า 25 ปี
 25 - 35 ปี
 มากกว่า 35 ปี
3. เงินเดือน น้อยกว่า 4,000 บาท
 4,000 - 8,000 บาท
 มากกว่า 8,000 บาท
4. ระดับการศึกษา ต่ำกว่าอนุปริญา
 อนุปริญาหรือเทียบเท่า
 บริญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไปขึ้นไป
5. ระยะเวลาในการเป็นครูโรงเรียนนี้ น้อยกว่า 5 ปี
 5 - 10 ปี
 มากกว่า 10 ปี
6. โรงเรียนของท่านมีจำนวนนักเรียนในปัจจุบัน ต่ำกว่า 400 คน
 ระหว่าง 401 - 800 คน
 801 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้ต้องการทราบความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ รายได้ ความก้าวหน้าในการทำงาน สวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ละเอียดโดยละเอียดว่าความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน **โปรดตอบทุกข้อ**



ข้อที่	ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
รายได้						
1.	ท่านได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรม.....					
2.	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของโรงเรียนเป็นอย่างยุติธรรม.....					
3.	โรงเรียนจ่ายเงินเดือนให้ท่านตามความสามารถ.....					
4.	โรงเรียนหักเงินเดือนของท่าน 3 % ไว้เป็นเงินสะสมเป็นสิ่งที่เหมาะสม.....					
5.	เงินเดือนที่ท่านได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน.....					
6.	โรงเรียนจ่ายเงินเดือนครูเต็มและตรงกำหนดเวลาจ่ายทุกเดือน.....					
7.	ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ.....					
8.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน.....					
9.	โรงเรียนจ่ายเงินล่วงหน้าอย่างยุติธรรม.....					
ความก้าวหน้าในการทำงาน						
1.	โรงเรียนให้โอกาสท่านในความรู้ความสามารถในการสอนได้เต็มที่.....					
2.	ครูใหญ่และเพื่อนครูเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการสอน.....					
3.	ครูใหญ่เคยมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญให้ท่านทำ.....					
4.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ภูมิทัศน์ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ.....					
5.	ครูทุกคนต่างให้ความร่วมมือในการทำงาน.....					
6.	โรงเรียนพิจารณาความดีความชอบเพิ่มเงินเดือนครูทุกคน.....					
7.	โรงเรียนให้ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ศึกษาคู่สัมมนาทุกคน.....					
8.	โรงเรียนส่งเสริมให้ท่านได้ศึกษาต่อโดยได้รับเงินเดือนเต็ม.....					
9.	ท่านตั้งใจจะทำงานที่โรงเรียนต่อไป.....					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10.	โรงเรียนให้การสนับสนุนครูทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ.....					
11.	สภาพการทำงานมีส่วนส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้และมีประสบการณ์เพิ่มพูนขึ้น.....					
12.	ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าตำแหน่งเดิม.....					
13.	ผู้บริหารสืบเปลี่ยนครูให้หมุนเวียนกันรับหน้าที่ต่าง ๆ เป็นการเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความสามารถ.....					
14.	งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้ท่านมีชื่อเสียง เกียรติยศ และก้าวหน้าในการทำงาน.....					
15.	งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดและความสามารถของท่าน.....					
16.	ท่านภูมิใจในผลงานที่ได้มีส่วนร่วมทำประโยชน์ให้กับโรงเรียน.....					
17.	ท่านภูมิใจในงานเพราะทำให้ท่านมีชื่อเสียงในสังคม.....					
<u>สวัสดิการ</u>						
1.	ท่านมีความพอใจในการบริการต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดให้.....					
2.	ท่านได้รับประโยชน์จากกองทุนสงเคราะห์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.....					
3.	โรงเรียนอำนวยความสะดวกในการใช้สิทธิ์เบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.....					
4.	โรงเรียนไม่หักเงินเดือนครูทุกคน กรณีลาพัก ลาป่วย และมาสาย.....					
5.	ท่านพอใจกับการที่โรงเรียนพิจารณาการนับวันการลาป่วย ลาพัก มาสาย ควบคู่กับการขึ้นเงินเดือนประจำปี.....					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6.	เมื่อครูเจ็บป่วยกระทันหันที่โรงเรียนมีเงินสวัสดิการ.....					
7.	ครูที่เคียดแค้นเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยโรงเรียนให้กู้โคสคิดดอกเบี้ยในอัตราที่เท่าหรือต่ำกว่าธนาคารทั่วไป.....					
8.	บุคลากรของครูที่เรียนในโรงเรียนนี้ ได้รับการยกเว้นหรือลดค่าเล่าเรียนและค่าบำรุงการศึกษาตามความเหมาะสม.....					
9.	โรงเรียนจัดห้องเฉพาะสำหรับครูได้อยู่กันตามลำพัง.....					
10.	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม.....					
11.	โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอและทันสมัย.....					
12.	ห้องสมุดของโรงเรียนมีตำรา เอกสาร คู่มือต่าง ๆ ให้อ่านและค้นคว้าหาความรู้ข้างเพียงพอ.....					
13.	โรงเรียนมีอุปกรณ์การสอนเพียงพอ.....					
14.	โรงเรียนมีเครื่องมือประกอบการสอนที่ทันสมัย.....					
15.	โรงเรียนมีสื่อการสอนที่น่าสนใจ.....					
16.	โรงเรียนมีการจัดการพักผ่อนและสันทนาการให้กับครู.....					
17.	โรงเรียนมีการจัดทัศนศึกษาสำหรับครูเป็นประจำทุกปี.....					
18.	โรงเรียนมีเงินให้กู้โคสไม่คิดดอกเบี้ยเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน.....					

ขอขอบคุณอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถามอย่างสมบูรณ์

ประวัติผู้เขียน

ชื่อผู้เขียน นางสาววิมลนา บุญปริตร
วัน เดือน ปีเกิด วันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ.2503
สถานที่เกิด กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาภาษาต่างประเทศ
สถานที่สำเร็จการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ปีที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2526
รางวัลที่เคยได้รับ ครุฑดีเด่นประจำปีการศึกษา 2537
ประสบการณ์การสอน ครูช่วยอาจารย์ถ่ายทอดวิชา การโรงเรียนเตรียมการสุโขทัย
 เมื่อปี พ.ศ. 2528 จนถึงปัจจุบัน
อาชีพปัจจุบัน ครูช่วยอาจารย์ถ่ายทอดวิชา การโรงเรียนเตรียมการสุโขทัย