

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร

FACTORS PERTAINING TO RETENTION OF COMMERCIAL TEACHERS IN
PRIVATE VOCATIONAL SCHOOLS IN BANGKOK



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2544

ISBN 974-648-121-5

เลขที่.....
เลขทะเบียน..... 39416
วัน, เดือน, ปี..... 10 พ.ค. 2544

11099979
11694965

เอกสารนี้เป็นทรัพย์สินของหอสมุดกลาง สำนักหอสมุดกลาง ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่าจะในรูปแบบใดก็ตาม และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**FACTORS PERTAINING TO RETENTION OF COMMERCIAL
TEACHERS IN PRIVATE VOCATIONAL SCHOOLS IN BANGKOK**



KANCHANA BOONPUCK

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

2001

ISBN 974-648-121-5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2001

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ลึกซึ้งห้ามมิให้คัดลอกไปเผยแพร่ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร
นักศึกษา	นางกาญจนา บุญภักดี
รหัสประจำตัว	40064119
ปริญญา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารอาชีวศึกษา
พ.ศ.	2544
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	ดร.ณรงค์ พิมสาร
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.สวัสดิ์ อุคมโกชน์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงของงาน ด้านระบบบริหารโรงเรียน จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยศึกษาจากครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร 97 แห่ง จำนวน 360 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรม SPSS for Windows และร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ F-test

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

- 1.ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง
- 2.ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

3.ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.ครูที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน



Thesis Title	Factors pertaining to the retention of commercial Teachers of private vocational school in Bangkok
Student	Mrs.Kanchana Boonpuck
Student ID.	40064119
Degree	Master of industrial teacher
Programme	Vocational Administration
Year	2001
Thesis Advisor	Dr.Narong Pimsarn
Thesis Co-advisor	Dr.Sawat Udompoch

ABSTRACT

The purposes this research were to study and compare factors pertaining to retention of commercial teachers in private vocational schools in Bangkok, relating to 5 aspects such as organizational and friend commitment, welfare, salary and compensation job security, and school management system which were classifying into Educational level, working Experiences and school sizes.

Sample were 360 teachers from 97 schools in Bangkok . Questionnaires were used for data collection.They were analysed by SPSS for windows with percentage, mean , standard Deviating , and F – test .

The research findings were as following :

1. Teachers in private school in Bangkok had opinions on factors pertaining to retention wefe at moderate level as a whole and each of 5 aspects.
2. Teachers who had different educational levels had opinions of factors pertaining to retention as a whole different as well as for each 5 aspects.
3. Teachers who had different working experiences had opinions on factors pertaining as a whole were not different . Where as opinions on as aspect of organization and friend commitment were statisticcil significant diffences at .05 level.
4. Teachers who worked in different school sizes had opinions on factors pertaining as a whole were not different as well as each of 5 aspects.

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะได้รับความกรุณา อย่างสูงจาก อาจารย์ ดร. ณรงค์ พิมสาร ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร. สวัสดิ์ อุดมโกชน์ อดีตเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการตลอดมา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณอาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลชัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เนาวรัตน์ วิไลชนม์ รองศาสตราจารย์ ดร.ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ อาจารย์ ดร. มาลัย จีรวัดนเกษตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมพร ไชยะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม ที่ให้คำแนะนำและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบพระคุณเป็นพิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำ และคณะครู ประเภทวิชา บริหารธุรกิจ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ เพื่อนร่วมรุ่นทุกคน ที่ได้ช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ทำวิจัย ขอมอบให้ ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนตลอดจนผู้รับใบอนุญาต ทุกแห่ง และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

กาญจนา บุญภักดิ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	XII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	3
1.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 ขอบเขตพื้นที่หรือสภาพทางภูมิศาสตร์.....	6
1.7 คำนิยามศัพท์.....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวทางหลักการบริหารอาชีวศึกษาเอกชน.....	8
2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน.....	14
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	44
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	44
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
3.2.1 การสร้างเครื่องมือ.....	48
3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	48
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
3.5 สถิติที่ใช้ในงานวิจัย.....	50
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	101

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.2 สมมติฐานของการวิจัย.....	101
5.3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	101
5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	102
5.5 สรุปผลการวิจัย.....	103
5.6 อภิปรายผลการวิจัย.....	105
5.7 ข้อเสนอแนะ.....	113
5.8 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	114
บรรณานุกรม.....	115
ภาคผนวก.....	119
ประวัติผู้เขียน.....	142



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	อัตราเงินเดือนตามวุฒิ.....21
2.2	เกณฑ์กำหนดเวลาทำงาน.....22
2.3	ค่าสอนแทนที่สอนเกินกำหนด.....22
3.1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบจำแนกตามขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่.....44
3.2	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบจำแนกตามขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่.....46
3.3	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบจำแนกตามขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่.....47
4.1	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....53
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน..... 55
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทบริหารธุรกิจ ด้านสวัสดิการ.....57
4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน..... 59
4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ ด้านความมั่นคงของงาน.....60
4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ ด้านระบบบริหาร โรงเรียน.....62
4.7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน..... 63
4.8	เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา..... 64
4.9	เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูด้านสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา.....65
4.10	เปรียบเทียบค่ารายค่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการ ตามระดับการศึกษา..... 67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11	เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานครด้านเงินเดือนและ ค่าตอบแทน จำแนกตามระดับการศึกษา..... 68
4.12	เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงของงาน จำแนกตามระดับการศึกษา..... 69
4.13	เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านระบบบริหาร โรงเรียนจำแนกตามระดับการศึกษา..... 70
4.14	เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานครด้านระบบบริหาร โรงเรียน เป็นรายด้าน 5 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา 72
4.15	เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานครด้านความผูกพันกับหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 72
4.16	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานครด้านความผูกพันกับหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....74
4.17	เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 77
4.18	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.19	เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนจำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน.....79
4.20	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน..... 81
4.21	เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงของงาน จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน..... 81
4.22	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงของงาน จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน..... 83
4.23	เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านระบบบริหารโรงเรียน จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน..... 84
4.24	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านระบบบริหารโรงเรียน จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน..... 85
4.25	เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน 5 ด้าน จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน 86
4.26	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน 5 ด้าน จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน..... 87

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.27	เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความผูกพันกับ หน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....87
4.28	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความ ผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน.....89
4.29	เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....90
4.30	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีว ศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....91
4.31	เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนจำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา.....92
4.32	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือน และค่าตอบแทน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา..... 94
4.33	เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงของงาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา..... 95
4.34	เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านระบบบริหาร โรงเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา..... 96

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.35	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านระบบ บริหาร โรงเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....97
4.36	เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษาเป็นรายด้าน 5 ด้าน.....98



สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบความคิดในการวิจัย.....	5
2.1 โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนเอกชน.....	9



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐาน ที่สำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้ ประเทศไทยเปิดโอกาส ให้เอกชนได้ร่วมดำเนินการจัดการศึกษาส่วน หนึ่งเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการให้การศึกษาแก่ประชาชนซึ่งในปัจจุบันนี้โรงเรียนเอกชน ได้จัดการศึกษาทุกระดับทุกประเภทตั้งแต่ก่อนระดับอนุบาลจนถึงระดับปริญญาตรี และในการจัด อาชีวศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงนั้นสถานศึกษาภาค รัฐไม่สามารถรองรับจำนวนผู้ที่ต้องการเรียนเป็นจำนวนมากดังนั้นภาคเอกชนจึงได้เข้ามาดำเนินการ จัดการศึกษาในระดับดังกล่าวอย่างกว้างขวางและในปัจจุบันนี้มีโรงเรียนอาชีวศึกษา 335 โรง นักเรียน 466,455 คน ครู 17,234 คน แยกเป็นโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนส่วน ภูมิภาค 232 โรง นักเรียน 311,201 คน ครู 11,160 คน ในเขตกรุงเทพมหานคร 103 โรง นักเรียน 155,254 คน ครู 6,074 คน โรงเรียนที่เปิดสอนประเภทวิชาบริหารธุรกิจเพียงสาขาเดียวในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 67 โรง จำนวนนักเรียน 94,002 คน จำนวนครู 3,879 คน (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2541 : 7)

โรงเรียน เป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนต้อง เป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารที่สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนจนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้บุคคลากรทุกคนทุกฝ่ายให้ความร่วม มือช่วยเหลือและสนับสนุนการศึกษา ในการทำงานเกี่ยวกับการบริหารการศึกษานั้น ผู้บริหาร จะต้องได้รับความร่วมมือกับบุคคลากรทุกฝ่าย เช่น ครูใหญ่จะบริหาร โรงเรียนให้ราบรื่น และกิจการ ต่างๆจะก้าวหน้าด้วยดี ครูใหญ่จะต้องได้รับความช่วยเหลือจาก ครู คนงาน ภารโรง เจ้าหน้าที่ กรมกอง กระทรวง บุคคลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชน (กมล จูทรัพย์. 2516 : 239) ในการดำเนินงานทางด้านการศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจหลักในการดำเนินชีวิตโดยยึดมั่นในอุดม การณ์ว่า “ การศึกษาเป็นการพัฒนาคน ” (การศึกษาเอกชน. 2541 : 5) จะเห็นได้ว่า ครู บางคน มี อุดมการณ์ในความเป็นครูอยู่ในตนเอง ต้องการที่จะเห็นความเจริญก้าวหน้าของนักเรียน ซึ่งจะ เป็นกำลังที่สำคัญของประเทศชาติต่อไป ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีความภาคภูมิใจที่ได้มีส่วน ช่วยภาครัฐ ในการผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพและสร้างเยาวชน ให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่ทรงคุณค่า ให้กับสังคมและประเทศชาติ

การสรรหานุคลากรครูของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมักจะมีขั้นตอนในการสรรหา เหมือนกับการสรรหานุคลากรขององค์กรต่างๆ ได้แก่การประกาศรับสมัคร สอบ สัมภาษณ์ และ ทดลองงานจนกระทั่งบรรจุเข้าทำงานโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มักจะประสบกับปัญหาด้านของ นุคลากรมีการเคลื่อนย้ายบ่อยนั้นหมายถึงคุณภาพในการทำงานและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของ นักศึกษาคิดว่าจะมีผลดีมาน้อยเพียงใด การศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจ จึงเป็นปัจจัยที่ผู้บริหาร ทุกคนจะ ละเลยเสียไม่ได้เพราะ นั้นหมายถึงความมั่นคงขององค์กรของท่านเองด้วยโรงเรียนเอกชนเป็นสถานศึกษาที่สร้างคนให้มีคุณภาพ คนที่มีคุณภาพ คือคนที่มีความรู้ มีความสามารถ มีคุณ ธรรม มีสุขภาพกายดีและสุขภาพจิตดี ผู้ปกครองฝากความหวังไว้กับโรงเรียนที่จะต้องสร้างคนให้ มีคุณภาพ ฝากแง่คิดว่าการจัดการศึกษาโดยเฉพาะโรงเรียน (การศึกษาเอกชน.2541 : 5) ในระบบ การศึกษาที่จะเป็น ผู้รับภาระหน้าที่ดังกล่าวก็คือ ครู เพราะ อาชีพครู ไม่ว่าจะเป็นครูรัฐบาลหรือ ครูเอกชน ไม่มีใครปฏิเสธได้เลยว่าครูทั้ง 2 ประเภทปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน การเป็นครูโรงเรียนรัฐ บาลหรือครูโรงเรียนเอกชน ครูส่วนใหญ่จะต้องความมั่นคงในอาชีพ จึงต้องการเป็นครูโรง เรียนรัฐบาลที่มีบัญชีเงินเดือนขึ้นทุกปีอย่างเป็นระบบ มีตำแหน่งวิชาการและมีเงินประจำตำแหน่ง เมื่อทำงานมีผลงานแล้วได้รับผลตอบแทนก็อยากอยู่ในระบบข้าราชการตลอดไป และปีหนึ่ง ๆ ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนต้องประสบกับปัญหาเกี่ยวกับการบรรจุครูของ โรงเรียนรัฐบาลทั้งต้นปี กลางปี จากผลการวิจัยของจุมพล พูลภัทรชีวิน. (2536 :39 – 59) พบว่า ครูมีโอกาสก้าวหน้าใน ชีวิต เพราะมีการสนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ทั้งส่งไปฝึกอบรม ส่งเสริมให้ เรียนต่อในระดับปริญญาโท ครูมีความมั่นคงในการทำงาน เพราะโรงเรียนมีความมั่นคง ครูมีส วัสดิการดี ทำงานแล้วสบายใจ มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานดี ไม่แข่งขันชิงดีชิงเด่นมีอิสระ ในการทำงาน พอใจเงินเดือน รักษาชีพครู และรายงานการวิจัยของคณะกรรมการการศึกษาแห่ง ชาติ พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนคงอยู่ คือ ครูมีโอกาสก้าวหน้าในชีวิต เพราะมีการ สนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ทั้งส่งไปฝึกอบรม ส่งเสริมให้เรียนต่อในระดับ ปริญญาโท

โรงเรียนเอกชนจะสามารถผลิตนักศึกษาให้ดีมีคุณภาพก็ต้องขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำหน้าที่ ในการสอนให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนของ โรงเรียนอีกปัจจัยหนึ่งก็คือ ครู ถ้าครูมีความสุขความมั่นคงในการทำงาน เขาก็จะมีกำลังใจในการ สอน ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดี และที่สำคัญเขาจะมีความรักความผูกพันกับโรงเรียน มีความรู้สึกเป็น ส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีความรักความห่วงใยและอยู่กับโรงเรียนนานๆ ช่วยพัฒนาให้โรงเรียน เจริญก้าวหน้า ช่วยแก้ปัญหาผู้ที่ไม่มีที่เรียน ช่วยแก้ปัญหาสังคมได้ส่วนหนึ่ง

ในการบริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ปัจจัย หลักประการหนึ่ง คือการมีครูที่มีความสามารถในการสอนและมีความยึดมั่นในอุดมการณ์การเป็น ครูอาชีพ อย่างไรก็ตาม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่จะประสบกับปัญหาการลาออกของ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครู ในแต่ละปีซึ่งเป็นปัญหาที่ผู้บริหารได้ดำเนินการแก้ไขได้บางส่วน จากการสัมภาษณ์นายสุพจน์ จันทะวงษ์ กรรมการบริหารโรงเรียนศรีวัฒนาบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีนานาชาติ เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2542 ณ โรงเรียนศรีวัฒนาบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีนานาชาติ เวลา 14.00 น. พบว่า สถิติการลาออกของครูว่าในแต่ละปีตั้งแต่ประมาณปี พ.ศ. 2528 - 2535 จะมีครูที่ลาออกมากเนื่องจากครูสอบเข้ารับราชการได้เฉลี่ยปีละ 5 - 8 คน ซึ่งเป็นระยะเวลาที่โรงเรียนจะเปิดการศึกษาใหม่ของทุกๆปี ทางโรงเรียนต้องรับสมัครบุคลากรใหม่ ในการแก้ปัญหาการจัดการดังกล่าว โรงเรียนศรีวัฒนาบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีนานาชาติ จึงได้หาแนวทางแก้ไขโดยการจัดสวัสดิการ ให้ค่าตอบแทน จัดสัมมนาทุกสิ้นปีการศึกษา ให้รางวัลกับครูที่ป่วยสาขาลาขาดน้อยที่สุด ครูดีเด่น ครูมาทำงานเช้าสม่ำเสมอ ครูบุคลิกภาพดี โบนัส 1.5 เท่าของเงินเดือน รวมทั้งการกระจายอำนาจในการบริหารออกไปยังฝ่ายและแผนกต่างๆของโรงเรียน ไม่ได้รวมอยู่ที่ผู้อำนวยการหรืออาจารย์ใหญ่เพียงผู้เดียว ฯลฯ เป็นผลให้ตั้งแต่ปี พ.ศ.2535 - ปัจจุบันมีครูลาออกจากโรงเรียนศรีวัฒนาบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีนานาชาติน้อยมาก

ในฐานะที่ผู้วิจัยทำงานในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนยังคงอยู่ ซึ่งผลจากการวิจัยจะเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน นำไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานบุคลากรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์คือ

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

1.3 สมมุติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

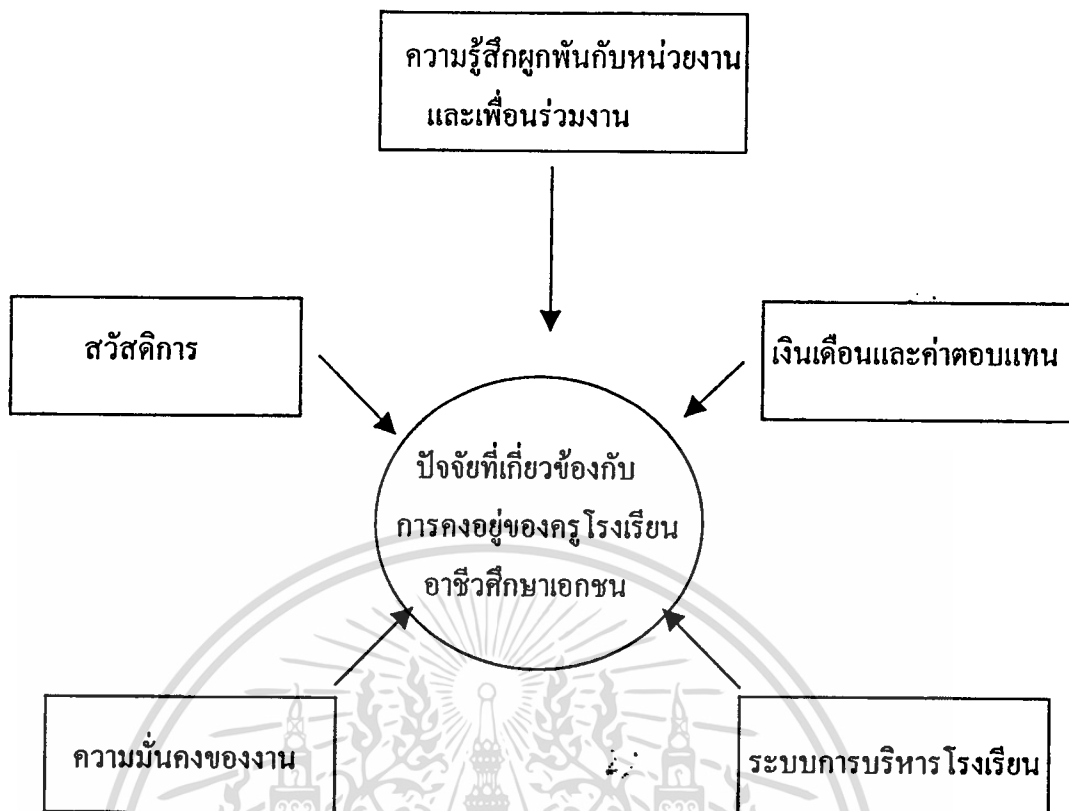
3. ครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ แตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Frederick Herzberg ในส่วนที่เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ที่กล่าวไว้ 5 ด้าน คือ (1) การประสบผลสำเร็จในการทำงาน (Achievement) (2) ความรับผิดชอบ (Responsibility) (3) การยอมรับ (Recognition) (4) ความเจริญก้าวหน้า (Advancement and Growth) (5) ลักษณะของงาน (The Work Itself) (Stoner. 1978 : 419) และกรอบแนวความคิดที่เป็นผลการวิจัยของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2536) ที่ได้วิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนคงอยู่ คือ

1. ครูมีโอกาสก้าวหน้าในชีวิต เพราะมีการสนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ทั้งส่งไปฝึกอบรม และส่งเสริมให้เรียนต่อในระดับปริญญาโท
2. ครูมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เพราะโรงเรียนมีความมั่นคง มีชื่อเสียงมานาน
3. ครูมีสวัสดิการดี ทำงานแล้วสบายใจ มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานดี ไม่แข่งขันชิงดีชิงเด่นมีอิสระในการทำงาน พอใจเงินเดือน รักอาชีพครู
4. ครูมีขวัญและกำลังใจ ทำงานอย่างสบายใจ มีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และในฐานะที่ผู้วิจัยทำงานอยู่ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่าระบบบริหารงานของโรงเรียนก็เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อการคงอยู่ของครูเช่นการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานหรือมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือนโยบายในการบริหาร การจัดการเรียนการสอน

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เพิ่มเติมอีก 1 ตัวแปร คือ ระบบบริหารโรงเรียนกรอบความคิดในการวิจัยจึงประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร ใน 5 ด้าน คือ (1) ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน (2) ด้านสวัสดิการ (3) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (4) ด้านความมั่นคงในการทำงาน และ(5) ด้านระบบบริหารโรงเรียน ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบความคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.1.1 ประชากร ได้แก่ ครูประจำที่สอนวิชาต่างๆ ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจที่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กในกรุงเทพมหานคร จำนวน 3,879 คน จากโรงเรียน 67 โรงเรียน

1.5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูประจำที่สอนวิชาต่างๆ ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทวิชาบริหารธุรกิจที่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ 31 โรงเรียน ขนาดกลาง 22 โรงเรียน และขนาดเล็ก 14 โรงเรียน จำนวน 3,879 คน ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan แล้วเทียบสัดส่วนจากประชากรของแต่ละโรงเรียนแล้วได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

1.5.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ครูประจำที่สอนวิชาต่างๆ อยู่ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น

1.5.2.1.1. ระดับการศึกษา จำแนกเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1.ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2.ปริญญาตรี
- 3.สูงกว่าปริญญาตรี

1.5.2.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น

- 1.ต่ำกว่า 5 ปี
2. 5 – 10 ปี
3. มากกว่า 10 ปี

1.5.2.1.3 ขนาดของโรงเรียน จำแนกเป็น

1. ขนาดใหญ่
2. ขนาดกลาง
3. ขนาดเล็ก

1.5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ใน 5 ด้าน คือ

1. ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน
2. ด้านสวัสดิการ
3. ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน
4. ด้านความมั่นคงของงานที่ทำ
5. ด้านระบบการบริหาร โรงเรียน

1.6 ขอบเขตพื้นที่หรือสภาพภูมิศาสตร์

ในการวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูประจำที่สอนวิชาต่างๆ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร

1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1.7.1. ครู หมายถึง บุคลากรที่บรรจุเข้าทำการสอนประจำ ที่สอนวิชาต่างๆในประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร

1.7.2. โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่เปิดสอนเฉพาะประเภทบริหารธุรกิจ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 และอยู่ในความควบคุมดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร

1.7.3. การคงอยู่ คือ การที่ครูยังคงเป็นครูประจำกับโรงเรียนที่และทำหน้าที่สอนอยู่ในวันเก็บข้อมูล

1.7.4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่จำแนกเป็น

1.7.4.1 ความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสำนึกและห่วงใย ต้องการอยากอยู่ร่วมกับเพื่อนทำงานในโรงเรียนเดิม ด้วยความเต็มใจ และต้องการที่จะเห็นโรงเรียนและเพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้า

1.7.4.2 สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่โรงเรียนจัดหาให้เพื่ออำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน รวมถึงผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างเงินเดือน เช่น มีรถรับส่ง มีค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าอาหารกลางวัน ค่าเล่าเรียนบุตร เงินกู้ฉุกเฉิน เงินประกันสังคม

1.7.4.3 เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่มีมูลค่าเป็นตัวเงินที่โรงเรียนจ่ายให้แก่ครูประจำทุกเดือน

1.7.4.4 ความมั่นคงของงานที่ทำ หมายถึง ความรู้ที่กว้างงานที่ทำซึ่งจะไม่มีมีการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนจะไม่ถูกยุบ หรือถูกยกเลิกจ้างอย่างง่ายดายหากไม่ได้กระทำความผิดใดๆ

1.7.4.5 ระบบการบริหาร โรงเรียน หมายถึง การที่ผู้แทนครูหรือครูมีโอกาสเข้าร่วมในการจัดทำแผนงานหรือร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานของโรงเรียน

1.7.5. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดที่ครูผู้นั้นมี ในวันเก็บข้อมูลจำแนกเป็น

1.7.5.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.7.5.2 ปริญญาตรี

1.7.5.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.7.6. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง จำนวนปีในการทำงานของครูที่ทำการสอนในโรงเรียนแห่งนั้น จำแนกเป็น

1.7.6.1 ต่ำกว่า 5 ปี

1.7.6.2 5 – 10 ปี

1.7.6.3 มากกว่า 10 ปี

1.7.7. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนแตกต่างกัน โดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กำหนด จำแนกเป็น

1.7.7.1 โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียนมากกว่า 1,180 คน

1.7.7.2 โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ขนาดกลาง จำนวนนักเรียนระหว่าง 591 – 1,180 คน

1.7.7.3. โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 591 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

วรรณกรรม และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

2.1 แนวทางการบริหารอาชีวศึกษาเอกชน

2.1.1 การบริหาร โรงเรียนเอกชน

2.1.2 โครงสร้างการบริหาร

2.1.3 การบริหารงานบุคคล

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชา

บริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร

2.2.1 ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน

2.2.3 ด้านสวัสดิการ

2.2.3 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

2.2.4 ด้านความมั่นคงของการทำงาน

2.2.5 ด้านระบบการบริหารโรงเรียน

2.1 แนวทางหลักการบริหารอาชีวศึกษาเอกชน

แนวทางการบริหารอาชีวศึกษาเอกชนจะนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

2.1.1 การบริหารโรงเรียนเอกชน

การบริหารงานในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีการจัดการบริหารงานขึ้นอยู่กับเจ้าของ ซึ่งอาจจะเป็นหุ้นส่วน หรือเจ้าของคนเดียวไม่เหมือนกันในแต่ละโรงเรียน ตามกฎหมายการจัดตั้งโรงเรียนเอกชน ต้องมีผู้รับใบอนุญาตและต้องเป็นนิติบุคคล

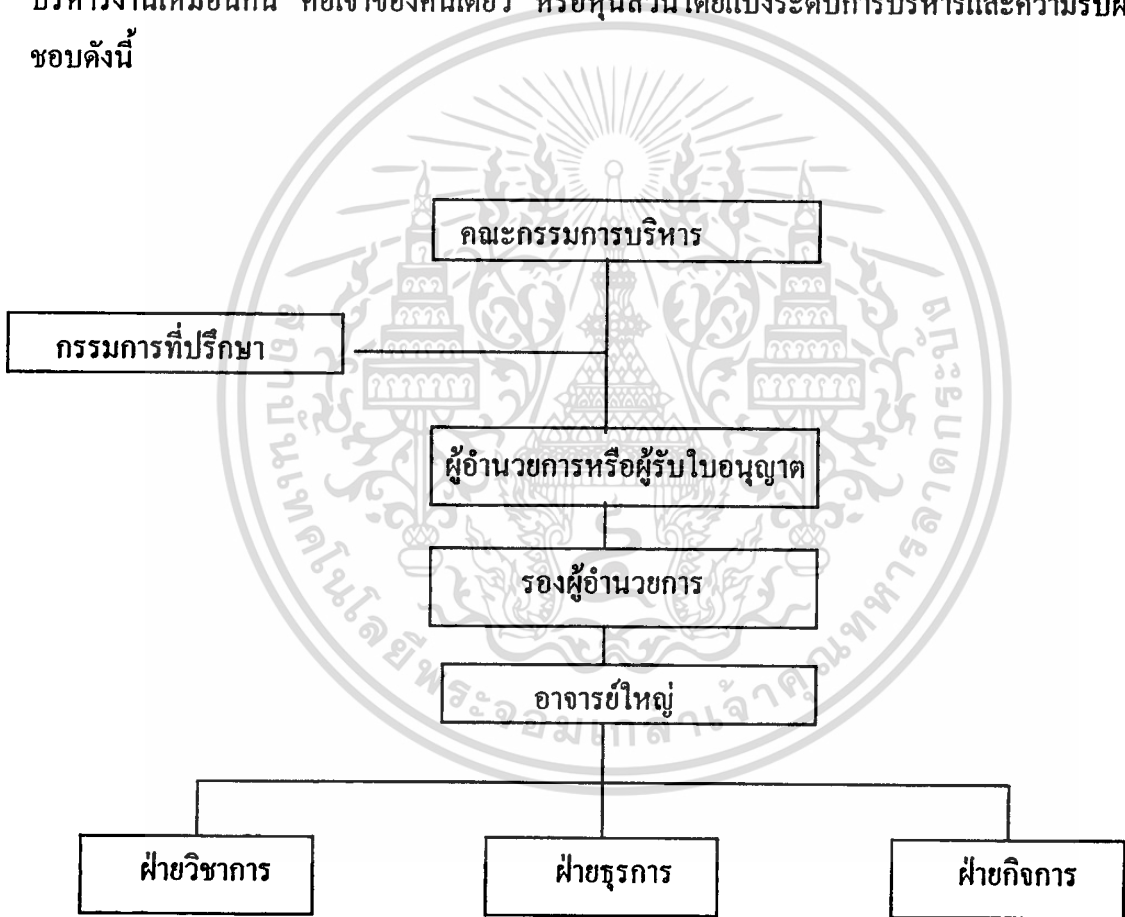
ในการบริหารงานโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทบริหารธุรกิจ มีการจัดการเรียนการสอนการใช้หลักสูตร จาก 2 สถาบันด้วยกัน คือใช้หลักสูตรของกรมอาชีวศึกษา และหลักสูตรจากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในการบริหารงานโรงเรียนมีระเบียบ มีขั้นตอนที่สะดวกและรวดเร็วไม่ล่าช้า การตัดสินใจค่อนข้างจะรวดเร็วซึ่งทำให้โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีความทันสมัยในเรื่องของเทคโนโลยี เครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน ครู มีส่วนร่วมในการบริหารงานในระดับล่าง ผู้บริหารจะเป็นผู้พิจารณาเรื่องต่างๆ และอนุมัติโครงการต่างๆ โดยผู้บริหารทั้งสิ้น ทุกระดับเข้มงวด ในการปฏิบัติงานสอนนักเรียน มีการจัดการนิเทศครู อาจารย์ทุกภาคเรียน เนื่องจากต้องมีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา การแต่งกายครู อาจารย์มีการแต่งกายเป็นเครื่องแบบของทางโรงเรียนที่จัดหาให้ ซึ่งทำให้ดูมีระเบียบ การทำงานความมีอิสระใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงานค่อนข้างจะเคร่งครัด จะมีการจัดการประชุมติดตามผลงานตลอดเวลา จึงทำให้ได้ผลงานรวดเร็ว ถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์ตลอดเวลาไม่ล่าช้า โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจะมีลักษณะเหมือนกับการทำงานขององค์กรในภาคเอกชนทั่วไป ดังนั้นครูทุกคนต้องทำงานหนัก และกระตือรือร้นตลอดเวลา ต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเสมอ เนื่องจากโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ต้องทำการสอนเพื่อที่จะผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพเท่าเทียมกับที่รัฐบาลทำอยู่

2.1.2 โครงสร้างการบริหารงาน

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จะอยู่ในความดูแลของ กองโรงเรียนอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ มีการจัดการบริหารงานที่มีโครงสร้างในการบริหารงานเหมือนกัน คือเจ้าของคนเดียว หรือหุ้นส่วน โดยแบ่งระดับการบริหารและความรับผิดชอบดังนี้



แผนภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนเอกชน
ที่มา : ศรีวิวัฒนาบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีนานาชาติ.2526:3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ผู้รับใบอนุญาตหรือผู้อำนวยการ

ผู้รับใบอนุญาตหรือผู้อำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และวางแผนในการบริหารโรงเรียน กำกับดูแลและรับผิดชอบในการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามกฎหมาย ตลอดจนส่งเสริม และสนับสนุน ในการพัฒนาโรงเรียนทุกด้านสู่ความเป็นเลิศ และลักษณะงานที่ปฏิบัติดังนี้ (ศรีวัฒนาบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีนานาชาติ. 2542 : 7)

1.1 กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และวางแผนในการบริหารงานของโรงเรียน

1.2 กำกับดูแลรับผิดชอบในการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบคำสั่ง ประกาศ ตลอดจนนโยบายของโรงเรียน และทางราชการ

1.3 ส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ และคุณวุฒิเพิ่มขึ้นตามโอกาสอันควร

1.4 ส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนางานวิชาการ งานกิจการนักศึกษา และงานสำนักงานให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ด้วยระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน และจัดการเรียนการสอน

1.5 ส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาอาคารสถานที่ตลอดจนบริเวณภายในโรงเรียนให้สะอาด ร่มรื่น และสวยงาม

1.6 ส่งเสริมและสนับสนุนในการสร้างสรรค์ความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะอาจารย์ ผู้ปกครอง และนักศึกษา เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามนโยบายของโรงเรียน

1.7 ส่งเสริมและสนับสนุนในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และราชการ

1.8 ติดตามประเมินผล และพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรด้วยความเป็นธรรม

2. อาจารย์ใหญ่

อาจารย์ใหญ่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และวางแผน ในการบริหารงานของโรงเรียน กำกับดูแลรับผิดชอบในงานวิชาการ และงานกิจการนักศึกษา ให้เป็นไปตามนโยบาย และวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ตลอดจนส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร สื่อการสอน และสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและลักษณะงานที่ปฏิบัติดังนี้ (ศรีวัฒนาบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีนานาชาติ .2542 : 9)

2.1 เป็นกรรมการเข้าร่วมประชุมเพื่อกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์เพื่อวางแผนในการบริหารงานของโรงเรียน

2.2 กำหนดดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์และนักศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ นโยบายของโรงเรียน และทางราชการ

2.3 ส่งเสริมและสนับสนุนในการวางแผนพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ ทักษะและคุณวุฒิ เพิ่มขึ้นตามโอกาสอันควร

2.4 ส่งเสริมและสนับสนุนในการวางแผนงานทางวิชาการ และงานกิจการนักศึกษา ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักศึกษา และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม

2.5 เสนอแนะผู้รับใบอนุญาตหรือผู้อำนวยการ ในการจัดหาอุปกรณ์การสอน หนังสือ คู่มือ การสอน การประเมินผล หลักสูตร เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุครุภัณฑ์ อุปกรณ์กีฬา ให้เหมาะสมกับความจำเป็นของโรงเรียนและจำนวนนักศึกษา

2.6 ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่จะก่อให้เกิดทักษะทางด้านวิชาชีพ คุณธรรม และศีลธรรมที่ดีแก่นักศึกษา และอาจารย์

2.7 ส่งเสริมสนับสนุนและเผยแพร่ข่าวสารของทางราชการ และเอกชนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิ และผลประโยชน์ที่อาจารย์ และนักศึกษาพึงจะได้รับ

2.8 วางแผนในการรับนักศึกษา และจัด โปรแกรมการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับ อาคาร สถานที่ อุปกรณ์ และบุคลากรของโรงเรียน

2.9 วางแผนในการจัดอัตรากำลังของอาจารย์ และพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ามาเป็นอาจารย์ของโรงเรียน

2.10 ส่งเสริมและสนับสนุนในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสถานศึกษาต่างๆ หน่วยงานราชการและเอกชน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาอาจารย์ และนักศึกษา

2.11 ส่งเสริมและสนับสนุนในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียน ศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียน

2.12 ติดตาม ประเมินผล ตลอดจนพิจารณาความดี ความชอบของอาจารย์ในฝ่ายวิชาการ และกิจการนักศึกษาด้วยความเป็นธรรมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

2.13 ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ

3.ฝ่ายวิชาการ

ฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ วางแผนการจัดการเรียนการสอน ให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเป็นอาจารย์ประจำ และปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิชาการ หรือปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนปฏิบัติงาน เกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน สนับสนุน และส่งเสริมการเรียนการสอน ให้เป็นไปตามนโยบายของโรงเรียนและของฝ่ายวิชาการ และลักษณะงานที่ปฏิบัติดังนี้ (ศรีวัฒนาบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีนานาชาติ.2542:11)

3.1 กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงานวิชาการ

3.2 วางแผนและกำหนดวิธีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ

3.3 บริหารและพัฒนาหลักสูตร และการจัดแผนการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน

3.4 กำกับดูแลควบคุม และรับผิดชอบในการจัดทำงบประมาณของฝ่ายวิชาการ

3.5 รับผิดชอบโครงการและกิจกรรมชมรมที่สนับสนุน ส่งเสริมงานวิชาการ

3.6 กำกับดูแลและรับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรในฝ่ายวิชาการ

3.7 จัดทำปฏิทินงานประจำปีการศึกษาของฝ่ายวิชาการ

3.8 กำกับดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำประมวลการสอน แผนการสอน บันทึกการ
สอนของอาจารย์

3.9 ดูแลและรับผิดชอบการประชุมงานฝ่ายวิชาการ

3.10 รับผิดชอบการจัดตารางสอนตารางสอบ

3.11 กำกับดูแล และรับผิดชอบเกี่ยวกับนักศึกษาตามขอบข่ายงานวิชาการ

3.12 รับผิดชอบในการประเมินผล โครงการต่างๆ

3.13 ประสานงาน และสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

3.14 ติดตามประเมินผล ตลอดจนพิจารณาความดี ความชอบของอาจารย์ด้วยความเป็น
ธรรม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

3.15 สอนวิชาสามัญหรือวิชาชีพตามที่ได้รับมอบหมาย

3.16 ให้คำปรึกษา และคำแนะนำแก่บุคลากรในฝ่ายวิชาการ

3.17 เสนอแนะความคิดเห็นแก่ผู้บริหาร

3.18 รับผิดชอบการประเมินผลอาจารย์จากนักศึกษา

3.19 เสนอรายชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาในการประชุม

3.20 ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และ
อาจารย์ใหญ่

4.ฝ่ายกิจการนักเรียน นักศึกษา

ฝ่ายกิจการนักเรียน นักศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบ กำหนดนโยบายวัตถุประสงค์
ในงานของฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ ของทางโรง
เรียน และกับดูแลรับผิดชอบ ในการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ หัวหน้าระดับ และมีหน้าที่ในการจัด
กีฬาสัมพันธ์ให้กับนักเรียน นักศึกษา และดูแลในเรื่องของสารเสพติดให้กับนักเรียนนักศึกษา
พร้อมทั้งเป็นที่ปรึกษาและแนะแนวปัญหาต่างๆ ให้แก่นักเรียนนักศึกษา และลักษณะงานที่ปฏิบัติ
ดังนี้ (ศรีวัฒนาบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีนานาชาติ.2542:13)

4.1 ส่งเสริม และสนับสนุนให้นักศึกษาเป็นผู้มีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา

4.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษารู้รักสามัคคี และมีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

4.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนรักความสะอาด และมีสุขภาพพลานามัยที่ดี

4.4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษาเป็นผู้ละเว้นสิ่งเสพติด และอบายมุข

4.5 ส่งเสริมและสนับสนุนแนวทางในการแก้ไขปัญหาพฤติกรรมของนักศึกษา ให้แก่นักศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

4.6 ส่งเสริม สนับสนุนอาจารย์ที่ปรึกษา และบุคลากรในฝ่าย ให้มีการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

4.7 ส่งเสริมให้นักศึกษาเป็นผู้มีน้ำใจเป็นนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ และอภัยกัน

4.8 ส่งเสริมการตรวจสอบสารเสพติดที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

5. ฝ่ายธุรการ

ฝ่ายธุรการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ กำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานของฝ่ายธุรการ ให้สอดคล้องกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ของโรงเรียน รับผิดชอบในการจัดหาบุคลากรให้กับทางโรงเรียน งานเอกสารต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ดูแลเกี่ยวกับกฎระเบียบ สวัสดิการต่างๆ งบประมาณการเงิน ของโรงเรียนที่เกี่ยวกับบุคลากร และการใช้จ่ายของโรงเรียน การประชาสัมพันธ์ งานบริการต่างๆและอื่นๆ (ศรีวัฒนาบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีนานาชาติ.2542 : 15)

2.1.3 การบริหารงานบุคคล

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

สมยศ นาวิการ (2525 : 507) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลประกอบขึ้นด้วยขั้นตอนที่ต้องปฏิบัติบนพื้นฐานของ ความต่อเนื่องดังต่อไปนี้คือ การวางแผนทรัพยากรกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การแนะนำเข้าทำงานและการปฐมนิเทศน์ การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การลดตำแหน่ง การพ้นจากงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน นั้นมีการจัดก้ารด้านการบริหารงานบุคคล ทั้งฝ่ายการสอน และฝ่ายสนับสนุนการสอน ที่มีระดับขั้นตอนในการรับและพิจารณาบุคคลเข้าทำงานเหมือนกับองค์กรทั่วไป ได้แก่

1. ก่อนการรับบุคคลเข้าทำงาน

- 1.1 การวางแผนนโยบาย
- 1.2 การวางแผนกำลังคน
- 1.3 การกำหนดตำแหน่ง
- 1.4 การกำหนดเงินเดือน
- 1.5 การสรรหาบุคคล
- 1.6 การบรรจุและแต่งตั้ง

2. ขณะปฏิบัติงาน

- 2.1 การทดลองปฏิบัติงาน
- 2.2 การจัดทำทะเบียนประวัติ
- 2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.4 การพัฒนาบุคลากร
- 2.5 การจัดสวัสดิการ

3. ขณะพ้นจากหน้าที่ของบุคลากร

4. การให้ออกจากงาน

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้มีการพัฒนาและบำรุงรักษาครูไว้ด้วยการสร้างขวัญและกำลังใจด้วยวิธีการต่าง ๆ กัน เช่น การส่งไปศึกษาต่อ การเข้ารับการอบรม สัมมนา การเลื่อนตำแหน่ง การให้ค่าตำแหน่งกับครูที่ทำหน้าที่บริหารงานในระดับกลาง การให้รางวัลแก่ครูที่ปฏิบัติงานดีเยี่ยม ปัญหาในการบริหารงานบุคคลมีค่อนข้างมาก ได้แก่ ปัญหาในการลาออก จากสถิติปี 2536-2541 เฉลี่ยปีละ 3 คน ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเนื่องจากการครูต้องทำงานหนักเพื่อที่จะได้ค่าตอบแทนให้เพียงพอต่อการครองชีพของครู (สถิติบุคลากร โรงเรียนศรีวัฒนาบริหารธุรกิจ และเทคโนโลยีนานาชาติ. 2541)

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

องค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึก ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการปฏิบัติงานนั้นๆ เช่น ความสัมพันธ์ในการทำงานของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานอื่นๆ การที่คนเราจะทำงานอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข การที่จะทำให้บุคคลทำงานและอยู่กับองค์กรได้นานๆ นั้นมีปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลหลายปัจจัยด้วยกัน ปัจจัยเหล่านี้เป็นผลมาจากความต้องการเบื้องต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของคนเรา ทั้งสิ้นเมื่อได้รับการตอบสนองตามที่ต้องการแล้วก็จะทำให้เขาเหล่านั้นมีความสุขต่อการทำงานและรู้สึกว่ามีความมั่นคงต่อการทำงานและการดำรงชีวิต ดังปัจจัยต่างๆ ดังนี้

2.2.1 ความผูกพันกับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

2.2.2 สวัสดิการ

2.2.3 เงินเดือนและค่าตอบแทน

2.2.4 ความมั่นคงของงานที่ทำ

2.2.5 ระบบการบริหารโรงเรียน

2.2.1. ความผูกพันกับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัย ที่สำคัญมากประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่เป็นอย่างมากเพราะถ้าหากว่าบุคลากรไม่ใจที่จะอยู่กับองค์กรแล้วงานที่เขาทำก็จะไม่ประสบผลสำเร็จไปในทางที่ดีได้เลย ในทางตรงกันข้ามถ้าพนักงานหรือบุคลากรมีความสุขในการทำงานมีความรักและหวงแหนองค์กรของเขา เขาทำงานอย่างเต็มที่และรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีผู้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายคนดังนี้

Kanter (อ้างในปริยาพร วงศ์อนุตโรจน์. 2532 : 13) ให้ความหมายว่าเป็นความตั้งใจของบุคคลในสังคมที่จะใช้พลังงานและความศรัทธาต่อการทำงานในองค์กร

Hall and others (อ้างในปริยาพร วงศ์อนุตโรจน์. 2532 : 13) มองความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการไปสู่เป้าหมายขององค์กร และบุคคลจะมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปทิศทางเดียวกันกับองค์กร

Hrebiniak and Alutto (อ้างในปริยาพร วงศ์อนุตโรจน์. 2532 : 14) ให้ความหมายว่าเป็นความไม่ย่อถอยและไม่เต็มใจที่จะจากองค์กร เพราะการเพิ่มขึ้นของรายรับ สถานภาพ ความมีอิสระในวิชาชีพ ความมีมิตรสัมพันธ์ในองค์กร เป็นผลของการปะทะสังสรรค์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ในระหว่างที่อยู่องค์กร

Porter and others (อ้างในปริยาพร วงศ์อนุตโรจน์. 2532 : 14) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ลักษณะ คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร มีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

Buchanan II (อ้างในปริยาพร วงศ์อนุตโรจน์. 2532 : 14) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์ของบุคคล การเป็นที่พึงได้ของบุคคลในองค์กร เจตนาคติของบุคคลต่อองค์กร การติดต่อกับสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นเรื่องของชีวิต หรือเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับชีวิต แต่ละคนต่างเกิดมาพร้อม

กับความสามารถที่จะพัฒนาศักยภาพต่างๆของตนเองบางคนมีความสุขสนุกสนานกับชีวิต บางคนอาจจะประสบกับความยุ่งยากนานับประการที่เป็นอุปสรรคต่อชีวิต

Dubin and others (อ้างในปริยาพร วงศ์อนุตโรจน์. 2532 : 22) รายงานจากศูนย์การศึกษาความสนใจของชีวิตกับความผูกพันต่อองค์การพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีศูนย์ความสนใจของชีวิตอยู่ทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การ

Angle and Perry (อ้างในปริยาพร วงศ์อนุตโรจน์. 2532 : 22) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพขององค์การพบว่า คุณลักษณะส่วนตัวด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ ผู้หญิงมีความผูกพันสูงกว่าชาย แต่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพขององค์การโดยรวม ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการเปลี่ยนงาน

มาฆพ สวามิชัย (2527 : 132-134) กล่าวว่าเพื่อนร่วมงานย่อมมีส่วนที่จะทำให้พนักงานพอใจและมีความสุขในการทำงานมากน้อยเพียงไร ดังนั้นหน่วยงานจึงพยายามที่จะจัดให้พนักงานที่มีความสนใจเหมือนกัน มีความใกล้ชิดผูกพันหรือเกี่ยวข้องกันในเรื่องหนึ่งให้มีโอกาสทำงานใกล้ชิดกันหรือร่วมกันเพื่อให้เกิดความสบายใจ และเป็นการผ่อนคลายความจำเจซ้ำซากในการทำงาน ทำให้ทุกคนสนุกสนานเพลิดเพลินกับงาน จนลืมว่าตนทำงานที่ต้องรับผิดชอบไปเสีย แต่ผลงานกลับเพิ่มเป็นที่พอใจของทุกคน เป็นต้น

ในเรื่องเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานอาจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายๆอย่างตาม ที่เห็นสมควร ดังนี้

1. จัดพนักงานที่มีความสนใจ ความถนัดหรือความชอบพอกันให้ได้มีโอกาสเกี่ยวข้องกันทำงานใกล้ชิดกันพอสมควร
2. จัดให้พนักงานได้ทำงานเกี่ยวพันกันบ้าง เช่น ในโรงงานบางแห่งมีการจัดให้พนักงานทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม จัดโต๊ะทำงานให้อยู่ร่วมกันติดกัน ทำให้มีโอกาสพูดคุยกันบ้างโดยไม่เสียงานแต่อย่างใด ก็จะทำให้งานสนุกสนานขึ้น
3. จัดให้มีกิจกรรมร่วมกันบ้าง ทั้งในด้านนันทนาการ สังคม และการงานเพื่อความผูกพันความรักใคร่ สามัคคีในหมู่เพื่อนร่วมงาน และจะทำให้ทุกคนมีความอบอุ่นผูกพันรักใคร่กันซึ่งจะเป็นผลดีแก่การทำงานในที่สุด
4. อาจให้เพื่อนร่วมงานช่วยกันทำงานเป็นขั้นๆ ตามความเหมาะสม โดยแต่ละคนรับผิดชอบงานเป็นส่วนๆ แต่ต้องทำร่วมกันเพื่อให้ได้ผลสำเร็จรูปที่สมบูรณ์ ซึ่งวิธีการเช่นนี้จะช่วยทำให้พนักงานมีความสนใจ และสนุกสนานในงานการทำงานมากขึ้นด้วย

สุเทพ เมฆ (2531) ได้ศึกษาความพึงพอใจในบรรยากาศการเรียนการสอนของนักเรียน และครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทพณิชยกรรมในเขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในบรรยากาศการเรียนการสอนของนักเรียนโดยทั่วไปเป็นที่น่าพอใจ และเมื่อพัฒนาเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจเป็นรายองค์ประกอบแล้วปรากฏว่านักเรียนมีความพึงพอใจในระดับมากต่อการวัดและประเมินผล วิธีสอนและกิจกรรมการเรียนการสอน ส่วนองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มเพื่อน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน หลักสูตรการบริการทางวิชาการ อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับน่าพอใจทั้งสิ้น

คำนี้ นกแก้ว (2524 :81 – 83) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3.” โดยใช้แบบสอบถามครู – อาจารย์ จำนวน 504 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้ครู – อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบและลักษณะงาน

2. องค์ประกอบที่ทำให้ครู – อาจารย์รู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

3. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู – อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ผลดังนี้

3.1 ครู – อาจารย์ เพศชายและเพศหญิง มีความแตกต่างกัน คือ ความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

3.2 ครู – อาจารย์ ที่มีอายุราชการ 1- 10 ปี และอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกัน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3.3 ครู – อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรี และวุฒิทางการศึกษาดั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ในองค์ประกอบทั้งหมดไม่แตกต่างกัน

2.2.2 สวัสดิการ

มานพ สวามีชัย (2527:166 - 167) กล่าวว่าสวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวกับ ประโยชน์อื่นๆนอกเหนือจากเงินเดือน และค่าจ้าง ที่องค์การได้จัดให้แก่พนักงานทั้งในรูปของตัวเงินและอื่นๆ ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวกับให้แก่พนักงาน

1. จะช่วยลดอัตราการลาออกจากงานของพนักงานลงได้
2. จะช่วยขกขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน
3. จะช่วยให้พนักงานมีความมั่นคงปลอดภัยขึ้น
4. จะช่วยให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์การ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และพร้อมที่จะทำงานเพื่อองค์การ ซึ่งได้จัดชนิดของสวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวกับ เป็น 4 ประเภท คือ

4.1 ด้านความมั่นคงปลอดภัยของพนักงาน สวัสดิการที่จะจัดให้เพื่อสร้างความมั่นคงปลอดภัยให้แก่พนักงานอาจจะทำได้หลายวิธี เช่น

- ประกันอุบัติเหตุให้แก่พนักงาน
- ประกันชีวิตให้แก่พนักงาน
- บำเหน็จ บำนาญ
- สวัสดิการในด้านที่อยู่อาศัย เช่น ให้กู้เงินซื้อบ้าน จัดสร้างที่พักให้อยู่ฟรี หรือให้เช่าซื้อ หรือให้เช่าในราคาถูก
- ช่วยค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น

4.2 ผลประโยชน์ในเรื่องเวลา เช่น ให้อجازاتพักผ่อนประจำปี ให้สิทธิในการลาต่างๆ เช่น ลาป่วย ลากิจ ลาคลอดบุตร ลาป่วย ลากิจ และอื่นๆ

4.3 โบนัสและรางวัล เช่น เมื่อบริษัทได้กำไรหรือได้รับผลประโยชน์อื่นๆเป็นพิเศษ ก็แบ่งผลประโยชน์นั้นให้แก่พนักงานในรูปของโบนัส และรางวัล

4.4 โครงการให้บริการต่างๆเช่น จัดสโมสร หาสถานที่เล่นกีฬาให้ ช่วยเหลือสนับสนุนในกิจกรรมอื่นๆ เช่น ด้านดนตรี ตั้งร้านสหกรณ์ ตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ บริการให้เงินกู้ยืม ในกรณีฉุกเฉิน

มาฉพ สวามีชัย (2527 : 134-135) กล่าวว่า สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆที่หน่วยงานจัดให้แก่พนักงานนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน ให้แก่พนักงานได้ใช้ในการทำงานให้แก่พนักงาน และหน่วยงานต่างๆให้ความสำคัญและความสนใจในการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่พนักงานอย่างเพียงพอเหมาะสมสภาพการทำงานก็มีส่วนช่วยอย่างยิ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน ซึ่งมีแนวปฏิบัติดังนี้

1. จัดสภาพการทำงานให้สดชื่นร่มรื่น น่าสบายมีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเททั่วถึง มีที่นั่งหรือ โต๊ะทำงานให้เพียงพอแก่บุคคลตามความเหมาะสม

2. จัดให้มีบริเวณนั่งพักผ่อนหย่อนใจ หรือพูดคุยกันระหว่างพนักงานในช่วงพัก หรือหลังเลิกงานหรือก่อนเข้าทำงานเพื่อเป็นแหล่งกลางในการพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการ เกี่ยวกับเรื่องการทำงาน เรื่องสังคม หรือแม้เรื่องส่วนตัวก็ตาม

3. จัดให้มีเครื่องอุปโภคบริโภคที่จำเป็นไว้ให้ครบถ้วนเพียงพอ เช่น น้ำดื่ม หียงน้ำ กาแฟ ฯลฯ เพื่อพนักงานได้ใช้บริการเหล่านี้ตามความเหมาะสม

4. ให้มีการพักผ่อนในช่วงการทำงานให้เป็นเรื่องเป็นราว เช่น พักดื่มกาแฟภาคเช้า และภาคบ่าย เป็นต้น เพื่อผ่อนคลายความเครียดของพนักงานและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอีกทางหนึ่งด้วย

5. จัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกและพักผ่อนหย่อนใจ เช่น หนังสืออ่าน เครื่องเล่นกีฬา ดนตรี ไว้ให้พนักงานได้ใช้ประโยชน์ตามความเหมาะสม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. จัดเครื่องมืออุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานของพนักงานในสภาพที่ดีให้พนักงานได้ใช้ในการทำงานไว้อย่างพร้อมเพียงเหมาะสมในการทำงานของแต่ละคน

พยอม วงศ์สารศรี (2534 :161 - 189) กล่าวไว้ว่า สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ข้าราชการได้รับระหว่างอยู่ในราชการ ได้แก่

1. การลา การลาคลอดบุตร ภารกิจส่วนตัว การลาไปต่างประเทศ การลาพักผ่อนประจำปี การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์ การลาเข้ารับการระดมพล เข้ารับการศึกวิชาทหาร เข้ารับการทดลองความพร้อมหรือเข้ารับการตรวจเลือกเพื่อเข้ารับราชการทหาร การลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม ศึกษาน หรือปฏิบัติการวิจัย

2. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร
3. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
4. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร
5. เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (พ.ช.ค.)
6. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกั้นการ
7. เงินยังชีพภาคใต้
8. เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มรเหตุพิเศษ
9. ค่าอาหารทำการนอกเวลา
10. ค่าเช่าบ้าน
12. เงินสมนาคุณผู้บรรยายในการอบรมของส่วนราชการ
13. เงินค่าสอนพิเศษ
14. เงินรางวัลกรรมการและเจ้าหน้าที่สอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกข้าราชการ
15. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปข้าราชการ

มาเทพ สวามีชัย (2525 :134 -135) กล่าวเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลไว้ดังต่อไปนี้

1. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ข้าราชการได้รับเมื่อพ้นราชการ
 - บำเหน็จบำนาญ
 - เงินบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ
 - บำเหน็จความชอบ ค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือช่วยเหลือราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตย และรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ

2. สวัสดิการในรูปเงินสะสมของรัฐวิสาหกิจ ผู้ที่จะได้รับเงินทดแทนนั้นจะต้องจะต้องเป็นลูกจ้างหรือพนักงาน เมื่อพ้นจากการปฏิบัติงานมีเหตุด้วยกัน 4 ประการ คือ ลาออก เกษียณ ให้ออก ปลดออก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. สวัสดิการในรูปเงินสะสมในภาคเอกชน

ทางบริษัทเอกชนส่วนมากจะคิดเป็นเงินสะสมให้กับพนักงานซึ่งเปรียบเสมือนเงินบำนาญของทางราชการนั่นเอง สมาชิกที่พ้นจากสมาชิกภาพ หรือผู้ได้รับผลประโยชน์หรือทายาทของสมาชิกผู้นั้นจะได้รับเงินพร้อมด้วยผลประโยชน์ในส่วนของตนภายใน 15 วันนับแต่วันที่บริษัทได้รับเงินจากผู้จัดการกองทุน เงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบซึ่งบริษัทมิได้จ่ายให้ลูกจ้างไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนก็ตาม เมื่อลูกจ้างนั้นพ้นจากสมาชิกภาพไม่ว่าด้วยเหตุใด เงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบในส่วนนั้นที่ได้ถือเป็นรายจ่ายไว้แล้วไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน ให้ถือเป็นรายได้ของบริษัทในรอบระยะเวลาบัญชีที่ไฟ้ได้จ่ายให้ลูกจ้าง แต่ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากเงินที่บริษัทจ่ายสมทบที่ถือเป็นรายได้ของบริษัทนั้น ให้คำนวณหักค่าจัดการกองทุนตามส่วนเฉลี่ย กรณีที่สมาชิกผู้หนึ่งผู้ใดพ้นจากสมาชิกภาพ โดยมีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับเงินกองทุนของสมาชิกผู้นั้น บริษัทมีสิทธิขยับยั้งการจ่ายเงินนั้นจนกว่าสมาชิกผู้นั้น และบริษัทได้ทำความตกลงเป็นหนังสือหรือจนกว่าจะมีคำพิพากษาถึงที่สุด

4. เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นเครื่องประดับเกียรติยศซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงกรุณา

โปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทาน แก่ผู้กระทำความดีความชอบเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยคำแนะนำของรัฐบาล ถือว่าเป็นบำเหน็จและเครื่องหมายเชิดชูเกียรติอย่างสูงแก่ผู้ได้รับพระราชทาน และเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่พระมหากษัตริย์ทรงพระมหากรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทานแก่ข้าราชการทั่วไปนั้น เป็นเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับบำเหน็จความชอบในราชการแผ่นดิน ในภาคเอกชนผู้บริหารจัดบริการต่างๆ ให้เหมือนกับข้าราชการทั้งสวัสดิการและอื่นๆ จะสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรเป็นอย่างมาก

ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้แก่สวัสดิการซึ่งมีความสำคัญต่อขวัญและกำลังใจของครูที่ทำหน้าที่สอนนักเรียนนักศึกษาซึ่งที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2536) ได้รายงานว่ “ครูมีสวัสดิการดี ทำงานแล้วสบายใจ มีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานดี ไม่แข่งขันชิงดีชิงเด่น มีอิสระในการทำงาน พอใจเงินเดือน รักอาชีพครู” สวัสดิการของโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชนนั้น ได้มีการจัดสวัสดิการให้กับครู ที่อยู่ในสังกัดหลายประการด้วยกัน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร (ค่าเล่าเรียน) ค่าช่วยเหลือบุตร (เดือนละ 50 บาทต่อบุตร 1 คน) เงินเพิ่มพิเศษ เมื่อเวลาทำงานครบ 10 ปีบริบูรณ์ของปีงบประมาณที่ผ่านมา และมีเงินสมทบติดต่อกัน 120 งวด โดยทำงาน 10 – 15 ปี ได้รับ 300 บาท/ปี 15 – 20 ปี ได้รับ 600บาท/ ปี และ 20 ปีขึ้นไป ได้รับ 1,000 บาท/ปี สิ้นเชื้อโครงการโรงเรียนเอกชน เป็นโครงการที่จัดตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือและแบ่งเบาปัญหาความเดือดร้อนของครูโรงเรียนเอกชน โดยแบ่งเป็น 3 ประเภท 1.ผู้เพื่อพัฒนาโรงเรียน 2. ผู้เพื่อเกษะสงเคราะห์ 3. ผู้เพื่อสวัสดิการทั่วไป ครูโรงเรียนเอกชนเป็นผู้กู้ เพื่อช่วยเหลือแก่ครูเป็นค่าใช้จ่ายส่วนตัวให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น กู้ได้ไม่เกิน 6 เท่าของเงินเดือน แต่ไม่เกิน 30,000 บาท อัตรา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดอกเบี้ยตามอัตราเงินฝากประจำ 1 ปี ของธนาคารกรุงไทยบวก 1.75 % ต่อปี เงินทดแทนและค่าทดแทน ครูที่ประสบอันตรายถึงกับเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายหรือสูญเสียชีวิต เนื่องจากการทำงานให้แก่โรงเรียนหรือเนื่องจากโรคอันเกี่ยวเนื่องจากการทำงานนั้น ครูหรือทายาทจะได้รับค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าทำศพตามระเบียบที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด เช่น ครูได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติงานนอกสถานที่และประสบอุบัติเหตุสูญเสียชีวิตบางส่วน หรือถึงแก่ความตาย เมื่อครูประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ให้ผู้รับใบอนุญาตแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ตามแบบที่สำนักงานกำหนด ภายในสิบห้าวันนับแต่วันผู้รับใบอนุญาตหรือผู้ทำการแทนทราบ หรือควรจะได้รับทราบ

ร่างพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 2541 มีดังนี้

1. อัตราเงินเดือนหรืออัตราสอน ครูใหญ่หรือครูโรงเรียนเอกชนจะได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนที่ทางราชการกำหนด และวุฒิที่คณะกรรมการข้าราชการครู (กค.) กำหนดให้สอนได้ แต่เมื่อรวมกับเงินสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือค่าครองชีพ (พ.ช.ค.) แล้วต่ำกว่าค่าจ้างแรงงานตามกระทรวงมหาดไทย ก็ให้จ่ายตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 อัตราเงินเดือนตามวุฒิ

วุฒิการศึกษา	เงินเดือนบัญชีใหม่
ปริญญาโท	7,780 บาท
ปริญญาตรี	6,360 บาท
ปม.วส.หรือปวส.+ปม.หรือ ปมช.	6,020 บาท
ปวส.,ปม.	5,740 บาท
ป.กศ.สูง อ.กศ.,ปวท.	5,180 บาท
ป.ป.,ปวช.,ม.ศ. 5 + ปวค.	4,700 บาท
ป.กศ.,พ.กศ.	4,300 บาท
ป.,มศ.3 + ปวค.	4,100 บาท
ม.ศ. 5,ม.6,ม.8,ม.3 หรือเทียบเท่า	4,100 บาท

2. เวลาทำการ คือ เวลาที่ทางโรงเรียนได้รับอนุญาตให้เปิดทำการสอนในรอบสัปดาห์ และรวมถึงเวลาก่อนโรงเรียนเช้าและกลับหลังเวลาโรงเรียนเลิกไม่น้อยกว่า 15 นาที เช่น เปิดสอน 8.30 น.ถึงเวลา 16.30 น.ครูจะต้องมาถึงโรงเรียน เวลา 8.15 น.และกลับ 16.45 น.ดังแสดงตารางที่ 2.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.2 เกณฑ์กำหนดเวลาทำงาน

ครู	เกณฑ์กำหนด
ครูใหญ่	สอนไม่เกิน 4 ชั่วโมง
ผู้ช่วยครูใหญ่	สอนไม่เกิน 6 ชั่วโมง
ครูอนุบาล	สอนไม่เกิน 25 ชั่วโมง
ครูชั้นประถม	สอนไม่เกิน 25 ชั่วโมง
ครูชั้นมัธยมต้น	สอนไม่เกิน 22 ชั่วโมง
ครูชั้นมัธยมปลาย	สอนไม่เกิน 20 ชั่วโมง
ครู ปวช.ปวท. ปวส.	สอนไม่เกิน 20 ชั่วโมง

ตารางที่ 2.3 ค่าสอนแทนที่สอนเกินกำหนด

ครู	อัตรา
ชั้นอนุบาลและประถม	ไม่ต่ำกว่าชั่วโมงละ 20 บาท
ชั้นมัธยมต้น	ไม่ต่ำกว่าชั่วโมงละ 30 บาท
ชั้นมัธยมปลาย	ไม่ต่ำกว่าชั่วโมงละ 40 บาท
ชั้น ปวท.ปวช. ปวส.	ไม่ต่ำกว่าชั่วโมงละ 50 บาท

ถ้าครูไปปฏิบัติงานนอกสถานที่หรือจัดกิจกรรมอื่นนอกจากเวลาทำการสอนปกติ โรงเรียนต้องจ่ายค่าล่วงเวลาตามแต่ละตกลงกันแต่ต้องไม่ต่ำกว่าครั้งละ 50 บาท

3. การลาหยุด ในรอบปีหนึ่งๆ ครูมีสิทธิลาหยุดโดยได้รับเงินเดือนเต็มดังนี้

3.1 ลากิจ ลาได้ไม่เกิน 10 วัน ขึ้นใบลาล่วงหน้าอย่างน้อย 1 วัน

3.2 ลาป่วยธรรมดา ลาได้ไม่เกิน 15 วัน ถ้าลาติดต่อกันเกิน 3 วัน อาจจะต้องแนบใบรับรองแพทย์ด้วย ขึ้นใบลาในวันแรกที่ลา เว้นแต่เหตุสุดวิสัยให้ส่งใบลาในวันแรกที่มาทำงาน

3.3 ลาคลอดบุตร ลาได้ไม่เกิน 30 วัน ขึ้นใบลาล่วงหน้า หรือวันคลอด

3.4 ลาอุปสมบท ลาได้ไม่เกิน 120 วัน โดยต้องทำการสอนมาแล้ว ไม่ต่ำกว่า 3 ปี และขึ้นใบลาล่วงหน้า 3 เดือน

3.5 ลาเพื่อไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ลาได้ไม่เกิน 120 วัน โดยอนุโลมตามข้อ 3.4

4. เงินชดเชย คือ เงินที่ผู้รับใบอนุญาตต้องจ่ายให้แก่ครูในกรณีที่ครูออกโดยไม่มีควมผิดหรือเลิกจ้าง ต้องจ่ายดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1 ครูทำงานติดต่อกันตั้งแต่ 3 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี จ่ายให้ 1 เดือนของเงินเดือนๆ สุกท้าย

4.2 ครูทำงานติดต่อกันเกิน 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี จ่าย ให้ 3 เดือน ของเงินเดือนๆ สุกท้าย

4.3 ครูทำงานติดต่อกันเกิน 3 ปีขึ้นไป จ่ายให้ 6 เดือนของเงินเดือนๆ สุกท้าย ผู้รับใบอนุญาตไม่ต้องจ่าย ดังนี้

4.3.1 ลาออกด้วยความสมัครใจ

4.3.2 ถูกเพิกถอนใบอนุญาตการเป็นครู

4.3.3 คณะกรรมการคุ้มครองฯ มีมติชี้ขาดให้พ้นจากหน้าที่ครู

4.4.4 ครูปฏิบัติงานไม่เกิน 90 วัน

ผู้รับใบอนุญาตต้องจ่ายเงินชดเชย

1. โรงเรียนเล็กสัมพันธกิจ

2. โรงเรียนถูกเพิกถอนใบอนุญาต เนื่องจากกระทำผิดพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน

5. เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ผู้มีสิทธิ เป็นผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ หัวหน้าสาขาวิชา หรือครูที่ทำการสอนในโรงเรียนเอกชนที่สอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการมาแล้วไม่น้อยกว่า 8 ปี บริบูรณ์ นับถึงวันก่อนวันเฉลิมพระชนมพรรษา 60 วัน ของปีนั้นๆ เป็นผู้ปฏิบัติงานปรากฏผลงานดีเด่นด้วยจรรยา มารยาท และวินัยของครู เป็นผู้ปฏิบัติตามระเบียบคุรุสภาด้วยจรรยา มารยาทและวินัยของครู ไม่เคยทำทัณฑ์บนหรือถูกลงโทษ ครูใหญ่หรือครู ถ้าออกจากโรงเรียนแห่งหนึ่งไปบรรจุในโรงเรียนอีกแห่งหนึ่ง ให้นับเวลาติดต่อกันได้ แต่ต้องบรรจุภายใน 45 วัน ไม่เคยเป็นผู้ต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

6. การไปศึกษาต่อ ผู้บริหารและครูจะมีสิทธิได้รับการคัดเลือกให้ไปศึกษาต่อโดยได้รับเงินเดือนเต็มและไปอบรมครูตาม โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ

7. การอบรมครูทางวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจัดให้มีการอบรมครูสาขาวิชาต่างๆ โดยจะจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้ตามวงเงินงบประมาณที่ได้รับ โดยให้

7.1 ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการและครูใหญ่โรงเรียนเอกชนเทียบเท่ากับข้าราชการพลเรือน ระดับ 5

7.2 ครูโรงเรียนเอกชนหรือบุคคลอื่น

การเรียกร้องขอสวัสดิการและความคุ้มครองของครูโรงเรียนเอกชนระยะ พ.ศ.2503 - 2518 ปัญหาพื้นฐานของครูเอกชนอยู่ที่เงินเดือน เสถียรภาพของครู การเรียกร้องแต่เดิมมาอยู่ในลักษณะรวมกลุ่มประชุมด้วยความสงบ โดยมีสมาคมครูโรงเรียนราษฎร์แห่งประเทศไทยเป็นผู้ดำเนินการที่สำคัญที่เรียกร้องจะเกี่ยวกับการเสนอ ให้แก้ไขพระราชกฤษฎีกาแห่งประเทศไทยเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้ดำเนินการที่สำคัญ เรื่องสำคัญที่เรียกร้องจะเกี่ยวกับการเสนอให้แก้ไขพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2497 เพื่อให้มีการส่งเสริมสวัสดิภาพและเสถียรภาพของครูให้มีเงินสะสม กำหนดอัตราเงินเดือนครูโรงเรียนเอกชนให้เข้ากับวุฒิที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดการพิจารณาความดีความชอบของครู และการปรับปรุงอัตราค่าเล่าเรียน เพื่อให้โรงเรียนสามารถจัดสวัสดิการให้แก่ครูโรงเรียนเอกชนได้

ข้อเรียกร้องของครูโรงเรียนเอกชนในช่วงนี้ยังมีลักษณะเดิม การเรียกร้องเป็นไปในลักษณะให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในประเด็นสำคัญ หลายประเด็นและมี การให้สวัสดิการในการทำงานเป็นประเด็นที่สำคัญ ครูโรงเรียนเอกชนนั้น นอกจากจะมีปัญหาด้านค่าครองชีพ ด้านเสถียรภาพในการทำงานแล้ว ยังมีปัญหาในด้านสวัสดิการในการทำงานด้วย ครูโรงเรียนเอกชนมักได้รับงานสอนที่ สัปดาห์ละไม่ต่ำกว่า 22 ชั่วโมงนั้น นับว่ามีอันตรายต่อสุขภาพไม่น้อย แต่ครูโรงเรียนเอกชนไม่ได้รับสวัสดิการในเรื่องเจ็บป่วยอย่างแท้จริง เงินช่วยเหลืออื่นๆ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาลไม่เคยได้รับ ดังนั้นกรณีเงินยังชีพและบำเหน็จบำนาญจึงเป็นเรื่องที่ยากจะนำมาเป็นสวัสดิการแก่ครูโรงเรียนเอกชนได้ ครูโรงเรียนเอกชนจึงมีความต้องการให้เจ้าของโรงเรียนเอกชนเห็นใจและจัดให้มีสวัสดิการแก่พวกตนบ้าง

ศาสตราจารย์ ไทโรสาคร (2539 : 13) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ได้พบว่า ปัญหาของการบริหารงานของโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่สำคัญ คือ

ปัญหาด้านการขาดแคลนครู จะมีครูลาออกระหว่างปีทุกปี ครูที่มีอยู่ต้องเพิ่มภาระในการสอนแทน คาดแคลนครูในรายวิชาต่างๆ เช่น วิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นผลกระทบต่อการบริหารงานของโรงเรียน

ปัญหาด้านรายได้และสวัสดิการครูลาออก เพราะเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีไม่มาก เมื่อเทียบกับข้าราชการครูของรัฐ ครูจึงรู้สึกว่าได้รับเงินน้อยกว่ามาก แม้ว่าโรงเรียนจะจัดสวัสดิการด้านอื่นทดแทน แต่ครูจะมุ่งเน้นเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือนเป็นสำคัญ

ปัญหาด้านการบริหารงาน โรงเรียนตามโครงสร้างของการบริหารงานในโรงเรียนซึ่งผู้บริหารในโรงเรียน โดยผ่านขั้นตอนตามสาขางาน บางครั้งทำให้งานล่าช้า บางครั้งการสื่อสารไม่ชัดเจน ขาดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ทำให้ครูเกิดความเบื่อหน่ายในระบบงานที่ขาดความต่อเนื่อง

2.2.3 เงินเดือนและค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนเป็นตัวแทนที่มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนมากอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ และนำมาเสนอหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องต่อไปนี้

1. ความหมายของเงินเดือนและค่าตอบแทน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความสำคัญของเงินเดือนและค่าตอบแทน
3. ประเภทของเงินเดือนและค่าตอบแทน
4. วิธีการให้เงินเดือนและค่าตอบแทน

1. ความหมายของค่าตอบแทน

บรรจง อภิตติกุล (2528 : 160-162) กล่าวเกี่ยวกับค่าตอบแทนไว้ว่า ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง สิ่งที่มีมูลค่าเป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงินที่นายจ้าง จ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงานเป็นการชดเชยที่ลูกจ้าง หรือพนักงานได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานนั้นๆ

พยอม วงศ์สารศรี (2534 : 151-158) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานใดๆมนุษย์ต้องการผลตอบแทนผลตอบแทนในสมัยโบราณอาจเป็นอาหารเพื่อให้นักดำรงอยู่รอด ต่อมาเมื่อสังคมเปลี่ยนไป มีการใช้เงินตราแลกเปลี่ยนสิ่งของผลตอบแทนได้เปลี่ยนรูปไปเป็นเงิน ที่เรียกกันว่า ค่าจ้าง พยอม วงศ์สารศรี (2534:151) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เปลี่ยนแปลงออกมาเป็นรูปตัวเงินที่เราเรียกว่า ค่าจ้างนั้น ถ้าพิจารณาความหมายของค่าจ้างจะพบว่ามีคน 2 กลุ่ม ที่เกี่ยวข้อง คือ นายจ้างและ ลูกจ้าง ในทัศนะของนายจ้าง ค่าจ้างคือต้นทุนอย่างหนึ่งในการประกอบธุรกิจ หากเปรียบเทียบกับต้นทุนอย่างอื่น ค่าจ้างนับว่าเป็นรายจ่ายที่สำคัญรองลงมาจากค่าวัตถุดิบ การเปลี่ยนแปลงค่าจ้างจะมีผลโดยตรงต่อทุนผลิตสินค้า แต่อัตราค่าจ้างก็เป็นตัวการสำคัญในการให้ได้คนมีความรู้ความสามารถทำงาน เราจะได้ยินเสมอที่มีการประมูลบุคคลที่มีความสามารถมาทำงาน โดยตอบแทนด้วยการใช้ค่าจ้างสูงๆ ทางด้านคนงาน ค่าจ้างเป็นปัจจัยที่ทำให้เขาได้รับสิ่งที่เขาต้องการ การดำเนินชีวิตตามมาตรฐานระดับหนึ่ง อัตราค่าจ้างที่เขาได้รับจะต้องเป็นระดับเดียวกับที่เพื่อนของเขาได้รับจากการทำงานประเภทเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นองค์การเดียวกันหรือต่างกันก็ตาม

ดังนั้นเงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่มีมูลค่าเป็นตัวเงินที่โรงเรียนจ่ายให้แก่ครูประจำทุกเดือน

2. ความสำคัญของค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนมีความสำคัญต่อการทำงานของครู เป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจของคนได้ เป็นรางวัลทางสังคมที่ทำให้มนุษย์ภาคภูมิใจ และยอมรับว่าตนเป็นคนมีคุณค่าคนหนึ่ง ในสังคมที่สามารถทำสิ่งใดๆให้ผู้อื่นยอมรับการกระทำ จนกระทั่งมีการให้ค่าตอบแทนเป็นสิ่งตอบแทนการกระทำนั้นๆ เป็นสิ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพหรือด้อยลงก็เป็นไปได้ ฉะนั้นผู้บริหารหน่วยงานจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงผลกระทบโดยตรงของค่าตอบแทนกับงานนั้นๆ ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ผลงานออกมามีคุณภาพ

3. ประเภทของเงินเดือนและค่าตอบแทน

บรรจง อภินิติกุล (2528 : 160 – 162) กล่าวถึงประเภทของเงินเดือนและค่าตอบแทนไว้ดังนี้

3.1 ค่าจ้าง (wage) คือค่าตอบแทนที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือคนงาน ซึ่งได้ทำงานโดยใช้กำลังหรือกล้ามเนื้อ ได้แก่ผู้ใช้แรงงานหรือประเภทกรรมกร และโดยมากได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง รายวัน หรือรายสัปดาห์

3.2 เงินเดือน (Salary) คือค่าตอบแทนที่นายจ้างจ่ายแก่พนักงานตั้งแต่เสมียนจนถึงระดับผู้บริหาร โดยปกติเงินเดือน คิดเป็นปี แต่เวลาจ่ายจ่ายเป็นเดือน ได้แก่ผู้ใช้แรงงาน สติปัญญาทำงาน ผู้ที่ได้รับเงินเดือนนี้เรียกว่าพวก White-collar Worker

3.3 โบนัส (Bonus) เป็นค่าตอบแทนพิเศษที่ทางนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงาน นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างตามปกติ เมื่อวันสิ้นปีหรือวันสิ้นงวดหนึ่งๆ เพื่อส่งเสริมกำลังใจให้เอาใจใส่ในงาน จำนวนเงินที่แบ่งจะให้มากน้อยเท่าใดก็สุดแต่กำไรของปีหรืองวดนั้นๆ และสุดแล้วแต่การวินิจฉัยของคณะกรรมการด้วย

3.4 เงินทดแทน (Compensation) คือเงินที่ลูกจ้างได้รับตามกฎหมายแรงงาน เป็นการทดแทนที่ได้รับอันตรายจากการทำงานให้นายจ้าง หรือเป็นโรคที่เกิดขึ้นตามสภาพของงานที่กฎหมายได้กำหนดชนิดของโรคไว้

3.5 คอมมิชชั่น (Commission) หรือค่านายหน้า คือจำนวนเงินค่าตอบแทนที่ให้กับพนักงานขาย โดยการคิดจากยอดขาย โดยการคิดจากยอดขายสินค้า

3.6 ค่าเบี้ยเลี้ยง (Perdiem) คำนี้เป็นคำที่มาจากภาษาลาตินตรงกับคำว่า Pay the day คือจำนวนเงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนเป็นรายวัน

3.7 เบี้ยขยัน (Attendance Bonus) คือจำนวนเงินที่จ่ายเป็นพิเศษ ที่พนักงานได้ขยันมาทำงานเต็มเวลาที่กำหนดไว้ (คือไม่สาย ลา ป่วยบ่อยนัก)

3.8 เบี้ยต่างจังหวัดหรือเบี้ยกัณฑ์ (Upcountry / Hardship Allowance) คือเบี้ยเลี้ยง (Periem) ที่จ่ายให้แก่พนักงานผู้เดินทางไปต่างจังหวัด หรือการเดินทางไปทำงานในท้องที่ที่ทุรกันดารที่มีการดำรงชีพที่ไม่สะดวก

3.9 ค่าล่วงเวลา (Overtime) คือการจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินแก่คนงานเมื่อต้องทำงานเกินเวลาปกติ หรือจ่ายให้เนื่องจากทำงานในวันหยุด โดยมีการจ่ายตามอัตราไม่น้อยกว่า 1 เท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างในวันทำงาน และค่าแรงในวันหยุดต้องจ่าย 3 เท่าของค่าจ้างในวันทำงาน

3.10 ค่าทำงานกะ (Shift Perdiem) คือค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นเงินให้แก่พนักงานที่เข้าทำงานในช่วงกลางคืน ในกรณีที่มีการผลิตตลอด 24 ชั่วโมง

3.11 เงินค่าครองชีพ (Cost of living bonus) คือเงินช่วยค่าครองชีพสูงขึ้น ให้แก่พนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.12 ค่าจ้าง(Wage) หมายถึง จำนวนเงินที่คนงานได้รับเป็นการตอบแทน โดยถือเกณฑ์จำนวนชั่วโมงในการทำงานของคนงาน เพราะค่าจ้างส่วนใหญ่กำหนดไว้สำหรับจ่ายคนงานเป็นรายชั่วโมง ที่เรียกกันว่า Nonsupervisor หรือ Blue-collar

3.13 เงินเดือน (Salary) หมายถึงจำนวนเงินที่บุคคลได้รับเป็นการตอบแทนการทำงาน ถือเกณฑ์การจ่ายเหมาเป็นรายเดือนและถือเป็นรายได้ประจำ เราเรียกว่า White-collar และ Professional

ค่าตอบแทนที่ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนต้องการนอกเหนือจากเงินเดือนก็คือ ค่าตอบแทนที่โรงเรียนจัดให้ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าสอนพิเศษ ซึ่งเป็นรายได้อีกชนิดหนึ่งที่นอกเหนือจากรายได้ประจำที่จะทำให้ครูเหล่านั้นมีรายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายต่างๆที่มีอยู่ในปัจจุบันนี้ ถ้าครูโรงเรียนเอกชนพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับหรือ ค่าตอบแทนนั้นเหมาะสมภาระหน้าที่ที่ครูเหล่านั้นรับผิดชอบเขาก็จะมีความพอใจและเต็มใจที่จะทำงาน โดยไม่คิดจะเปลี่ยนแปลงที่ทำงานอีก เพราะการเปลี่ยนแปลงที่ทำงานนั้นทุกคนไม่ทราบว่าจะได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมหรือไม่กับค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันลูกจ้างจะต้องได้รับค่าจ้างอย่างเหมาะสมแล้กับแรงงาน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงมีนโยบายหลักที่จะต้องให้หลักประกันว่านโยบายค่าจ้างขององค์กรอยู่ในแนวเดียวกันกับนโยบายของทางราชการหรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด จึงดูแลบุคคลภายนอกที่มีความสามารถให้เข้ามาทำงานกับองค์กร รักษาพนักงานที่เปี่ยมด้วยคุณสมบัติให้อยู่กับบริษัทนานๆ สนับสนุนให้กำลังใจในการทำงาน สนับสนุนให้กำลังใจในการพัฒนาตัวพนักงาน รักษาผลประโยชน์ของบริษัทโดยมิให้มีการจ่ายค่าจ้างสูงเกินไปและต่ำเกินไป จากมูลค่าที่ควรจะได้รับจริง รักษาความคงเส้นคงวาโดยจ่ายค่าจ้างในอัตราเดียวกัน ปรับปรุงค่าจ้างและเงินเดือนให้สอดคล้องตามค่าจ้างในตลาดค่าจ้างที่เกิดขึ้น ปรับปรุงค่าจ้างให้สอดคล้องกับความยากและความสำคัญของงานและตำแหน่ง ยกกระดับความรู้ให้แก่ผู้บริหารให้มีความรู้เพียงพอที่จะแก้ปัญหาด้านค่าจ้างได้ จัดให้มีหลักแห่งความมั่นคงและความแน่นอนอย่างสูงสุดในเรื่องค่าจ้าง ไม่เพียงแต่จะจัดให้ค่าจ้างถูกต้องเหมาะสมเท่านั้น ยังจะต้องให้พนักงานเชื่อมั่นในความถูกต้องเหมาะสมของแผนค่าจ้างทั้งหมดด้วย จัดให้มีการปรับปรุงอัตราเงินเดือนทันทีเมื่อพนักงานผู้นั้นเปลี่ยนตำแหน่ง และงานในหน้าที่ จัดให้พนักงาน และสภาพแรงงานมีสิทธิยื่นอุทธรณ์ร้องทุกข์ให้พิจารณาค่าจ้างได้ จัดให้มีแผนค่าจ้างยืดหยุ่นสนองตอบต่อสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงได้ ความพยายามที่จะทำให้แผนค่าจ้างเป็นที่เข้าใจง่ายในหมู่พนักงานเป็นสิ่งที่ควรดำเนินการอย่างยิ่ง จัดให้พนักงานทั้งหมดได้เข้าใจอย่างกว้างขวางและลึกซึ้งถึงนโยบายและค่าจ้างขององค์กร

4. วิธีการให้เงินเดือนและค่าตอบแทน

ธงชัย สันติวงษ์ (2535 : 176-178) กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจสำหรับแต่ละบุคคล (Individual incentives) นิยมใช้กันในทางธุรกิจและอุตสาหกรรมนั้นจะมีชื่อเรียกแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไปเป็นระบบต่างๆ คือ การจ่ายเพิ่มตามผลงานที่ทำได้ การใช้อัตรารายชั้นและระบบที่สัมพันธ์กัน แผนการจ่ายตอบแทนตามแบบของ แผนการจ่ายตอบแทนสำหรับพนักงาน

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนตามระเบียบข้าราชการ ร่วมกับประสบการณ์ในการทำงานของครูแต่ละคน ให้รางวัลในการทำงานในแต่ละปีการศึกษา เช่นรางวัลในการสอน การขยันทำงาน ป่วย สาย ลา ขาด น้อย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในเชิงพัฒนา และอื่นๆ (ระเบียบการจ่ายเงินเดือนโรงเรียนศรีวัฒนาบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีนานาชาติ 2540 : 5)

อารีรัตน์ หิรัญโร (อ้างในปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532 : 147) ศึกษาเรื่องความคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชา พบว่าระดับเงินเดือนเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ได้ ทั้งจากการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์เช่นเดียวกัน ทั้งนี้ก็เพราะระดับเงินเดือนเป็นตัวบ่งชี้ถึงรายได้และรายได้ก็เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันเช่นเดียวกัน จากการพิจารณาระดับเงินเดือนของอาจารย์พบว่า อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่ำ (ระดับ 3 – 5) และอาจารย์ที่ระดับเงินเดือนปานกลาง (ระดับ 6 – 7) มีความผูกพันต่อสถาบันต่ำกว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนสูง (สูงกว่าระดับ 7 ขึ้นไป) ทั้งนี้เป็นเพราะอาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับ 7 ขึ้นไปเป็นอาจารย์ที่มีอายุมาก มีประสบการณ์ในการทำงาน ระดับเงินเดือนจึงสูง มีแนวโน้มที่จะมีแรงจูงใจและพอใจกับการทำงานมากกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับเงินเดือนน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ สุจิตกร จรจิตกร (อ้างในปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532 : 147) ที่พบว่า หัวหน้าภาควิชาที่มีเงินเดือนต่ำมีความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งน้อยกว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีเงินเดือนปานกลางและเงินเดือนสูง

2.2.4 ความมั่นคงของงาน

ความมั่นคง หมายถึง ความรู้สึกว่างานที่ทำไม่มีการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนจะไม่ถูกยุบหรือถูกเลิกจ้างอย่างง่ายดายหากไม่ได้ทำความผิด สมยศ นาวิการ.(2525 : 435) กล่าวว่า นักวิจัยและนักทฤษฎีการบริหารและนักจิตวิทยาพฤติกรรมไม่เห็นพ้องต้องกันอย่างเต็มที่ว่า อะไรเป็นสิ่งจูงใจบุคคล ขนาดไหน ให้ปฏิบัติงานในองค์กร แต่อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจมีดังนี้

โอกาสความก้าวหน้า ผูกพันอยู่อย่างใกล้ชิดกับความเจริญเติบโตส่วนบุคคล ในฐานะที่เป็นตัวจูงใจอย่างหนึ่ง ไม่ใช่ส่วนบุคคลทุกคนต้องการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับสูงขึ้นในองค์กร แต่พนักงานส่วนใหญ่แล้วต้องการเลื่อนตำแหน่ง พนักงานที่มีความสามารถบางคนจะเปลี่ยนเส้นทางใหม่ เมื่อพวกเขาเรียนรู้ว่าการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างซ้ำซากปรกติ ความต้องการความก้าวหน้าแตกต่างกันระหว่างบุคคล บุคคลบางคนตกใจกลัวต่อองค์กรที่ก้าวร้าว พวกเขาพอใจต่อองค์กรที่มั่นคงมากกว่า ความต้องการความมั่นคง ความต้องการหลุดพ้นจากความกลัวสิ่งต่างๆ เช่น การออกงาน การลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ ปรากฏอยู่กับเราทุกคน ขนาดของความต้องการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความมั่นคงของบุคคลจะแตกต่างระหว่างบุคคล บุคคลบางคนที่ต้องการความมั่นคงมาก่อนจะอดทนกับความไม่สะดวกและการปฏิบัติที่ไม่ดีใดๆ เกือบทุกอย่างเพียงเพื่อรักษางานของพวกเขาเอาไว้ เพราะว่าพวกเขากลัวต่อการสูญเสียบ้านหรือบ้านญาติของพวกเขา ความมั่นคงเป็นตัวอย่างที่รุนแรงอย่างหนึ่ง แต่ความมั่นคงมากหรือน้อยจนเกินไป พนักงานจะแสวงหางานที่ให้ความมั่นคงกับพวกเขามากขึ้น ในทางกลับกัน การจัดหาความมั่นคงให้มากจนเกินไป ก็มีผลไม่ดีเช่นกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2536) ได้รายงานที่ “ครุมีความรู้สึกมั่นคงกับการทำงาน เพราะโรงเรียนมีความมั่นคง มีชื่อเสียงมานาน” แสดงว่าครูจะทำหน้าที่ในการสอนอย่างมีความสุขและไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานถ้าเขาเหล่านั้นมีความรู้สึกว่าการสอนที่ทำงานนั้นมีความมั่นคง ทั้งในการการบริหารงานและมีชื่อเสียงในวงการอีกด้วย “การลอยแพครู” เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหลังจาก “วันมหาวิปโยค” วันที่ 14 ตุลาคม 2516 โดยที่บรรยากาศทางการเมืองขณะนั้น เป็นแรงจูงใจให้ครูโรงเรียนเอกชนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมกลุ่มกันเรียกร้องให้เจ้าของโรงเรียนเอกชนรับรู้สิทธิของตนที่มีอยู่ตามกฎหมายแรงงาน การเรียกร้องโดยความสงบ เรียกร้องให้มีการปรับปรุงสภาพที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น โดยยื่นข้อเสนออย่างสันติ แต่เมื่อไม่ได้ผลก็จะใช้วิธีหยุดสอนโรงเรียนที่ประท้วง โดยการหยุดสอนนี้ ส่วนมากเจ้าของโรงเรียนยอมประนีประนอมเพราะเห็นแก่เด็กนักเรียน ต่อมาเจ้าของโรงเรียนได้ลอยแพครูโดยอ้างเรื่องครูประท้วงและไม่มีเงินจ่ายเพราะรัฐบาลบังคับให้จ่ายเงินเดือนครูเต็มวุฒิ ครูโรงเรียนเอกชนได้รวมตัวกันเป็น “ศูนย์พิทักษ์สิทธิครูแห่งประเทศไทย” ทำการเรียกร้องกับกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ซึ่งทำให้คณะกรรมการการศึกษาเอกชนต้องแก้ปัญหาโดยรับครูที่ถูกลอยแพจำนวนกว่า 600 คน ไว้เป็นลูกจ้างต่อมาความขัดแย้งได้เกิดขึ้นอีกสาเหตุมาจากครูโรงเรียนเอกชนคัดค้านการขึ้นค่าเล่าเรียนของเจ้าของโรงเรียน จึงทำให้ครูโรงเรียนเอกชนถูกลอยแพอีก 874 คน ในปี พ.ศ.2517 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้นำปัญหาครูเอกชนนี้เข้าที่ประชุมของคณะกรรมการพิจารณาปัญหาโรงเรียนเอกชน ปัญหานั้นได้มาจากที่บรรดาครูโรงเรียนเอกชนเสนอ โดยมีประธานสมาคมครูโรงเรียนราษฎร์แห่งประเทศไทย ในสมัยนั้นคือนายเชาว์ ประมุขผลและนายประทีป เชิดธรนิทร์ เลขาธิการสมาคม ดำเนินการอภิปรายที่วุฒิสภา ได้สรุปข้อตกลงดังนี้

1. ปัญหาเร่งด่วน ที่ต้องรีบดำเนินการ

1.1 การเพิ่มค่าครองชีพ การเรียกร้องของครูโรงเรียนเอกชนมีผลทำให้โรงเรียนจำนวนมากตกลงจ่ายค่าครองชีพให้ครูเป็นพิเศษตามฐานะของโรงเรียนแล้ว แต่ไม่สามารถจ่ายตามอัตราที่ครูเรียกร้องได้ ขอให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการช่วยเหลือ กระทรวงศึกษาธิการ ตกลงให้คณะกรรมการพิจารณาปัญหาโรงเรียนเอกชน โดยพิจารณาหาเงินอุดหนุนสมทบให้ครบจำนวนที่ครูเรียกร้อง แต่จะให้ได้แค่ไหนนั้นต้องแล้วแต่งบประมาณ

1.2 เวลาการทำงานและการลา เรื่องนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้มีหนังสือถึงโรงเรียนต่างๆ ให้กวดขันปฏิบัติตามระเบียบ เรื่องนี้สมาคมครูโรงเรียนราษฎร์แห่งประเทศไทยในฐานะตัวแทนของครูโรงเรียนเอกชนจะติดตามต่อไปว่าดำเนินการไปได้เพียงใด

1.3 ระเบียบการสงเคราะห์ครูภายในกระทรวงศึกษาธิการโดยพิจารณาจาก งบประมาณช่วยโรงเรียนเอกชน และตั้งกองทุนสงเคราะห์ครูโรงเรียนเอกชน

2. ปัญหาเกี่ยวกับการแก้ไขข้อบกพร่องของพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ.2497 ความขัดแย้งระหว่างเจ้าของโรงเรียนเอกชนกับครูโรงเรียนเอกชนนั้นสาเหตุประการสำคัญ คือ ความบกพร่องของพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ ฉบับ พ.ศ.2497 ซึ่งมีได้ให้ความคุ้มครองเสถียรภาพ สวัสดิภาพของครูโรงเรียนเอกชนเท่าที่ควร จะเกิดการก่อการประท้วงหยุดสอน และครูถูกไล่ออก แต่ครูถูกไล่ออก แต่ปัญหานี้ได้รับข้อเสนอขอประนีประนอมกับเจ้าของโรงเรียนเอกชน และช่วยค่าครองชีพแก่ครู

จะเห็นได้ว่าความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน นั้นมีความสำคัญของขวัญและกำลังใจของครูเป็นอย่างมากถ้าครูโรงเรียนเอกชนทำงานและความรู้สึกว่าการทำงานไม่มั่นคง อาจจะถูกลอยแพได้ตลอดเวลา ครูโรงเรียนเอกชนเหล่านั้นก็ต้องแสวงหาสถานที่ที่เขาคิดว่ามีความมั่นคงพอ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรตระหนักให้ตีความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนนั้น เขามีความพอใจต่อการทำงานงานถ้าเขารู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นมีความมั่นคงพอ

หลักความมั่นคง (Security) หลักความมั่นคงหรือเสถียรภาพในความหมายของค่าจ้างเงินเดือนนั้น เป็นเรื่องยากที่จะอธิบายและวิเคราะห์ได้ กล่าวคือเมื่อหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เสร็จสิ้นลงใหม่ ๆ นั้น คนงานในสหรัฐอเมริกาต่างพากันเชื่อว่าอำนาจในการต่อรองเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และสภาพการทำงาน เป็นรากเหง้าแห่งความมั่นคง การประกันความเสี่ยงภัยเพื่อให้เกิดความมั่นคงก็เป็นสิ่งที่ลูกจ้างต้องการเช่นเดียวกัน ดังนั้น ความมั่นคงจึงหมายถึงการปรับปรุงสิ่งที่จะมาคุ้มครองต่อภัยอันตรายและความเสี่ยงภัยต่างๆ ให้ดีขึ้น ส่วนความมากน้อยที่จะจัดให้มีการป้องกันความเสี่ยงภัยนั้นย่อมขึ้นอยู่กับทัศนคติและค่านิยมส่วนบุคคลซึ่งยากที่จะกำหนดได้

ความมั่นคงของพนักงานทั่วไป หมายถึง การจัดให้มีการประกันชราภาพ เกษียณอายุ ทูพพลภาพ เจ็บป่วยหรือตายเนื่องจากอุบัติเหตุในงาน การว่างงาน ส่วนความมั่นคงของพนักงานระดับสูงและฝ่ายจัดการก็อยู่ที่ การมีหลักทรัพย์ที่ดินและบ้าน เป็นต้น แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่า การประกันความเสี่ยงภัยต่างๆ ที่พนักงานทั่วไปต้องการนั้นจะไม่มีมีความสำคัญต่อฝ่ายบริหารก็หาไม่ แต่เนื่องจากบุคคลกลุ่มนี้มีความสามารถสูงย่อมมีรายได้สูง โอกาสที่จะสะสมทรัพย์สินจึงมีมาก และจะสะสมทรัพย์สินนั้นจะเพิ่มค่าขึ้นเรื่อยๆ ปัญหาใหญ่ที่นักบริหารเผชิญ คือ ภาษีรายได้บุคคลธรรมดาที่ต้องเพิ่มขึ้นในอัตราที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ นักบริหารอาจต้องการไม่ให้ถูกเรียกเก็บภาษีทรัพย์สินในอัตราสูง จึงได้มีการศึกษาค้นคว้าและวางแผนค่าจ้างเพื่อแก้ปัญหาเหล่านี้ อาจเป็นด้วย

ว่าบริษัทอาจอนุญาตให้ซื้อหุ้นของบริษัทได้ ให้บริการกู้เงินระยะยาว และพิจารณาการให้โบนัสตามผลงาน

หลักล่อใจให้ทำงาน (Incentives) ระบบค่าจ้างที่ดีจะล่อใจให้พนักงานขยันขันแข็งสร้างงานให้บริษัทเจริญ ค่าจ้างมีความหมายโดยตรงต่อการกระตุ้นให้ลูกจ้างทำงานให้บรรลุมาตรฐานและเกินมาตรฐานที่กำหนดไว้ นักบริหารค่าจ้างจึงต้องดึงเอาโครงสร้างของงานและแผนค่าจ้างมาพบกันให้ได้

ไพบุลย์ วิสัยจร (2523) ศึกษาเรื่องขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูในโรงเรียนราษฎร์มาตรฐานปานกลางสูงกว่าครูในโรงเรียนราษฎร์มาตรฐานดี และโรงเรียนราษฎร์มาตรฐานต่ำ ระดับขวัญของครูที่มีอยู่ในระยะเวลาการทำงาน 6 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญสูงสุด

ณรงค์ เพ็ชรเกษม (2526 : 74 – 77) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า : การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต” โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คืออาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ทั้ง 3 วิทยาเขต จำนวน 237 คน ผลการวิจัยโดยสรุปพบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ทั้งสถาบัน อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 10 ด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงมาหาค่าเฉลี่ยต่ำ คือ ด้านสถานที่และสภาพการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านความมั่นคงในงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการนิเทศงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการดำเนินงานภายในและด้านรายได้

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ระหว่างวิทยาเขตพบว่า อาจารย์ในวิทยาเขต 3 มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าวิทยาเขตอื่น รองลงมาคืออาจารย์ในวิทยาเขต 2 และอาจารย์ในวิทยาเขต 1 มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุด

3. การวิเคราะห์การจัดอันดับองค์ประกอบ ที่ทำให้อาจารย์พอใจในงานและไม่พอใจในงาน

3.1 ด้านความพึงพอใจพบว่า อันดับที่ 1- 3 วิทยาเขต 1 ได้แก่ มีอิสระในการทำงาน มีโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี วิทยาเขต 2 ได้แก่ มีอิสระในการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความสะดวกในการไปทำงานวิทยาเขต 3 ได้แก่ มีอิสระในการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานที่มีโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ

3.2 ด้านความไม่พึงพอใจพบว่า อันดับที่ 1 – 3 วิทยาเขต 1 ได้แก่ มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่ล้าสมัย รายได้น้อย ระบบราชการที่มีระเบียบหยาบหยาบ วิทยาเขต 2 ได้แก่ รายได้น้อย ระบบราชการที่มีระเบียบหยาบหยาบ ทำงานหนักและได้ผลตอบแทนน้อย วิทยาเขต 3 ได้แก่ รายได้น้อย อยู่ห่างจากแหล่งวิทยาการ ระบบราชการที่มีระเบียบหยาบหยาบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.5 ระบบการบริหารโรงเรียน

2.2.5.1 ระบบการบริหาร โรงเรียนแบบมีส่วนร่วม

2.2.5.2 ระเบียบที่ใช้ในการบริหาร โรงเรียนเอกชน

2.2.5.1 โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่วนมากจะมีระบบการบริหาร โรงเรียนแบบคณะกรรมการ ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นการระดมความคิดจากบุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและทำงานอย่างเดียวกัน นำความคิดเหล่านั้นมาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน

กิติมา ปรีดีดิลก (2529 : 43) กล่าวว่า ทำให้มีการพิจารณาอย่างรอบคอบโดยอาศัยความคิดเห็นของกลุ่ม เป็นการป้องกันการมอบอำนาจหน้าที่ ให้แก่บุคคลคนเดียวมากเกินไป ช่วยประสานงานด้านการวางแผนและนโยบาย ก่อให้เกิดการกระตุ้นทำให้อยากมีส่วนร่วม การใช้คณะกรรมการทำให้ผู้ที่ได้รับเลือกให้เป็นกรรมการรู้จักกระตือรือร้น ก่อให้เกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายช่วยส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจกัน และทำให้งานลุล่วงไปด้วยดี ช่วยส่งเสริมให้บุคคลที่ได้เป็นกรรมการ มีความภาคภูมิใจ และทำงานในหน้าที่ไปเต็มความสามารถ

ในการทำงานนั้นถ้าบุคลากรได้มีส่วน ในการบริหารงานนั้นจะทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีความรู้สึกว่าเขาเป็นเจ้าขององค์กรนั้นๆด้วยและทำให้เกิดความหวงแหน ต้องการที่จะให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าทันต่อภาวะเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ถ้าเขาเหล่านั้นมีความรู้สึกดังที่กล่าวมาแล้ว บุคลากรก็จะไม่มีความต้องการในการที่จะเปลี่ยนแปลงงานหรือต้องการแสวงหาที่ทำงานใหม่ ๆ อยู่เรื่อยไป ดัง บรรจง อภินิธิกุล (2528 : 230) กล่าวว่า การเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเปิดโอกาสให้บรรยากาศของการทำงานมีสภาพที่น่าพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น เป็นการช่วยให้ขจัดปัญหาในการทำงาน เพราะทุกคนตระหนักถึงความเป็นเจ้าของหรือมีหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน ช่วยขจัดความเกรงกลัว มีโอกาสกำหนดโชคชะตาของตนเอง วิธีการที่จะได้รับความร่วมมือ ด้วยความสมัครใจ และมีความอุตสาหะพยายามในการทำงานอย่างจริงจังของลูกน้องที่สำคัญ คือ

1. ผู้บังคับบัญชาจะต้องชี้แจงเรื่องราวต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบโดยละเอียดและทันต่อเหตุการณ์
2. ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น และถ้าข้อใดที่ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถสนองได้จะต้องชี้แจงให้ทราบอย่างมีเหตุผล อย่าพยายามบีบบังคับผู้ใต้บังคับบัญชารับข้อคิดเห็นของตนเอง แต่ฝ่ายเดียวอยู่เสมอ
3. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงานที่กำลังประสบอยู่

4. ผู้บังคับบัญชาต้องร่วมกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาของตน

สมยศ นาวิการ (2525 : 437) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผน ตามผลการวิจัยของ Likert และ Hall โดยทั่วไปพนักงานจะมีแรงจูงใจมากขึ้น ถ้าหากว่าพวกเขาถูกขอให้ช่วยวางแผนการทำงาน และจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานของพวกเขา เช่น พนักงานขายจะปฏิบัติงานได้ดีกว่า ถ้าหากว่าฝ่ายบริหารยอมให้พวกเขาช่วยกำหนดโควต้าและวางแผนการขายของพวกเขา .เมื่อบุคคลเลื่อนขึ้นสู่ระดับสูงในองค์กรมากเท่าไร การมีส่วนร่วมในการวางแผนมากขึ้น จะเป็นพลังจูงใจที่มีความรุนแรงมาก บุคคลระดับอาวุโสมักจะยืนยันถึงความสามารถของการมีส่วนร่วมในการวางแผนบทบาทของพวกเขาในองค์กร แม้กระทั่งที่ระดับต่ำ การมีส่วนร่วมจะมีความสำคัญ เช่น หัวหน้างานอาจจะพอใจเมื่อได้รับอนุญาตให้ตัดสินใจกำหนดตารางเวลาการทำงานได้ และพนักงานอาจจะถูกจูงใจเมื่อถูกขอมให้เลือกเครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานเองได้ แต่อย่างไรก็ตามมีข้อบกพร่องเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนในฐานะที่เป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่ง พนักงานบางคนมีความพอใจเมื่อผู้บริหารบรรยายละเอียดว่าพวกเขาถูกคาดหวังให้ทำอะไรบ้างและทำอย่างไร การจูงใจที่มีประสิทธิภาพบังคับให้ผู้บริหารต้องรู้ถึงความพอใจของบุคคล

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 194-198) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรนั้น เป็นแนวความคิดในการบริหารองค์กรแผนใหม่ที่มุ่งจูงใจ ให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือกันในการที่ตนปฏิบัติงานอยู่ด้วยความเต็มใจ เหตุว่าการบริหารงานองค์กรนั้นมุ่งที่จะสร้างความร่วมมือร่วมใจเพื่อให้งานสำเร็จ แม้ว่าจะได้แบ่งแยกการทำงานซึ่งเป็นภารกิจสำคัญขององค์กรไปให้แต่ละหน่วยงาน แต่ละบุคคลปฏิบัติกันไปแล้วก็ตาม แต่การที่จะให้บุคคลได้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ก็นับว่าเป็นสิ่งที่มีควาสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน เพราะเหตุว่าหากมีสมาชิกขององค์กร ไม่ว่าจะจะมีจำนวนน้อยเพียงใดก็ตามที่ไม่เห็นด้วยกับการปฏิบัติงาน เพราะความไม่เข้าใจ หรือเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ หรือมิได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการขององค์กรแล้ว การบริหารงานขององค์กรนั้นจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยยากลำบาก การมีส่วนร่วมในการบริหารงานองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 194)ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างพลังจิตให้ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพมากกว่าการยินยอมปฏิบัติตามคำสั่ง ยิ่งกว่านั้นการมีส่วนร่วมจะช่วยให้บุคคลนั้น สนับสนุนเป้าหมายของกลุ่ม ตลอดจนวัตถุประสงค์ร่วมขององค์กรด้วย จากความหมายของการมีส่วนร่วมจะเห็นได้ว่า การมีส่วนร่วมปฏิบัติงานในองค์กรประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กรนั้นเป็นสิ่งจำเป็น และสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์กร และเป็นหน้าที่ของนักบริหารที่จะต้องอำนวยความสะดวกหรือสร้างสรรค์ให้เกิดการร่วมมือร่วมใจในองค์กรนั้นขึ้นมาให้ได้ และการที่จะสร้างสรรค์ให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรขึ้นได้นั้น ความสำคัญอยู่ที่นักบริหารหรือหัวหน้างานจะต้องอำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ขึ้นอยู่กับลักษณะผู้นำ และสภาพของงานที่เอื้ออำนวยต่อการที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการบริหารงานขององค์กรหรือไม่ เพราะหากผู้นำขององค์กรไม่ปรารถนาให้สมาชิกขององค์กรได้มีส่วนร่วมงานขององค์กรแล้ว ก็ย่อมเป็นการยากที่จะทำให้การบริหารงานโดยยึดหลักที่จะน้อมนำบุคคล หรือรวมพลังบุคคลให้มาร่วมกันทำงานสำเร็จด้วยดีได้ อย่างไรก็ตาม เป็นที่ยอมรับกันว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรนั้น จะช่วยทำให้งานขององค์กรดำเนินไปด้วยดีสามารถเพิ่มผลผลิตและทำให้คุณภาพของผลผลิตนั้นสูงขึ้น เหตุว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรเป็นการที่บุคคลได้สามารถแสดงความคิด และมีความรู้ดีกว่าบุคคลเหล่านั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในการบริหารงานยังก่อให้เกิดการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งเป็นการรวมพลังของบุคคลในองค์กร จะทำให้การบริหารงานขององค์กรดำเนินไปได้อย่างเต็มพลัง

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 195 - 198) กล่าวถึงหลักของการมีส่วนร่วมในองค์กรว่า การมีส่วนร่วมในการเป็นสิ่งที่ดี และเป็นสิ่งที่นักบริหารหรือผู้นำขององค์กรเฝ้าหา และมุ่งประสงค์ที่จะสร้างสรรค์หรือเสริมสร้างให้มีการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในองค์กรมากขึ้นเพียงใดก็ตาม แต่การมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรก็มีได้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ง่ายๆ เสมอไปยังมีเงื่อนไขที่สำคัญหลายประการในการที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการบริหารงานขององค์กร การที่จะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน นั้นอาจกล่าวได้ดังนี้ การชี้แนะและสอนงาน การให้กลุ่มเสนอแนะความคิดเห็น การให้กลุ่มควบคุมตนเอง จัดให้เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้สมาชิกขององค์กรทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งอาจทำได้หลายวิธี เช่น การตั้งตู้การรับฟังความคิดเห็น ตั้งกรรมการคอยติดตามความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กร

2.2.5.2 ระเบียบที่ใช้ในการบริหารโรงเรียนเอกชน

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้มีการร่างระเบียบต่างๆขึ้นเพื่อใช้ในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ หลายระเบียบด้วยกัน เช่น

ระเบียบปฏิบัติฉบับที่ 1 (แก้ไขครั้งที่ 4/2541)
โรงเรียนศรีวัฒนาบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีนานาชาติ
เรื่อง การมาปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

1.รายละเอียดการเชคเวลา

- 1.1 การลากิจ
- 1.2 การลาป่วย
- 1.3 การลาคลอด
- 1.4 การลาคลอด
- 1.5 การขาดงาน
- 1.6 สาย
- 1.7 การไม่เซ็นชื่อหรือไม่ต่อกบัตร
- 1.8 การลาออกนอกบริเวณ โรงเรียนและการกลับก่อนเวลา

2. การเชคเวลา

- 2.1 เชคครั้งที่ 1 เวลา 8.00 น. แล้วส่งเอกสารให้กรรมการอำนวยการ
- 2.2 เชคครั้งที่ 2 หลังจากเสร็จสิ้นการปฏิบัติหน้าที่ในวันนั้น ๆ

3. การมาปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่เวลา

- 3.1 เวลา 08.01 น.และ ไม่เกินเวลา 10.00 น. สาย
- 3.2 เวลา 10.01 น.และ ไม่เกินเวลา 12.00 น. ลา 0.5 วัน หรือ
- 3.3 เวลา 12.01 น.และ ไม่เกินเวลา 14.00 น. ลา 0.75 วัน หรือ
- 3.4 เวลา 14.01 น. และ ไม่เกินเวลา 16.30 น. ลา 1 วัน
- 3.5 การลาออกนอกบริเวณ โรงเรียนและการกลับก่อนเวลา16.30 น. จะสะสมไว้ 2 ชั่วโมง

คิดเป็นลา 0.25 วัน

- 3.6 สาย 5 ครั้ง คิดเป็น 1 วัน

บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่หลัง 1 เมษายน ของปีการศึกษา นั้นๆ จำนวนวันลาป่วย ลา
 กิจและขาดงาน จะลดลงตามเวลาการทำงาน โดยเริ่มตั้งแต่วันเริ่มปฏิบัติหน้าที่ ถึง 30 มีนาคม ของปี
 การศึกษานั้นๆ ทั้งนี้ไม่นับวันเศษของเดือนอัตราการลดลง 16.7 วัน ต่อเดือน

4. จำนวนวันลา กิจ ลาป่วย และขาดงาน

- 4.1 การกำหนดวันลา ต่อปีการศึกษา

- 4.1.1 ปีการศึกษา 2541

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน ของปีการศึกษานั้นๆ จะต้องมียุติลาป่วย ลากิจ และขาดงานไม่เกินปีการศึกษาละ 20 วัน หรือ 1.67 วันต่อเดือน

4.1.2 ปีการศึกษา 2542

- บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน ของปีการศึกษานั้นๆ จะต้องมียุติลาป่วย ลากิจ และขาดงานไม่เกินปีการศึกษาละ 15 วันหรือ 1.25/เดือน
- บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่หลัง 1 เมษายน ของปีการศึกษานั้นๆ จำนวนวันลาป่วย ลากิจ และขาดงาน จะลดลงตามระยะเวลาทำงาน โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ปฏิบัติหน้าที่ ถึง 31 มีนาคม ของปีการศึกษานั้นๆ ทั้งนี้ไม่นับเศษของเดือน (อัตราการลดลง 1.25 วัน ต่อ เดือน)

4.2 การนับวันลาป่วย ลากิจ และขาดงานจะนับเฉพาะวันเปิดทำการ คือ วันจันทร์-ศุกร์ ในกรณีที่มียุติลาหยุดระหว่างวันลาจะไม่นับวันหยุดเป็นวันลา

4.3 การลาคลอดลาได้ไม่เกิน 45 วัน (โดยนับวันเสาร์ – อาทิตย์ และวันหยุดราชการ)

4.4 การลาบวชลาได้ไม่เกิน 30 วัน และจะต้องลาในช่วงเดือนเมษายน และเดือนพฤษภาคม (โดยนับวันเสาร์ – วันอาทิตย์ และวันหยุดราชการ)

4.5 ในกรณีที่มีการลาป่วยติดต่อกัน 3 วัน เป็นต้นไป ต้องมีใบรับรองแพทย์ (โดยไม่นับวันเสาร์-อาทิตย์และวันหยุดราชการ)

5. การประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร (10 คะแนน)

5.1 ปีการศึกษา 2541

5.1.1 การลาป่วย การลากิจ และการขาดงาน 2 วัน ต่อ ปีการศึกษา คิด 1 คะแนน ตามกำหนด ข้อ 4.1

5.1.2 การลาป่วย ลากิจ และการขาดงานของบุคลากร ที่ปฏิบัติหน้าที่หลัง 1 เมษายน ของปีการศึกษานั้น ๆ ให้คำนวณคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ โดยนำจำนวนวันลาตามข้อ กำหนด 4.1 หาค่าด้วย 10 คิดเป็นคะแนนการปฏิบัติหน้าที่ 1 คะแนน

5.1.3 การไม่ส่งใบลาออกนอกบริเวณโรงเรียน การไม่เซ็นชื่อหรือไม่ตอกบัตรเกิน 6 ครั้ง คิดเป็น 1 คะแนน

5.1.4 การส่งใบลาให้ส่งภายใน 3 วัน หลังจากมาปฏิบัติหน้าที่

6. เอกสาร

6.1 CTO 3322-101 ABSENT LETTER การลากิจ การลาป่วย การลาคลอด และการลาบวช

6.2 CTO 332-102 OUT OF SCHOOL การลาออกนอกบริเวณโรงเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 6.3 CTO 3322-103 LATE FOR WORK การมาปฏิบัติหน้าที่สาย
- 6.4 CTO 3322-104 SUMMER VACATION การลาพักร้อน
- 6.5 CTO 3322-105 WORK NOTIFICATION การแจ้งการปฏิบัติหน้าที่

7. ขั้นตอนการลา

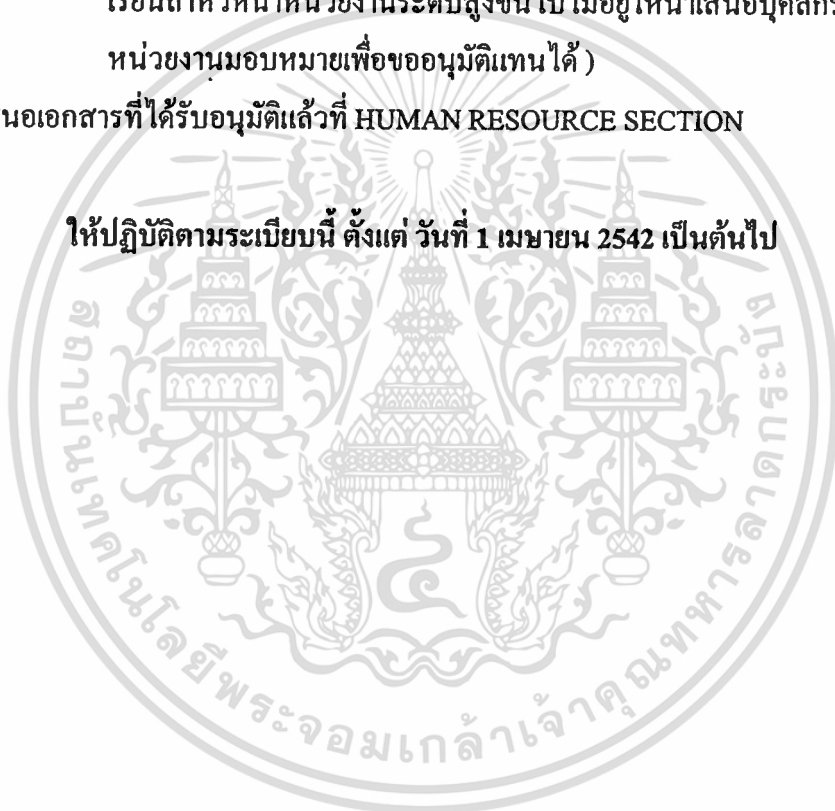
7.1 รับเอกสารการลา ได้ที่ HUMAN RESOURCE SECTION

7.2 บันทึกรายละเอียดการลาตามเอกสาร ข้อ 5 และนำเสนอหัวหน้าหน่วยงานเพื่อขอ
อนุมัติเพียงท่านเดียว

- กรณีหัวหน้าหน่วยงานไม่อยู่ให้นำเสนอหัวหน้าระดับสูงขึ้นไปเพียงท่านเดียว เพื่อขออนุมัติแทนหัวหน้าหน่วยงาน (ยกเว้นกรณีการลาออกนอกบริเวณโรงเรียนถ้าหัวหน้าหน่วยงานระดับสูงขึ้นไปไม่อยู่ให้นำเสนอบุคลากรที่หัวหน้าหน่วยงานมอบหมายเพื่อขออนุมัติแทนได้)

7.3 ให้นำเสนอเอกสารที่ได้รับอนุมัติแล้วที่ HUMAN RESOURCE SECTION

ให้ปฏิบัติตามระเบียบนี้ ตั้งแต่ วันที่ 1 เมษายน 2542 เป็นต้นไป



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระเบียบปฏิบัติฉบับที่ 2 (แก้ไขครั้งที่ 5/2542)

โรงเรียนศรีวัฒนาบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีนานาชาติ

เรื่อง เงินเดือนบุคลากร

1. การจ่ายเงินเดือนบุคลากรใหม่

จ่ายเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา ตามอัตราของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กระทรวงมหาดไทย (ก.พ.) หรือตามที่คณะกรรมการบริหารโรงเรียนอนุมัติ

2. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน

2.1 ต้องมีอายุการทำงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป โดยเริ่มนับตั้งแต่วันที่ปฏิบัติหน้าที่ถึง 31 มีนาคม ของปีการศึกษานั้นๆ

2.2 ต้องไม่ผิดระเบียบปฏิบัติฉบับที่ 1 (แก้ไขครั้งที่ 3/2541) เรื่องการมาปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

2.3 การจ่ายเงินเดือนเพิ่มในแต่ละปีการศึกษา โรงเรียนจะเริ่มจ่ายตั้งแต่เดือนมิถุนายน ของทุกปีการศึกษา

3. หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน

3.1 ช่วงของสายการบังคับบัญชา (LEVEL)

LEVEL	POSITION
1	DIRECTOR
2	HEAD OF DEPARTMENT & ASSISTANT DIRECTOR
3	INSTRUCTOR & OFFICER

3.2 บุคลากร LEVEL 2 และ LEVEL 3 ทำงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปแต่ไม่ถึง 10 เดือน อัตราการขึ้นเงินเดือนเท่ากับ 50 % ของเงินเดือนที่ขึ้น โดยเริ่มปฏิบัติหน้าที่ถึง 31 มีนาคม ของปีการศึกษานั้น ๆ

3.3 บุคลากรใน LEVEL 2 และ LEVEL 3 ทำงานตั้งแต่ 10 เดือนขึ้นไปแต่ไม่ถึง 1 ปี อัตราการขึ้นเงินเดือนเท่ากับ 75 % ของเงินเดือนที่ขึ้น โดยเริ่มตั้งแต่วันที่เริ่มปฏิบัติหน้าที่ถึง 31 มีนาคมของปีการศึกษานั้นๆ

3.4 การขึ้นเงินเดือนของบุคลากรที่มีตำแหน่งใน LEVEL 2 จะเพิ่มขึ้นมากกว่าบุคลากรประจำ 1 %

3.5 บุคลากรที่โรงเรียนพิจารณาอนุมัติให้ศึกษาต่อปริญญาโทหรือระดับปริญญาตรีได้นั้น อัตราการขึ้นเงินเดือนเท่ากับ 70 % ของเงินเดือนที่ขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5.1 ตามระยะเวลาของหลักสูตร

3.5.2 หรือจนกว่าจะสำเร็จการศึกษา

3.5.3 หรือลาออกจากสถานศึกษา

3.5.4 โรงเรียนจะจ่ายเงินเดือนที่ขึ้นตามข้อ 3.5 ในเดือนมิถุนายนของปีการศึกษา

3.6 บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท หรือระดับปริญญาตรีตามข้อ 3.5

ตั้งแต่ วันที่ 1 มิถุนายน – วันที่ 31 มีนาคมของปีการศึกษานั้นๆ และ

วันที่ 1 เมษายน – วันที่ 31 พฤษภาคมของปีการศึกษาต่อไป

หลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว โรงเรียนจะพิจารณาปรับเงินเดือนขึ้นจากเงินเดือนจำนวน 15 % ของฐานเงินเดือน เดือนมิถุนายน ของปีการศึกษาที่ผ่านมา และ โรงเรียนจะปรับเงินเดือนดังกล่าวในเดือนมิถุนายนของปีการศึกษานั้นๆ

4. การจ่ายค่าประสบการณ์

4.1 ต้องมีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ต่อสถานประกอบการจึงจะได้รับค่าประสบการณ์

4.2 บุคลากรที่มีประสบการณ์ด้านการสอน จะได้รับค่าประสบการณ์เป็นอัตรา 2 % ของเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาที่สำเร็จการศึกษาต่อปี แต่ไม่เกิน 5 ปี

4.3 บุคลากรที่มีประสบการณ์ทางด้านธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการสอนหรือปฏิบัติหน้าที่โดยตรงจะได้รับค่าประสบการณ์ในอัตรา 2 % ของเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาต่อปี แต่ไม่เกิน 5 ปี

4.4 บุคลากรที่มีประสบการณ์ทางด้านธุรกิจไม่เกี่ยวข้องกับการสอนหรือการปฏิบัติหน้าที่โดยตรงจะได้รับค่าประสบการณ์ 1.5 % ของเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาต่อปี แต่ไม่เกิน 5 ปี

4.5 มีใบรับรองจากสถานประกอบการดังกล่าว

5. การจ่ายเงินเดือนเพิ่มพิเศษสาขาวิชาเอกเฉพาะ

5.1 สาขาวิชาคอมพิวเตอร์

5.1.1 บุคลากรที่สอนรายวิชาในสังกัดภาควิชาคอมพิวเตอร์ต้องมีความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ไม่น้อยกว่า 4 ภาษา โดยผ่านการทดสอบจากหัวหน้าภาควิชาคอมพิวเตอร์และอนุมัติโดยคณะกรรมการบริหาร โรงเรียน

5.1.2 บุคลากรที่เคยสอนรายวิชาคอมพิวเตอร์และสังกัดภาควิชาคอมพิวเตอร์ซึ่งสามารถนำความรู้คอมพิวเตอร์ไปประยุกต์ใช้งานหรือต้องไปสอนรายวิชาในสังกัดภาควิชาอื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.3 บุคลากรที่มีคุณสมบัติในรายชื่อ 5.1.1-5.1.2 จะได้รับเงินเดือนเพิ่ม 10 % ของเงินเดือน และต้องปฏิบัติหน้าที่แล้ว เป็นเวลา 3 เดือนโดยไม่นับเศษของเดือน

5.2 บัญชี บริหารธุรกิจ และภาษาอังกฤษ

5.2.1 บุคลากรใหม่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาเอกเฉพาะจะได้รับเงินเดือนเพิ่มในอัตรา % ของเดือนตามตารางข้างล่างนี้

ลำดับ	สถาบัน	สาขา				
		บัญชี	บริหารธุรกิจ	ภาษาอังกฤษ	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์
1	มหาวิทยาลัยรัฐบาล มหาวิทยาลัยเอกชน กรุงเทพมหานคร วิทยาลัยเอกชน กท. สถาบันเทคโนโลยี ราชมงคล	10%	8%	8%	8%	8%
2	มศว.	8%	6%	6%	6%	6%
3	วิทยาลัยครู วิทยาลัยเอกชน ต่างจังหวัด	6%	4%	4%	4%	4%

5.2.2 บุคลากรที่รับเงินเพิ่มสาขาวิชาเอกเฉพาะในข้อ 5.2.1 ต้องปฏิบัติหน้าที่แล้วเป็นเวลา 3 เดือน ไม่รวมเศษของเดือน

5.2.3 บริหารธุรกิจ สาขาวิชาเอกดังต่อไปนี้

- การตลาด
- การบริหารทั่วไป
- การจัดการ
- การเงินและการธนาคาร
- การบริหารงานบุคคล
- การโรงแรม
- เศรษฐศาสตร์

6. การจ่ายค่าตำแหน่ง

บุคลากรที่มีตำแหน่งทางการบริหาร จะได้รับการพิจารณาเงินเดือนค่าตำแหน่งเพิ่มตามตารางข้างล่างนี้ และในกรณีที่ทำงานมากกว่า 1 ตำแหน่งให้รับค่าตำแหน่งที่สูงที่สุดเพียงตำแหน่งเดียว เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6.1 อัตราการจ่าย

LEVEL	RATE% OF SALARY
1. ASSISTANT PRESIDENT/DIRECTOR	15%
2. HEAD OF DEPARTMENT/SECTION	15%

6.2 สำหรับบุคลากรที่พ้นตำแหน่งทางการบริหารจะไม่ได้รับเงินค่าตำแหน่ง ณ วันที่พ้นตำแหน่งในปีนั้นๆ

6.3 วาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี

7. การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

7.1 โครงสร้างการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

TO BE EVALUATOR	HEAD	INSTRUCTOR	REMARK
EVALUATOR		OFFICER	
PRESIDENT	60	20	T-D
HEAD	20	60	H,T-D
TIME	10	10	
INSTRUCTOR/OFFICER	10	10	D-T,H

หมายเหตุ

T-D ผู้บังคับบัญชาประเมินผู้ได้บังคับบัญชา

H ประเมินแนวระนาบ

D-T ผู้ได้บังคับบัญชาประเมินผู้บังคับบัญชา

7.2 หลักการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

7.2.1 การให้อัตราส่วนการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ให้ตามโครงสร้างการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่

7.2.2 แบบในการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นอิสระของแต่ละสำนักแต่ต้องส่งตัวอย่างแบบประเมินที่สำนัก AAO 1 ชุด

7.2.3 ให้แต่ละสำนักรวบรวมข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร โรงเรียน

ภาคเรียนที่ 1 ภายในเดือนพฤศจิกายน (แจ้งผลคะแนน)

ภาคเรียนที่ 2 ภายในเดือนพฤษภาคม (แจ้ง GRADE)

ให้ปฏิบัติตามระเบียบนี้ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2542

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระเบียบปฏิบัติฉบับที่ 3 (แก้ไขครั้งที่ 3/2540)
โรงเรียนศรีวัฒนาบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีนานาชาติ
เรื่อง การกำหนดคาบสอนภาคปกติ

เพื่อให้การกำหนดคาบสอนภาคปกติของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดให้บุคลากรในตำแหน่งต่างๆ ของโรงเรียนมีคาบสอนภาคปกติตามตารางต่อไปนี้

ตำแหน่ง	จำนวนคาบของบุคลากรที่เป็นที่ปรึกษา	จำนวนคาบของบุคลากรที่ไม่เป็นที่ปรึกษา
INSTRUCTOR	16 – 18	18 – 20
OFFICER	10 – 12	12 – 14
HEAD OF DEPARTMENT	8 – 10	10 – 12
HEAD OF SECTION	-	8 – 10
ASSISTANT DIRECTOR	-	8 – 10

หมายเหตุ

1. จำนวนคาบสอนสูงสุดของบุคลากรในทุกตำแหน่งคือ 20 คาบ ถ้าเกินให้ จ่ายค่าตอบแทนเป็นค่าคาบ LOAD
2. การสอนแทนบุคลากรที่ลาออกและสอนแทนอัตรากำลังที่ยังไม่ครบ โรงเรียนจะจ่ายค่าตอบแทนตามหลักเกณฑ์ในข้อที่ 1
3. บุคลากรที่สอนรวมห้องในคาบนั้น จะจ่ายค่าตอบแทนให้เป็นค่า LOAD
4. การอนุมัติจำนวนคาบสอนของบุคลากรในแต่ละภาคเรียน ให้ดำเนินการดังนี้
 - 4.1 ครั้งที่ 1 ให้แต่ละสำนักเสนอแผนการจัดอัตรากำลังพร้อมจำนวนคาบสอนของบุคลากร และนำเสนอ President เพื่อพิจารณาอนุมัติ
 - 4.2 ครั้งที่ 2 ให้แต่ละสำนักเสนออัตรากำลัง พร้อมจำนวนคาบสอนของบุคลากรตามข้อมูลที่เป็นจริง และนำเสนอ Director เพื่อพิจารณาอนุมัติ

ให้ปฏิบัติตามระเบียบนี้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2540

ที่มาของข้อมูล : ระเบียบปฏิบัติโรงเรียนศรีวัฒนาบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีนานาชาติ

ฉบับแก้ไข.2542:3-20

ชวน เดียวกุล (2521) ได้ศึกษาวิจัยในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีระดับขวัญสูงกว่าครูที่สอนเพียงอย่างเดียว ครูที่สอนวิชาชีพและวิชาสามัญมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน และขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

จิรพจน์ สุมาถวนิชย์กุล (2533) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ตามทัศนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาซึ่งเปิดสอนตั้งแต่ชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค ทั้งในเขตกรุงเทพมหานครและส่วนภูมิภาค ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและครูมีความเห็นว่าครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้ปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลทั้งในด้านการวางแผนกำลังคน การคัดเลือกบุคคล การบำรุงรักษาบุคคล การพัฒนาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล และการให้บุคคลพ้นจากงานอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารและครูมีทัศนคติต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาแตกต่างกัน โดยผู้บริหารมีทัศนคติต่อสภาพการบริหารงานบุคคลดีกว่าครู และเมื่อเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารและครูในส่วนภูมิภาค มีทัศนคติต่อสภาพการบริหารงานบุคคลดีกว่าผู้บริหารและครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีขนาดใหญ่กว่ามีทัศนคติต่อสภาพการบริหารงานบุคคลดีกว่าผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กกว่า

พรสิริ อังคชัยโชติ (2527) ได้ศึกษาแนวคิดทางการศึกษาและความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารโรงเรียนเยาวชนมาตราฐานดีในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แนวความคิดทางการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนจะสามารถจำแนกไว้เป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้ปกครองที่มีความเข้าใจแนวคิดใหม่ทางการศึกษา และกลุ่มผู้ปกครองที่ยังคุ้นเคยกับแนวคิดแบบเก่าๆ ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการบริหารงานทุกด้านของโรงเรียน เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปกครองที่มีอาชีพ รายได้ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ปรากฏว่ามีความพึงพอใจในการบริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ความพึงพอใจ นำมาซึ่งก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งมีผู้ทำการวิจัยไว้หลายทาง

จากทฤษฎีและผลงานวิจัย ที่ได้นำเสนอ สามารถสรุปเป็นภาพรวมได้ว่ามนุษย์มีความต้องการที่คล้ายคลึงกันในเบื้องต้น ทั้งความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความรัก ความต้องการยอมรับ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความมั่นคง มีชื่อเสียง ความมั่นคงคั่งนั้นมนุษย์จะตัดสินใจกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งนั้นและอยู่กับสถานที่นั้นนาน จะต้องมีกระบวนการ มีข้อมูลมีความต้องการ มีความพึงพอใจ มีความคาดหวัง มีความผูกพัน ประเมินตนเองอย่างเหมาะสมแล้วจึงตัดสินใจเลือก ปฏิบัติในแนวทางที่ตนคิดว่าดีที่สุดได้อย่างมีความสุขและมั่นคงที่สุดเพราะเนื่องจากไม่ต้องการที่จะเปลี่ยนงานบ่อย ๆ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาการบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.2.1 การสร้างเครื่องมือ
 - 3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4. การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูประจำที่สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาการบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 67 โรงเรียน ครู จำนวน 3,879 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยนำจำนวนประชากรทั้งหมดไปเทียบกับตาราง Krejcie และ Morgan ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน แล้วเทียบสัดส่วน เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียน แล้วนำมาสุ่มอย่างง่าย ดังแสดงในตาราง 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนขนาดใหญ่

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	ประชากร N= 2688	กลุ่มตัวอย่าง n = 252
1	กรุงเทพการบัญชีวิทยาลัย	321	31
2	เทคโนโลยีบริหารธุรกิจ	239	21
3	พัฒนวิชาการราชดำเนิน ธนบุรี	142	14
4	พัฒนวิชาการสันติราษฎร์	138	13
5	พัฒนวิชาการราชดำเนิน	134	13
6	สยามบริหารธุรกิจ	121	12

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ โรงเรียน	ประชากร N = 2688	กลุ่มตัวอย่าง n = 252
7	มิตรพลพาณิชย์การ	120	11
8	เทคนิคศรีวัฒนา	114	11
9	รัตนพาณิชย์การ	111	11
10	อรรถวิทย์พาณิชย์การ	108	10
11	อัสสัมชัญพาณิชย์การ	108	10
12	เทคนิคพาณิชย์การจ่านงค์	94	9
13	พาณิชย์การจ่านงค์	94	9
14	คูสิตพาณิชย์การ	91	9
15	พาณิชย์การสยาม	65	6
16	ไทยบริหารธุรกิจและพาณิชย์การ	60	6
17	เทคนิควิมลบริหารธุรกิจ	59	6
18	สยามธุรกิจพาณิชย์การ	58	6
19	เทคนิคพาณิชย์การธนบุรี	56	5
20	วิมลพาณิชย์การศรีย่าน	53	5
21	ตั้งตรงจิตรพาณิชย์การ	48	4
22	พาณิชย์การสุโขทัย	46	4
23	พาณิชย์การกรุงเทพ	46	4
24	วิทยาการจัดการเพชรเกษม	37	3
25	ศรีวิกรม์บริหารธุรกิจ	37	3
26	สหพาณิชย์แผนกพาณิชย์การ	36	3
27	พาณิชย์การมีนบุรี	32	3
28	พาณิชย์การจรัสสินทวงศ์	29	3
29	สาธูประดิษฐพาณิชย์การ	27	2
30	กรุงเทพธุรกิจพาณิชย์การ	37	3
31	คูสิตพาณิชย์การภาคบ้าย	27	2
รวม		2688	252

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนขนาดกลาง

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	ประชากร N=826	กลุ่มตัวอย่าง n=79
1	เซนต์จอห์นเทคนิคกรุงเทพ	73	7
2	เทคนิคเจ้าพระยา	72	7
3	โยนออฟอาร์คเทคโนโลยี	62	6
4	เทคโนโลยีคู่คิด	51	5
5	วิบูลย์บริหารธุรกิจ	48	5
6	พาณิชย์การตั้งตรงจิตร	43	4
7	พาณิชย์การสีลมภาคบ่าย	42	4
8	พาณิชย์การสีลม	42	4
9	กิตติพาณิชย์แผนกพาณิชย์การและธุรกิจ	33	3
10	ภาษานุสรณ์พาณิชย์การ	32	3
11	พาณิชย์การสามเสน	31	3
12	พาณิชย์การรัชรินทร์	30	3
13	สายประสิทธิ์พาณิชย์การ	27	3
14	โปลีเทคนิคพาณิชย์กรุงเทพ	27	2
15	พาณิชย์การรัตน โกสินทร์	27	2
16	สารสาสน์บริหารธุรกิจรณกอนุสรณ์	22	2
17	บุษยรัตน์พาณิชย์การ	12	1
18	พาณิชย์การภาษานุสรณ์บางแค	50	4
19	เทคนิคบริหารธุรกิจกรุงเทพ	47	4
20	พระนครพาณิชย์การ	43	3
21	เทคนิครัตน โกสินทร์	27	2
22	เทคนิคพาณิชย์การจรัสสินทวงศ์	21	2
รวม		826	79

ตารางที่ 3.3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนขนาดเล็ก

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	ประชากร N =306	กลุ่มตัวอย่าง n = 29
1	พาณิชย์การเจ้าพระยา	41	4
2	พาณิชย์การบางอ้อ	36	3
3	ผดุงศิษย์พิทยาธุรกิจและพาณิชย์การ	27	3
4	ครุณพิทยาพาณิชย์การ	26	2
5	พาณิชย์การบางโพ	25	2
6	มีนบุรีโปลีเทคนิค	23	2
7	บริหารธุรกิจนานาชาติ	22	2
8	กรุงเทพโปลีเทคนิคฯ	22	2
9	เทคนิคกรุงเทพพาณิชย์การ	19	2
10	รุจิเสรีบริหารธุรกิจ	19	2
11	สารสาสน์โปลีเทคนิค	16	2
12	พาณิชย์การตลิ่งชัน	11	1
13	มหานครพาณิชย์การ	10	1
14	อุดมเกษมบริหารธุรกิจ	9	1
	รวม	306	29

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 2542

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามรวม 3 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (check List) มีจำนวน 4 ข้อคำถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2542 จำนวน 5 ปัจจัย 50 ข้อคำถาม คือ 1.ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน

2. ด้านสวัสดิการ 3. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน 4. ด้านความมั่นคงของงาน 5. ด้านระบบการบริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วน การประเมินค่า (Rating Scales) โดยมีเกณฑ์การประเมินค่าดังนี้

5	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ครูแสดงความคิดเห็นถึงสิ่งที่ทำให้ครูคงอยู่กับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาหลักทฤษฎี แนวคิด จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร

2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ที่ประกอบด้วย 5 ด้าน

3. นำแบบสอบถามที่สร้างแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อวางกรอบ

แนะนำ แก้ไข

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของภาษารวม 5 คน ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพ ของแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย

1. ดร.สุกัญญา สีนประสงค์ศิริ

ผู้อำนวยการโรงเรียนวินุสส์

บริหารธุรกิจ

2. ผศ.ดร.จรรุญ พริกบุญจันทร์

อดีตหัวหน้าภาควิชาคณะครู

ศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยา

ลงกรณ์ ปัจจุบันอาจารย์ใหญ่โรงเรียน

อุดมศาสตร์วิทยา

3. นางปราณี ศรีใส

อาจารย์ใหญ่โรงเรียนบริหารธุรกิจ

นานาชาติ

4. ผศ.ดร.เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม

อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. นายสำเร็จ สมไทย

อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระ
จอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เจ้าหน้าที่ ระดับ 7 กอง
นโยบายและแผน สำนักงานคณะ
กรรมการการศึกษาเอกชน

2. นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ข้อเสนอแนะปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุม
วิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

3. หลังจากแก้ไขปรับปรุงแก้ไขแล้ว เพื่อให้แบบสอบถามชุดนี้มีความเชื่อมั่น
(Reliability) สำหรับการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูประเภทบริหารธุรกิจ โรงเรียน
เรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

4. นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้แบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นทั้ง
ฉบับและรายด้าน ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (α Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ได้ค่า
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 และรายด้าน ดังนี้ ด้านความผูกพันกับหน่วย
งานและเพื่อนร่วมงาน 0.78 ด้านสวัสดิการ 0.78 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน 0.88 ด้านความมั่นคง
ของงานที่ทำ 0.91 ด้านระบบการบริหารโรงเรียน 0.93

3.3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำเป็นขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. บันทึกเสนอขออนุญาตให้งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบ
สอบถามถึงสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อ
มูลจากครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างดังที่กำหนดไว้

2. นำหนังสือเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เพื่อพิจารณาให้ความ
เห็นชอบ แล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้ว ไปขอความช่วยเหลือจากผู้รับใบอนุญาตโรงเรียน
เรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลต่อไป

3. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์พร้อมซองเปล่าติดแสตมป์
เพื่อส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัย และส่งด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยได้แบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์ ส่วนที่เหลือ ผู้วิจัยได้โทรศัพท์ติดต่อกับ
ฝ่ายธุรการของโรงเรียนให้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามให้ และผู้วิจัยได้เดินทางไปรับแบบ
สอบถามด้วยเอง ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น จำนวน 337 ฉบับ ดังแสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับ

กลุ่มตัวอย่าง	ส่งไป	รับคืน	แบบสอบถาม ที่สมบูรณ์	ร้อยละ
โรงเรียนขนาดใหญ่	252	237	237	94.04
โรงเรียนขนาดกลาง	79	71	71	89.87
โรงเรียนขนาดเล็ก	29	29	29	100
รวม	360	337	337	93.61

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแต่ละฉบับ
2. วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows (Statistical Package for the Socials Science for windows)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลใน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่และร้อยละ
4. การวิเคราะห์ข้อมูลใน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง พร้อมคำบรรยายประกอบ
5. เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความความหมายของข้อมูลเป็น 5 ระดับโดยใช้จุดตัดคะแนนเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ ดังนี้

4.50 – 5.00	หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.49	หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ค่า F-test และ การทดสอบค่าความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ Scheffe



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน ด้าน สวัสดิการ ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงของงานที่ทำ ด้านระบบการบริหาร โรงเรียน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตาราง คำอธิบายผลความหมาย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยทำการวิเคราะห์เป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ได้ทำเป็นรายชื่อของแต่ละ ด้านเฉพาะด้าน และภาพรวมทุกด้าน แล้วนำเสนอในรูปตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้ F-test ทำเป็นรายชื่อของแต่ละด้านและภาพรวม เสนอ ในรูปแบบ ตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์โดยใช้ความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอรายละเอียดพร้อมคำบรรยายประกอบ ในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ	ลำดับ
1	เพศ			
	- ชาย	96	28.50	2
	- หญิง	241	71.50	1
2	วุฒิการศึกษา			
	- ต่ำกว่าปริญญาตรี	22	6.50	2
	- ปริญญาตรี	294	87.20	1
	- สูงกว่าปริญญาตรี	21	6.20	3
3	ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนแห่งนี้			
	- ต่ำกว่า 5 ปี	90	26.70	3
	- 5 – 10 ปี	133	39.50	1
	- มากกว่า 10 ปี	114	33.80	2
4	โรงเรียนของท่านมีนักเรียนนักศึกษาจำนวนเท่าใด			
	- ขนาดใหญ่ (มากกว่า 1180 คน)	237	70.32	1
	- ขนาดกลาง (ระหว่าง 591-1180 คน)	71	21.06	2
	- ขนาดเล็ก (น้อยกว่า 591)	29	8.60	3

จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 337 ฉบับ สรุปได้ดังนี้

ด้านเพศ ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นครูที่ทำการสอน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เป็นเพศหญิง 241 คน คิดเป็นร้อยละ 71.50 เป็นเพศชาย 96 คนคิดเป็นร้อยละ 28.50 แสดงว่าครูที่ทำการสอนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ส่วนมากเป็นเพศหญิง

ด้านวุฒิการศึกษาพบว่าครูที่ทำการสอนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีวุฒิการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 ปริญญาตรี 294 คน คิดเป็นร้อยละ 87.20 และสูงกว่าปริญญาตรี 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20 แสดงว่าครูที่
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำการสอนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ส่วนมาก มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

ด้านประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี 90 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 ระหว่าง 5 – 10 ปี 133 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 และมากกว่า 10 ปี 114 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 แสดงว่าครู ที่สอนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ส่วนมากจะมีประสบการณ์ ระหว่าง 5 -10 ปี

ด้านขนาดของโรงเรียนพบว่าครูที่ทำการสอนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เป็นโรงเรียน ขนาดใหญ่ 237 คน คิดเป็นร้อยละ 70.32 ขนาดกลาง 71 คน คิดเป็นร้อยละ 21.06 และขนาดเล็ก 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60 แสดงว่าโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจในกรุงเทพมหานคร ส่วนมากเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ได้ทำเป็นรายชื่อเฉพาะด้านและรวมทุกด้าน นำเสนอในตารางที่ 4.2 – 4.7

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน

ที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน	n =337		ระดับความคิดเห็น	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
		\bar{X}	S.D.		
1	มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน.....	3.48	.95	ปานกลาง	7
2	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับงานด้วยความเต็มใจ...	3.50	.91	มาก	6
3	เมื่อมีปัญหาส่วนตัวหรือภายในครอบครัวเพื่อนร่วมงานให้ความเห็นใจและช่วยเหลือเท่าที่จำเป็น.....	3.23	.96	ปานกลาง	10
4	มีความไว้วางใจเต็มที่ต่อความสามารถของเพื่อน.....	3.47	.85	ปานกลาง	8
5	มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นครูที่โรงเรียนนี้	3.53	.95	มาก	3
6	ทำงานอย่างมีความสุข.....	3.48	.93	ปานกลาง	5
7	รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้.....	3.56	.99	มาก	2
8	มีความพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ.....	3.67	.99	มาก	1
9	รู้สึกพอใจที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนที่โรงเรียน.....	3.53	.96	มาก	4
10	มีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเองที่ได้สร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน.....	3.47	1.01	ปานกลาง	9
	รวม	3.49	.70	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.2 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.49

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และระดับปานกลาง 5 ข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับ ได้แก่

1. มีความพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ค่าเฉลี่ย 3.67
2. รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้ ค่าเฉลี่ย 3.56
3. รู้สึกว่าพอใจที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนที่โรงเรียนนี้ ค่าเฉลี่ย 3.53

สำหรับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ 3 ลำดับ ได้แก่

1. เมื่อมีปัญหาส่วนตัวหรือภายในครอบครัวเพื่อนร่วมงานให้ความเห็นใจ และช่วยเหลือเท่าที่จำเป็น ค่าเฉลี่ย 3.23
2. มีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเองที่ได้สร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน ค่าเฉลี่ย 3.47
3. มีความไว้วางใจเต็มที่ต่อความสามารถของเพื่อน ค่าเฉลี่ย 3.47

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร
ด้านสวัสดิการ

	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านสวัสดิการ	n=337		ระดับความ คิดเห็น	เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย
		\bar{X}	S.D.		
1.	โรงเรียนให้บริการรถรับส่งระหว่างโรงเรียนกับบ้านพักหรือการให้เงินช่วยค่าเดินทางไปกลับ....	2.23	1.23	น้อย	9
2	โรงเรียนให้บริการด้านรักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ/ประกันอุบัติเหตุนอกเหนือจากที่รัฐจัด).....	2.82	1.13	ปานกลาง	5
3	โรงเรียนให้บริการที่พักอาศัย.....	2.21	1.18	น้อย	10
4	โรงเรียนให้ทุนค่าเล่าเรียนบุตร(ทุนจากโรงเรียนเอง).....	2.33	1.22	น้อย	8
5	โรงเรียนให้มีบริการอาหารกลางวันในราคาถูก.....	2.46	1.21	น้อย	7
6	โรงเรียนมีบริการให้เงินกู้ยืมเพื่อความมั่นคงในครอบครัว.....	2.96	1.04	ปานกลาง	3
7	โรงเรียนมีการให้บริการเครื่องแบบฟรีแก่ครู.....	2.85	1.19	ปานกลาง	4
8	โรงเรียนมีการบริการค่าช่วยเหลือบุตรเป็นรายเดือนจากรัฐ.....	3.09	1.22	ปานกลาง	1
9	โรงเรียนให้ทุนไปศึกษาต่อ.....	2.58	1.22	ปานกลาง	6
10	โรงเรียนสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการอบรม และสัมมนา.....	3.04	1.08	ปานกลาง	2
	รวม	2.66	0.80	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการ มีผลต่อการคงอยู่ของครู ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.66

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการ มีผลต่อการคงอยู่ของครูประเภท วิชาบริหารธุรกิจ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ และ ระดับน้อย 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับ ได้แก่

1. โรงเรียนมีบริการค่าช่วยเหลือบุตรจากรัฐ ค่าเฉลี่ย 3.09
 2. โรงเรียนสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการอบรมสัมมนา ค่าเฉลี่ย 3.04
 3. โรงเรียนมีบริการให้เงินกู้ยืมเพื่อความมั่นคงในครอบครัว ค่าเฉลี่ย 2.96
- สำหรับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ 3 อันดับ ได้แก่

1. โรงเรียนให้บริการที่พักอาศัย ค่าเฉลี่ย 2.21
2. โรงเรียนให้บริการรถรับส่งระหว่างโรงเรียนกับบ้านพักหรือการให้เงินช่วยค่าเดินทางไป กลับ ค่าเฉลี่ย 2.23
3. โรงเรียนให้ทุนค่าเล่าเรียนบุตร (ทุนจากโรงเรียนเอง) ค่าเฉลี่ย 2.33

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

ที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	n=337		ระดับความ คิดเห็น	เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย
		\bar{X}	S.D.		
1	มีเงินเดือนประจำและรายได้พิเศษอื่นๆ เพียงพอในการดำรงชีพ.....	3.02	0.92	ปานกลาง	1
2	เงินเดือนและรายได้พิเศษที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่.....	2.94	0.96	ปานกลาง	2
3	มีโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนอื่นๆนอก จากเงินเดือน เช่น โบนัส.....	2.48	1.12	น้อย	10
4	ได้รับค่าตอบแทนพิเศษจากการทำงาน ล่วงเวลา.....	2.80	1.55	ปานกลาง	5
5	การขึ้นเงินเดือนมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน....	2.65	1.10	ปานกลาง	8
6	สามารถเบิกค่าใช้จ่ายที่เป็นเบี่ยงเบนค่า ที่พักและค่าเดินทางเมื่อออกปฏิบัติ งานนอกสถานที่.....	2.90	1.06	ปานกลาง	3
7	มีการให้รางวัลแก่ครูที่ทำงานนานกว่า 10 ปี.....	2.89	1.12	ปานกลาง	4
8	มีการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเยี่ยมประ จำปี.....	2.75	1.10	ปานกลาง	6
9	มีโอกาสได้ปรับค่าตอบแทนตามประ สิทธิภาพในการทำงาน.....	2.69	1.09	ปานกลาง	7
10	การให้ค่าตอบแทน หรือรางวัลเมื่อได้ สร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน.....	2.62	1.06	ปานกลาง	9
	รวม	2.77	0.79	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.77

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 9 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับ ได้แก่

1. มีเงินเดือนประจำและรายได้พิเศษอื่นๆเพียงพอในการดำรงชีพ ค่าเฉลี่ย 3.02
 2. เงินเดือนและรายได้พิเศษที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ ค่าเฉลี่ย 2.94 สามารถเบิกค่าใช้จ่ายที่เป็นเบี่ยเลี้ยงค่าที่พัก
 3. ค่าเดินทางเมื่อออกปฏิบัติงานนอกสถานที่ ค่าเฉลี่ย 2.90
- สำหรับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ 3 ลำดับ ได้แก่
1. มีโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนอื่นๆนอกจากเงินเดือน เช่น โบนัส ค่าเฉลี่ย 2.48
 2. การให้ค่าตอบแทน หรือรางวัลเมื่อได้สร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน ค่าเฉลี่ย 2.62
 3. การขึ้นเงินเดือนมีหลักการที่ชัดเจน ค่าเฉลี่ย 2.65

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงของงาน

ที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ด้านความมั่นคงของงาน	n=337		ระดับความ คิดเห็น	เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย
		\bar{X}	S.D.		
1	การมีโอกาที่จะได้รับการปรับเลื่อน ตำแหน่งงานให้สูงขึ้น.....	2.69	1.02	ปานกลาง	10
2	การมีโอกาที่จะได้รับการฝึกอบรมหรือ ศึกษาต่อ.....	2.86	1.01	ปานกลาง	8
3	การมีโอกาที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.69	0.99	ปานกลาง	9
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้ขวัญและกำลังใจ พร้อมทั้งความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน.....	2.86	1.00	ปานกลาง	7
5	ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีหลักประกันใน ด้านความมั่นคงต่ออาชีพ.....	3.01	0.90	ปานกลาง	5

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ที่	ปัจจัยที่เกี่ยวกับด้านความมั่นคงของงาน	n=337		ระดับความ คิดเห็น	เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย
		\bar{X}	S.D.		
6	ทำอาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคงและ สามารถให้ดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควร....	3.18	0.86	ปานกลาง	4
7	การได้รับมอบหมายนอกเหนือจากการ สอนทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ.....	3.21	0.94	ปานกลาง	3
8	ผู้บริหารดูแลให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ทำ....	3.10	0.97	ปานกลาง	6
9	โรงเรียนมีความมั่นคง.....	3.33	0.93	ปานกลาง	1
10	โรงเรียนให้ความมั่นใจต่อการเป็นครูที่โรง เรียนนี้.....	3.24	0.95	ปานกลาง	2
	รวม	3.02	0.72	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงของงาน มีผลต่อการคงอยู่ของครู ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.02

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงของงาน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับ ได้แก่

1. โรงเรียนมีความมั่นคง ได้ค่าเฉลี่ย 3.33
 2. โรงเรียนให้ความมั่นใจต่อการเป็นครูที่โรงเรียนนี้ ค่าเฉลี่ย 3.24
 3. การได้รับมอบหมายนอกเหนือจากการสอนทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ ค่าเฉลี่ย 3.21
- สำหรับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับ ได้แก่
1. การมีโอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น ค่าเฉลี่ย 2.69
 2. การมีโอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ค่าเฉลี่ย 2.69
 3. การมีโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ ค่าเฉลี่ย 2.86

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ด้านระบบบริหารโรงเรียน

ที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ด้านระบบบริหารโรงเรียน	N=337		ระดับความ คิดเห็น	เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย
		\bar{X}	S.D.		
1	มีโอกาสดำเนินการได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน.....	3.07	0.98	ปานกลาง	3
2	มีโอกาสดำเนินการได้เข้าร่วมประชุมกับผู้บริหาร.....	2.91	1.16	ปานกลาง	5
3	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น.....	2.89	1.06	ปานกลาง	6
4	การมีโอกาสดำเนินการเข้าร่วมจัดวางผังองค์กร.....	2.60	1.08	ปานกลาง	9
5	โรงเรียนมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	2.88	1.10	ปานกลาง	7
6	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับครูและบุคลากรอื่นๆ.....	3.26	1.00	ปานกลาง	1
7	ครูมีอำนาจตามหน้าที่การงานอย่างเต็มที่	3.11	0.95	ปานกลาง	2
8	มีโอกาสดำเนินการได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการเข้าร่วมบริหารโรงเรียน.....	2.87	1.06	ปานกลาง	8
9	โรงเรียนมีระบบการบริหารงานอย่างชัดเจน.....	2.93	0.93	ปานกลาง	4
10	การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารโรงเรียน.....	2.36	0.97	ปานกลาง	10
	รวม	2.86	0.80	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร มีผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทสาขาวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.86

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านระบบบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับ ได้แก่

1. ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับครูและบุคลากรอื่นๆ ค่าเฉลี่ย 3.26
2. ครูมีอำนาจตามหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย 3.11
3. มีโอกาสดำเนินการได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.07

สำหรับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ 3 ลำดับ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารโรงเรียน ค่าเฉลี่ย 2.36

การมีโอกาสเข้าร่วมการจัดวางผังองค์กร ค่าเฉลี่ย 2.60

มีโอกาสดำใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการเข้าร่วมบริหารโรงเรียน

ค่าเฉลี่ย 2.87

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน 5 ด้าน

ที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่	n=337		ระดับความคิดเห็น	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
		\bar{X}	S.D.		
1	ความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน.....	3.49	0.70	ปานกลาง	1
2	สวัสดิการ.....	2.66	0.80	ปานกลาง	5
3	เงินเดือนและค่าตอบแทน.....	2.77	0.79	ปานกลาง	4
4	ความมั่นคงในการทำงาน.....	3.02	0.72	ปานกลาง	2
5	ระบบบริหารโรงเรียน.....	2.89	0.80	ปานกลาง	3
	รวม	2.97	0.61	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร มีผลต่อการคงอยู่ของครูที่สอน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 5 ด้าน เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ย ได้แก่

1. ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.49
2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.02
3. ด้านระบบบริหารโรงเรียน ค่าเฉลี่ย 2.89
4. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ย 2.77
5. ด้านสวัสดิการ ค่าเฉลี่ย 2.66

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ F-test โดยจะทำการเป็นรายข้อ รายด้านและภาพรวม มีรายละเอียดดัง

ตารางที่ 4.8 – 4.36

ตารางที่ 4.8 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านความผูกพัน กับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี n = 22		ปริญญาตรี n = 294		สูงกว่า ปริญญาตรี n = 21		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	1. มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะ สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็น กันเองนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติ งาน.....	3.18	1.29	3.51	0.89	3.38	
2. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือใน กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับงานด้วย ความเต็มใจ.....	3.81	1.13	3.47	0.86	3.52	1.12	0.23
3. เมื่อมีปัญหาส่วนตัวหรือภายใน ครอบครัวเพื่อนร่วมงานให้ความ เห็นใจและช่วย เหลือเท่าที่จำเป็น....	3.40	1.00	3.21	0.95	3.19	0.98	0.64
4. มีความไว้วางใจเต็มที่ต่อความ สามารถของเพื่อน.....	3.72	1.20	3.46	0.81	3.33	0.91	0.27
5. มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นครูที่โรง เรียนนี้.....	3.86	1.08	3.5	0.92	3.52	1.12	0.22
6. ทำงานอย่างมีความสุข.....	3.50	0.91	3.50	0.91	3.23	1.13	0.46
7. รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้	3.45	1.26	3.56	0.96	3.71	0.95	0.68

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและ เพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี n = 22		ปริญญาตรี n = 294		สูงกว่า ปริญญาตรี n = 21		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
8. มีความพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ.....	3.95	0.99	3.64	1.00	3.66	0.85	0.38
9. รู้สึกว่าพอใจที่ได้ร่วมงานกับเพื่อน ที่โรงเรียน.....	3.63	1.09	3.51	0.94	3.52	1.07	0.85
10. มีความภาคภูมิใจในผลงานของตน เองที่ ได้สร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน..	3.36	1.21	3.46	1.00	3.61	0.86	0.70
รวม	3.59	0.93	3.48	0.67	3.47	0.79	0.78

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน ทุกข้อ

ตารางที่ 4.9 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่เกี่ยวกับสวัสดิการ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี n = 22		ปริญญาตรี n = 294		สูงกว่า ปริญญาตรี n = 21		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1 โรงเรียนให้บริการรถรับส่งระหว่าง โรงเรียนกับบ้านพักหรือการให้เงิน ช่วยค่าเดินทางไปกลับ.....	1.77	1.10	2.23	1.21	2.71	1.45	0.04*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวกับสวัสดิการ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี n = 22		ปริญญาตรี n = 294		สูงกว่า ปริญญาตรี n = 21		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
2. โรงเรียนให้บริการด้านรักษา พยาบาล(การประกันสุขภาพ/ ประกันอุบัติเหตุนอกเหนือจากที่รัฐ จัด).....	2.81	1.29	2.79	1.11	3.09	1.30	0.51
3. โรงเรียนให้บริการที่พักอาศัย.....	1.86	1.12	2.21	1.16	2.52	1.40	0.18
4. โรงเรียนให้ทุนค่าเล่าเรียนบุตร(ทุน จากโรงเรียนเอง).....	2.04	1.25	2.34	1.20	2.47	1.28	0.46
5. โรงเรียนให้มีบริการอาหารกลางวัน ในราคาถูก.....	2.36	1.25	2.45	1.20	2.57	1.39	0.85
6. โรงเรียนมีบริการให้เงินกู้ยืมเพื่อ ความมั่นคงในครอบครัว.....	2.95	1.21	2.94	1.00	3.09	1.26	0.81
7. โรงเรียนมีการให้บริการเครื่องแบบ ฟรี แก่ครู.....	3.04	1.21	2.83	1.19	2.80	1.12	0.71
8. โรงเรียนมีการบริการค่าช่วยเหลือ บุตร เป็นรายเดือนจากรัฐ.....	3.22	1.19	3.09	1.23	2.95	1.02	0.86
9. โรงเรียนให้ทุนไปศึกษาต่อ	2.86	1.39	2.54	1.20	2.76	1.30	0.38
10. โรงเรียนสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการ เข้ารับการ อบรม และสัมมนา.....	3.09	1.19	3.02	1.05	3.14	1.27	0.86
รวม	2.60	0.92	2.64	0.77	2.81	0.91	0.62

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.9 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการ ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ ได้แก่

ข้อ 1. โรงเรียนให้บริการรถรับส่งระหว่างโรงเรียนกับบ้านพักหรือการให้เงินช่วยค่าเดินทางไปกลับนอกนั้นไม่แตกต่าง

สำหรับข้อที่แตกต่างกันทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีของ Scheffe' ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ/ระดับการศึกษา		ต่ำกว่า ปริญญาตรี n = 22	ปริญญาตรี n = 294	สูงกว่า ปริญญาตรี n = 21
ข้อ 1 โรงเรียนให้บริการรถรับส่งระหว่างโรงเรียนกับบ้านพักหรือการให้เงินช่วยค่าเดินทางไปกลับ	\bar{X}	2.71	2.23	1.77
สูงกว่าปริญญาตรี	2.71	-	0.48	0.94*
ปริญญาตรี	2.23	-	-	0.46
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1.77	-	-	-

* $P \leq 0.5$

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการ ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือนและ ค่าตอบแทน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านเงินเดือน และค่าตอบแทน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี n = 22		ปริญญาตรี n = 294		สูงกว่า ปริญญาตรี n = 21		F _i
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. มีเงินเดือนประจำและรายได้พิเศษ อื่นๆเพียงพอในการดำรงชีพ.....	2.81	0.90	3.03	0.89	3.00	1.22	0.55
2. เงินเดือนและรายได้พิเศษที่ท่านได้ รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ ปฏิบัติอยู่.....	2.81	1.09	2.96	0.93	2.80	1.16	0.63
3. มีโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทน อื่นๆนอกจากเงินเดือนเช่น โบนัส	2.59	1.25	2.47	1.10	2.38	1.24	0.82
4. ได้รับค่าตอบแทนพิเศษจากการ ทำงานล่วงเวลา.....	2.72	1.16	2.79	1.04	3.00	1.04	0.65
5. การขึ้นเงินเดือนมีหลักเกณฑ์ที่ ชัดเจน.....	2.50	1.14	2.65	1.09	2.71	1.27	0.78
6. สามารถเบิกค่าใช้จ่ายที่เป็นเบ็ดเตล็ด ค่าที่พักและค่าเดินทางเมื่อออก ปฏิบัติงานนอก สถานที่.....	2.72	1.03	2.90	1.06	2.95	0.97	0.72
7. มีการให้รางวัลแก่ครูที่ทำงานนาน กว่า 10 ปี.....	2.86	1.03	2.88	1.14	2.90	0.94	0.99
8. มีการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี เยี่ยมประจำปี.....	2.72	1.24	2.73	1.09	2.95	1.07	0.68
9. มีโอกาสได้ปรับค่าตอบแทนตาม ประสบการณ์ในการทำงาน.....	2.40	1.14	2.69	1.09	2.90	0.99	0.32
10. การให้ค่าตอบแทน หรือรางวัลเมื่อ ได้สร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน.....	2.77	1.06	2.60	1.06	2.66	1.06	0.76
รวม	2.69	0.84	2.77	0.78	2.82	0.87	0.85

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.11 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทุกข้อ

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภท ด้านความมั่นคงของงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ปัจจัยที่เกี่ยวกับ ด้านความมั่นคงของงาน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี n = 22		ปริญญาตรี n = 294		สูงกว่า ปริญญาตรี n = 21		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การมีโอกาสที่จะได้รับการปรับ เลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น.....	2.72	1.16	2.67	0.99	2.90	1.22	0.60
2. การมีโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรม หรือศึกษาต่อ.....	2.90	1.01	2.85	0.99	3.00	1.22	0.78
3. การมีโอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น.....	2.54	0.91	2.70	0.99	2.76	1.04	0.73
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้ขวัญและ กำลังใจพร้อมทั้งความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	2.77	0.97	2.85	0.99	3.04	1.07	0.63
5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีหลัก ประกันในด้านความมั่นคงต่อ อาชีพ.....	2.95	0.89	3.00	0.88	3.09	1.09	0.87
6. ทำอาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคงและ สามารถให้ดำรงชีพอยู่ได้ตามสม ควร.....	3.04	0.95	3.18	0.83	3.23	1.04	0.73
7. การได้รับมอบหมายนอกเหนือจาก การสอนทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ.....	3.45	1.05	3.18	0.91	3.38	1.07	0.28

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไปว่ากรณีใดบ้าง สิ่งนี้ช่วยให้คิดและวางแผนปัญหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีใครนำไปใช้

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวกับ ด้านความมั่นคงของงาน	ต่ำกว่า ปริญญาดรี n = 22		ปริญญาดรี n = 294		สูงกว่า ปริญญาดรี n = 21		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
8. ผู้บริหารดูแลให้ความคุ้มครองและ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่มอบ หมายให้.....	3.36	1.17	3.06	0.94	3.38	1.02	0.14
9. โรงเรียนมีความมั่นคง.....	3.81	0.85	3.29	0.92	3.38	0.92	0.03
10. โรงเรียนให้ความมั่นใจต่อการเป็น ครูที่โรงเรียนนี้.....	3.54	0.83	3.21	0.95	3.28	1.05	0.28
รวม	3.11	0.78	3.00	0.70	3.14	0.88	0.54

จากตารางที่ 4.12 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงของงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงของงาน จำแนกตามระดับ การศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทุกข้อ

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ด้านระบบบริหารโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่เกี่ยวกับ ด้านระบบบริหารโรงเรียน	ต่ำกว่า ปริญญาดรี n = 22		ปริญญาดรี n = 294		สูงกว่า ปริญญาดรี n = 21		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นใน การทำงาน.....	3.22	1.09	3.05	0.96	3.14	1.10	0.68
2. มีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมกับผู้ บริหาร.....	3.00	1.23	2.87	1.14	3.19	1.28	0.45
3. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น....	3.18	1.36	2.83	1.02	3.38	1.02	0.02

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวกับ ด้านระบบบริหารโรงเรียน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี n = 22		ปริญญาตรี n = 294		สูงกว่า ปริญญาตรี n = 21		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
4. การมีโอกาสเข้าร่วมจัดวางผัง องค์กร.....	2.59	1.09	2.56	1.07	3.09	1.09	0.09
5. โรงเรียนมีการบริหารงานแบบมี ส่วนร่วม.....	3.00	1.34	2.85	1.08	3.00	1.04	0.73
6. ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับครู และ บุคลากรอื่นๆ.....	3.59	1.40	3.21	0.95	3.57	1.07	0.07
7.ครูมีอำนาจตามหน้าที่การทำงานอย่าง เต็มที่.....	3.18	1.13	3.09	0.93	3.33	1.01	0.50
8. มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความ สามารถอย่างเต็มที่ในการเข้าร่วม บริหารโรงเรียน.....	2.95	1.32	2.83	1.03	3.28	0.95	0.15
9. โรงเรียนมีระบบการบริหารงาน อย่าง ชัดเจน.....	3.04	1.17	2.92	0.91	2.85	0.91	0.78
10. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างการบริหารโรงเรียน.....	2.45	1.22	2.32	0.94	2.71	0.95	0.17
รวม	3.02	0.99	2.85	0.78	3.15	0.78	0.18

จากตารางที่ 4.13 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านระบบบริหารโรงเรียน ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ด้านระบบบริหารโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทุกข้อ

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ประเภทวิชาการบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายด้าน 5 ด้าน ดังนี้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่	ต่ำกว่า ปริญญาตรี n = 22		ปริญญาตรี n = 294		สูงกว่า ปริญญาตรี n = 21		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน.....	3.59	0.93	3.48	0.67	3.47	0.79	0.78
2. ด้านสวัสดิการ.....	2.60	0.92	2.64	0.77	2.81	0.91	0.62
3. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน.....	2.69	0.84	2.77	0.78	2.82	0.87	0.85
4.ด้านความมั่นคงของงานที่ทำ.....	3.11	0.78	3.00	0.70	3.14	0.88	0.54
5.ด้านระบบบริหารโรงเรียน.....	3.02	0.99	2.85	0.78	3.15	0.78	0.18
รวม	3.00	0.73	2.95	0.59	3.08	0.73	0.61

จากตารางที่ 4.14 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน-ประเภทวิชาการบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนประเภทวิชาการบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 5 ปี n = 90		5 - 10 ปี n = 133		มากกว่า 10 ปี n=114		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน.....	3.47	0.95	3.38	0.98	3.60	0.89	0.18

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวกับด้านความผูกพันกับ หน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี		F
	n = 90		n = 133		n = 114		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
2. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือใน กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับงานด้วย ความเต็มใจ.....	3.61	0.95	3.36	0.87	3.57	0.89	0.60
3. เมื่อมีปัญหาส่วนตัวหรือภายใน ครอบครัวเพื่อนร่วมงานให้ความ เห็นใจและช่วย เหลือเท่าที่จำเป็น	3.28	1.06	3.06	0.90	3.36	0.90	0.03*
4. มีความไว้วางใจเต็มที่ต่อความ สามารถของเพื่อน.....	3.55	0.82	3.30	0.88	3.59	0.80	0.01*
5. มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นครูที่โรง เรียนนี้.....	3.63	0.94	3.33	0.91	3.66	0.96	0.01*
6. ทำงานอย่างมีความสุข.....	3.60	0.96	3.25	0.89	3.65	0.90	0.00**
7. รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน นี้...	3.65	0.99	3.34	1.03	3.74	0.87	0.01*
8. มีความพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ.....	3.76	0.99	3.48	1.01	3.80	0.94	0.02*
9. รู้สึกว่าพอใจที่ได้ร่วมงานกับเพื่อน ที่โรงเรียน.....	3.57	0.94	3.30	0.98	3.74	0.90	0.01*
10. มีความภาคภูมิใจในผลงานของตน เองที่ได้สร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน....	3.58	0.99	3.25	0.99	3.63	0.98	0.01*
รวม	3.57	0.68	3.30	0.68	3.64	0.68	0.00**

** P ≤ .01 * P ≤ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา

เอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อน

ร่วมงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ประเภทวิชาการธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ข้อ ได้แก่

1.ทำงานอย่างมีความสุข

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 ข้อ ได้แก่

1. เมื่อมีปัญหาส่วนตัวหรือภายในครอบครัว เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจและช่วยเหลือเท่าที่จำเป็น
2. มีความไว้วางใจเต็มที่ต่อความสามารถของเพื่อน
3. มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นครูที่โรงเรียนนี้
4. รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้
5. มีความพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ
6. รู้สึกว่าพอใจที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนที่โรงเรียน
7. มีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเองที่ได้สร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

ส่วนข้อที่แตกต่างกัน ทำการทดลองรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe' ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ประเภทวิชาการธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

รายการ/ประสบการณ์		มากกว่า 10 ปี n = 114	ต่ำกว่า 5 ปี n = 90	5 - 10 ปี n = 133
ข้อ 3 เมื่อมีปัญหาส่วนตัวหรือภายในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับงานให้ความสนใจและช่วยเหลือเท่าที่จำเป็น	\bar{X}	3.36	3.28	3.06
มากกว่า 10 ปี	3.36	-	0.08	0.30*
ต่ำกว่า 5 ปี	3.28		-	0.22
5- 10 ปี	3.06			-

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

รายการ/ประสบการณ์		มากกว่า 10 ปี n = 114	ต่ำกว่า 5 ปี n = 90	5 - 10 ปี n = 133
ข้อ 4 มีความไว้วางใจเต็มที่สามารถ ของเพื่อน	\bar{X}	3.59	3.55	3.30
	มากกว่า 10 ปี	3.59	-	0.29*
	ต่ำกว่า 5 ปี	3.55	-	0.25
	5 - 10 ปี	3.30	-	-
ข้อ 5 มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นครูโรงเรียนนี้	\bar{X}	3.66	3.63	3.33
	มากกว่า 10 ปี	3.66	-	0.33*
	ต่ำกว่า 5 ปี	3.63	-	0.30
	5 - 10 ปี	3.33	-	-
ข้อ 6 ทำงานอย่างมีความสุข	\bar{X}	3.65	3.65	3.25
	มากกว่า 10 ปี	3.65	-	0.40*
	ต่ำกว่า 5 ปี	3.63	-	0.38*
	5 - 10 ปี	3.25	-	-
ข้อ 7 รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้	\bar{X}	3.74	3.65	3.34
	มากกว่า 10 ปี	3.74	-	0.40*
	ต่ำกว่า 5 ปี	3.65	-	0.25
	5 - 10 ปี	3.34	-	-
ข้อ 8 มีความพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มความ สามารถ	\bar{X}	3.80	3.76	3.48
	มากกว่า 10 ปี	3.80	-	0.32*
	ต่ำกว่า 5 ปี	3.74	-	0.26
	5 - 10 ปี	3.48	-	-
ข้อ 9 รู้สึกว่าพอใจที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนที่ โรงเรียน	\bar{X}	3.74	3.57	3.30
	มากกว่า 10 ปี	3.74	-	0.44*
	ต่ำกว่า 5 ปี	3.57	-	0.13
	5 - 10 ปี	3.30	-	-

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

รายการ/ประสบการณ์		มากกว่า 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี
		n = 114	n = 90	n = 133
ข้อ 10 มีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเองที่ ได้สร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน	\bar{X}	3.63	3.58	3.25
	มากกว่า 10 ปี	3.63	-	0.38*
	ต่ำกว่า 5 ปี	3.58	-	0.33
	5 - 10 ปี	3.25	-	-

** P ≤ .01 * P ≤ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ 5 - 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี กับ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี ในข้อ ทำงานอย่างมีความสุข และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์การสอน มากกว่า 10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การสอน 5 - 10 ปี มีความเห็นแตกต่างกันใน ข้อ เมื่อมีปัญหาคส่วนตัวหรือภายในครอบครัวเพื่อนร่วมงานให้ความสนใจและช่วยเหลือเท่าที่จำเป็น ข้อ มีความไว้วางใจเต็มที่ต่อความสามารถของเพื่อน ข้อ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นครูที่โรงเรียนนี้ ข้อ รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้ ข้อ มีความพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ข้อ รู้สึกว่าพอใจที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนที่โรงเรียน ข้อ มีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเองที่ได้สร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน

ส่วนคู่อื่นๆ นั้น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวกับด้านสวัสดิการ	ต่ำกว่า 5 ปี n = 90		5 - 10 ปี n = 133		มากกว่า 10 ปี n=114		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. โรงเรียนให้บริการรถรับส่งระหว่างโรงเรียนกับบ้านพักหรือการให้เงินช่วยค่าเดินทางไปกลับ.....	2.12	1.22	2.38	1.24	2.14	1.21	0.18
2. โรงเรียนให้บริการด้านรักษาพยาบาล(การประกันสุขภาพ/ ประกันอุบัติเหตุนอกเหนือจากที่รัฐจัด).....	2.71	1.21	2.78	1.10	2.94	1.10	0.29
3. โรงเรียนให้บริการที่พักอาศัย..	2.05	1.13	2.37	1.20	2.14	1.16	0.10
4. โรงเรียนให้ทุนค่าเล่าเรียนบุตร(ทุนจากโรงเรียนเอง).....	2.11	1.17	2.54	1.22	2.24	1.20	0.02*
5. โรงเรียนให้มีบริการอาหารกลางวันใน ราคาถูก.....	2.40	1.22	2.52	1.17	2.42	1.26	0.69
6. โรงเรียนมีบริการให้เงินกู้ยืมเพื่อความมั่นคงในครอบครัว.....	2.90	1.04	2.96	0.92	2.98	1.15	0.83
7. โรงเรียนมีการให้บริการเครื่องแบบฟรีแก่ครู.....	2.91	1.30	2.81	1.10	2.84	1.18	0.82
8. โรงเรียนมีการบริการค่าช่วยเหลือบุตร เป็นรายเดือนจากรัฐ.....	2.77	1.36	3.15	1.04	3.26	1.25	0.01*
9. โรงเรียนให้ทุนไปศึกษาต่อ.....	2.55	1.32	2.60	1.20	2.56	1.16	0.93
10. โรงเรียนสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการ อบรม และสัมมนา.....	2.86	1.21	2.93	1.01	3.29	0.98	0.00**
รวม	2.54	0.87	2.70	0.77	2.68	0.75	0.27

** P ≤ .01 * P ≤ .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการ จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการ จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ข้อ ได้แก่

1. โรงเรียนสนับสนุนค่าใช้จ่ายการเข้ารับการอบรม และสัมมนา และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ ได้แก่

1. โรงเรียนให้ทุนค่าเล่าเรียนบุตร(ทุนจากโรงเรียนเอง)
2. โรงเรียนมีการบริการค่าช่วยเหลือบุตรเป็นรายเดือนจากรัฐ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

สำหรับข้อที่แตกต่างกันทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe' ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการ

รายการ/ประเภทการดำเนินงาน		5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี
โรงเรียนให้ทุนค่าเล่าเรียนบุตร(ทุนจากโรงเรียนเอง)	\bar{X}	2.54	2.24	2.11
		n = 133	n = 114	n = 90
5 – 10 ปี	2.54	-	0.30	0.43*
มากกว่า 5 ปี	2.24		-	0.13
ต่ำกว่า 5 ปี	2.11			
รายการ/ประเภทการดำเนินงาน		มากกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี
โรงเรียนมีบริการค่าช่วยเหลือบุตรเป็นรายเดือนจากรัฐ	\bar{X}	3.26	3.15	2.77
มากกว่า 5 ปี	3.26	-	0.11	0.49*
5-10 ปี	3.15		-	0.38
ต่ำกว่า 5 ปี	2.77			-

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

รายการ/ประสบการณ์		มากกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี
โรงเรียนสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้าอบรมและ สัมมนา	\bar{X}	3.29	2.93	2.86
	มากกว่า 10 ปี	3.29	-	0.36
	5 -10 ปี	2.93	-	0.07*
	ต่ำกว่า 5 ปี	2.86	-	-

** $P \leq .01$ * $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 5 – 10 ปี กับต่ำกว่า 5 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน มากกว่า 10 ปีกับครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 5 ปี มีความเห็นแตกต่างกันในข้อ โรงเรียนให้ทุนค่าเล่าเรียนบุตร (ทุนจากโรงเรียนเอง) ส่วนครูที่มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์การสอน 5 – 10 ปี กับ ครูที่มีประสบการณ์การสอน ต่ำกว่า 5 ปี ในข้อ โรงเรียนให้ทุนค่าเล่าเรียนบุตร (ทุนจากโรงเรียนเอง) และครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 5 ปี ในข้อ โรงเรียนมีการบริการค่าช่วยเหลือบุตรเป็นรายเดือนจากรัฐ

ส่วนคู่อื่นๆ นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูประเภทวิชาบริหารธุรกิจ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวกับ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	ต่ำกว่า 5 ปี n = 90		5 – 10 ปี n = 133		มากกว่า 10 ปี n = 114		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. มีเงินเดือนประจำและรายได้พิเศษ อื่นๆ เพียงพอในการดำรงชีพ.....	3.00	0.97	2.90	0.89	3.16	0.90	0.08
2. เงินเดือนและรายได้พิเศษที่ท่านได้ รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ ปฏิบัติอยู่.....	2.93	0.96	2.87	0.90	3.03	1.01	0.41

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวกับเงินเดือน และค่าตอบแทน	ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
3. มีโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทน อื่นๆนอก จากเงินเดือน เช่น โบนัส...	2.47	1.13	2.42	1.08	2.55	1.14	0.65
4. ได้รับค่าตอบแทนพิเศษจากการ ทำงานล่วงเวลา.....	2.82	1.08	2.79	0.99	2.79	1.09	0.98
5. การขึ้นเงินเดือนมีหลักเกณฑ์ที่ ชัดเจน.....	2.60	1.25	2.56	1.03	2.78	1.04	0.24
6. สามารถเบิกค่าใช้จ่ายที่เป็นเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พักและค่าเดินทางเมื่อออก ปฏิบัติงานนอกสถานที่.....	2.66	1.13	2.89	0.96	3.07	1.08	0.02*
7. มีการให้รางวัลแก่ครูที่ทำงานนาน กว่า 10 ปี.....	2.86	1.24	2.86	1.05	2.92	1.09	0.88
8. มีการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี เยี่ยมประจำปี.....	2.80	1.15	2.65	1.03	2.81	1.13	0.45
9. มีโอกาสได้ปรับค่าตอบแทนตาม ประสิทธิภาพในการทำงาน.....	2.68	1.16	2.71	1.09	2.65	1.02	0.92
10. การให้ค่าตอบแทน หรือรางวัลเมื่อ ได้สร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน.....	2.61	1.15	2.66	0.99	2.57	1.06	0.82
รวม	2.74	0.87	2.73	0.74	2.84	0.77	0.54

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.19 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ในภาพรวม จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ ได้แก่

1. สามารถเบิกค่าใช้จ่ายที่เป็นเบี้ยเลี้ยงค่าที่พักและค่าเดินทางเมื่อออกปฏิบัติงานนอกสถานที่

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับข้อที่แตกต่างกันทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe' ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

รายการ/ประสบการณ์		มากกว่า 10 ปี n = 114	5-10 ปี n = 133	ต่ำกว่า 5 ปี n = 90
ข้อ 6 สามารถเบิกค่าใช้จ่ายที่เป็นเบี้ยเลี้ยงค่าที่พักและค่าเดินทางเมื่อออกปฏิบัติงานนอกสถานที่	\bar{X}	3.07	2.89	2.66
มากกว่า 10 ปี	3.07	-	0.18	0.41*
5-10 ปี	2.89	-	-	0.23
ต่ำกว่า 5 ปี	2.66	-	-	-

* $P \leq .05$

จากตาราง ที่ 4.20 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน จำแนกตามประสบการณ์การสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี กับ ต่ำกว่า 5 ปี มีความเห็นแตกต่างกันในข้อ สามารถเบิกค่าใช้จ่ายที่เป็นเบี้ยเลี้ยงค่าที่พักและค่าเดินทางเมื่อออกปฏิบัติงานนอกสถานที่ ส่วนคู่อื่น ๆ นั้น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงของงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ด้านความมั่นคงของงาน	ต่ำกว่า 5 ปี n = 90		5-10 ปี n = 133		มากกว่า 10 ปี n = 114		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การมีโอกาสที่จะได้รับการปรับ เลื่อน ตำแหน่งงานให้สูงขึ้น.....	2.62	1.08	2.75	1.02	2.67	0.95	0.59
2. การมีโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมหรือ ศึกษาต่อ.....	2.84	1.11	2.81	0.94	2.92	0.99	0.67

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงของงาน	ต่ำกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
3. การมีโอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น.....	2.58	1.01	2.75	1.01	2.71	0.92	0.47
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้ขวัญและกำลังใจพร้อมทั้งความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	2.88	1.11	2.85	1.00	2.85	0.89	0.96
5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีหลักประกันใน ด้านความมั่นคงต่ออาชีพ	3.07	1.01	2.90	0.86	3.07	0.83	0.25
6. ทำอาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคงและสามารถให้ดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควร	3.20	0.99	3.10	0.80	3.23	0.79	0.46
7. การได้รับมอบหมายนอกเหนือจากการสอนทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ.....	3.23	0.98	3.04	0.94	3.38	0.85	0.01*
8. ผู้บริหารดูแลให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ทำ.....	3.15	1.10	2.90	0.94	3.28	0.83	0.01*
9. โรงเรียนมีความมั่นคง.....	3.47	0.97	3.08	0.92	3.58	0.84	0.01*
10. โรงเรียนให้ความมั่นใจต่อการเป็นครูที่โรงเรียนนี้.....	3.30	0.99	3.09	0.94	3.35	0.90	0.07
รวม	3.03	0.82	2.93	0.69	3.10	0.66	0.18

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.21 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงของงาน ในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงของงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 3 ข้อ ได้แก่

1. การได้รับมอบหมายนอกเหนือจากการสอนทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ
2. ผู้บริหารดูแลให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ทำ
3. โรงเรียนมีความมั่นคง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

สำหรับข้อที่แตกต่างกันทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe' ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประเภทวิชาบริหารธุรกิจในกรุงเทพมหานคร ด้าน
ความมั่นคงของงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

รายการ/ประสบการณ์		มากกว่า 10 ปี n = 114	ต่ำกว่า 5 ปี n = 90	5-10 ปี n = 133
ข้อ 7 การได้รับมอบหมายนอกเหนือจากการสอน ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ	\bar{X}	3.38	3.23	3.04
	มากกว่า 10 ปี	3.38	0.15	0.34*
	ต่ำกว่า 5 ปี	3.23	-	0.19
	5-10 ปี	3.04	-	-
ข้อ 8 ผู้บริหารดูแลให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ทำ	\bar{X}	3.28	3.15	2.90
	มากกว่า 10 ปี	3.28	0.13	0.38*
	ต่ำกว่า 5 ปี	3.15	-	0.25
	5-10 ปี	2.90	-	-
ข้อ 9 โรงเรียนมีความมั่นคง	\bar{X}	3.58	3.47	3.08
	มากกว่า 10 ปี	3.58	0.11	0.50*
	ต่ำกว่า 5 ปี	3.47	-	0.39
	5-10 ปี	3.08	-	-

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.22 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์การสอน มากกว่า 10 ปี กับ ครูที่มีประสบการณ์การสอน 5-10 ปี คือ ข้อ การได้รับมอบหมายนอกเหนือจากการสอนทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ ข้อ ผู้บริหารดูแลให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ทำ ข้อ โรงเรียนมีความมั่นคง

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านระบบบริหารโรงเรียน จำแนกตามตามประสบการณ์การทำงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ด้านระบบบริหาร โรงเรียน	ต่ำกว่า 5 ปี n = 90		5 – 10 ปี n = 133		มากกว่า 10 ปี n = 114		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นใน การทำงาน.....	3.14	0.96	2.90	0.96	3.21	0.99	0.03
2. มีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมกับผู้ บริหาร.....	2.96	1.25	2.84	1.02	2.92	1.22	0.70
3. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น....	2.88	1.11	2.78	1.01	3.01	1.05	1.21
4. การมีโอกาสเข้าร่วมจัดวางผังองค์กร	2.48	1.09	2.66	0.99	2.61	1.17	0.49
5. โรงเรียนมีการบริหารงานแบบมี ส่วนร่วม.....	2.83	1.20	2.81	1.05	2.98	1.07	0.44
6. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับครู และบุคลากรอื่นๆ.....	3.32	1.12	3.15	0.90	3.33	1.00	1.30
7. ครูมีอำนาจตามหน้าที่การงานอย่าง เต็มที่.....	3.13	1.04	3.03	0.92	3.19	0.90	0.39
8. มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความ สามารถอย่างเต็มที่ในการเข้าร่วม บริหารโรงเรียน.....	2.84	1.11	2.73	1.01	3.04	1.05	2.07
9. โรงเรียนมีระบบการบริหารงาน อย่างชัดเจน.....	2.84	1.03	2.86	0.87	3.06	0.90	1.16
10. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างการบริหารโรงเรียน...	2.38	0.96	2.30	0.89	2.38	1.04	0.76
รวม	2.88	0.84	2.80	0.75	2.97	0.82	1.26

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.23 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านระบบบริหารโรงเรียน ในภาพรวม จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านระบบบริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ ได้แก่

1. มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

สำหรับข้อที่แตกต่างกันทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe' ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านระบบบริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

รายการ/ประสบการณ์		มากกว่า 10ปี n = 114	ต่ำกว่า 5 ปี n = 90	5-10 ปี n = 133
ข้อ 1 มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน	\bar{X}	3.21	3.14	2.90
	มากกว่า 10 ปี	3.21	0.07	0.31*
	ต่ำกว่า 5 ปี	3.14	-	0.24
	5-10 ปี	2.90	-	-

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.24 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ด้านระบบบริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี กับ ครูที่มีประสบการณ์การสอน 5 – 10 ปี คือ ข้อ มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน 5 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่	ต่ำกว่า 5 ปี n = 90		5 - 10 ปี n = 133		มากกว่า 10 ปี n = 114		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงาน.....	3.57	0.68	3.30	0.68	3.64	0.68	8.10*
2. ด้านสวัสดิการ.....	2.54	0.87	2.70	0.77	2.68	0.75	1.30
3. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน.....	2.74	0.87	2.72	0.74	2.84	0.77	0.61
4. ด้านความมั่นคงของงานที่ทำ.....	0.30	0.82	2.93	0.69	3.10	0.66	1.69
5. ด้านระบบบริหารโรงเรียน.....	2.88	0.84	2.80	0.75	2.97	0.82	1.33
รวม	2.95	0.68	2.89	0.58	3.04	0.58	1.81

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.25 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

สำหรับด้านที่แตกต่างกันทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe' ดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร
เป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

รายการ/ประสบการณ์		มากกว่า 10 ปี n = 114	ต่ำกว่า 5 ปี n = 90	5-10 ปี n = 133
ข้อ 1 ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและ เพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	3.64	3.57	3.30
	มากกว่า 10 ปี	3.64	-	0.34*
	ต่ำกว่า 5 ปี	3.57	-	0.27
	5-10 ปี	3.30	-	-

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.26 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์การสอน มากกว่า 10 ปี กับ ครูที่มีประส
พการณ์ 5-10 ปี คือ ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน
ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกาคงอยู่ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงาน
และเพื่อนร่วมงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ใน
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันกับ หน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน	ขนาดใหญ่ n = 237		ขนาดกลาง n = 71		ขนาดเล็ก n = 29		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะ สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่าง เป็นกันเองนอกเหนือจากเวลา ปฏิบัติงาน.....	3.50	0.87	3.56	1.05	3.10	1.11	0.06

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวกับด้านความผูกพันกับ หน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน	ขนาดใหญ่ n = 237		ขนาดกลาง n = 71		ขนาดเล็ก n = 29		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
2. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือใน กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับงานด้วย ความเต็มใจ.....	3.49	0.90	3.59	0.88	3.27	0.95	0.26
3. เมื่อมีปัญหาส่วนตัวหรือภายใน ครอบครัวเพื่อนร่วมงานให้ความ เห็นใจและช่วยเหลือเท่าที่จำเป็น..	3.31	0.94	3.10	0.91	2.89	1.08	0.03
4. มีความไว้วางใจเต็มที่ต่อความ สามารถของเพื่อน.....	3.47	0.86	3.49	0.83	3.37	0.82	0.81
5. มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นครูที่โรง เรียนนี้.....	3.52	0.92	3.54	0.99	3.48	1.08	0.95
6. ทำงานอย่างมีความสุข.....	3.46	0.87	3.55	1.02	3.41	1.15	0.69
7. รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้	3.56	0.96	3.62	1.00	3.41	1.11	0.62
8. มีความพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ.....	3.64	0.97	3.72	0.99	3.72	1.13	0.80
9. รู้สึกว่าพอใจที่ได้ร่วมงานกับเพื่อน ที่โรงเรียน.....	3.56	0.93	3.53	0.97	3.20	1.11	0.17
10. มีความภาคภูมิใจในผลงานของตน เองที่ได้สร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน	3.50	0.98	3.55	1.07	3.00	0.88	0.02**
รวม	3.50	0.67	3.52	0.73	3.28	0.75	0.25

* $P \leq .01$

จากตารางที่ 4.27 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วม

งาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ข้อ ได้แก่

1. มีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเองที่ได้สร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน
นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

สำหรับข้อที่แตกต่างกันทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe' ดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร
ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามขนาดของสถาน
ศึกษา

รายการ/ขนาดสถานศึกษา		ขนาดกลาง n = 71	ขนาดใหญ่ n = 237	ขนาดเล็ก n = 29
ข้อ 10 มีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง ที่ได้สร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน	\bar{X}	3.55	3.50	3.00
ขนาดกลาง	3.55	-	0.05	0.55*
ขนาดใหญ่	3.50		-	0.50*
ขนาดเล็ก	3.00			-

* $P \leq .01$

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน
จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ครูที่สอนอยู่
ในโรงเรียนขนาดกลาง กับครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก และครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่
กับครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ ข้อ คือ มีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเองที่ได้สร้าง
ชื่อเสียงให้โรงเรียน

ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ปัจจัยที่เกี่ยวกับด้านสวัสดิการ	ขนาดใหญ่ n = 237		ขนาดกลาง n = 71		ขนาดเล็ก n = 29		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. โรงเรียนให้บริการรถรับส่งระหว่างโรงเรียนกับบ้านพักหรือการให้เงินช่วยค่าเดินทางไปกลับ.....	2.18	1.23	2.30	1.30	2.37	0.97	0.61
2. โรงเรียนให้บริการด้านรักษาพยาบาล(การประกันสุขภาพ/ประกันอุบัติเหตุนอกเหนือจากรัฐจัด).....	2.79	1.10	3.01	1.14	2.48	1.27	0.08
3. โรงเรียนให้บริการที่พักอาศัย....	2.21	1.19	2.35	1.18	1.79	0.94	0.09
4. โรงเรียนให้ทุนค่าเล่าเรียนบุตร(ทุนจากโรงเรียนเอง).....	2.38	1.21	2.29	1.23	2.00	1.19	0.26
5. โรงเรียนให้มีบริการอาหารกลางวันในราคาถูก.....	2.44	1.20	2.54	1.23	2.31	1.28	0.65
6. โรงเรียนมีบริการให้เงินกู้ยืมเพื่อความมั่นคงในครอบครัว.....	3.05	0.96	2.89	1.11	2.34	1.14	0.00**
7. โรงเรียนมีการให้บริการเครื่องแบบฟรีแก่ครู.....	2.96	1.13	2.55	1.20	2.72	1.43	0.02*
8. โรงเรียนมีการบริการค่าช่วยเหลือบุตรเป็นรายเดือนจากรัฐ.....	3.19	1.18	2.86	1.24	2.89	1.37	0.07
9. โรงเรียนให้ทุนไปศึกษาต่อ.....	2.82	1.16	2.11	1.21	1.93	1.09	0.00**
10. โรงเรียนสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการอบรมและสัมมนา.....	3.09	1.05	2.81	1.09	3.20	1.14	0.08
รวม	2.71	0.77	2.57	0.82	2.40	0.81	0.08

** $P \leq .01$ * $P \leq .05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 จำนวน 2 ข้อ ได้แก่

1. โรงเรียนมีบริการให้เงินกู้ยืมเพื่อความมั่นคงในครอบครัว
2. โรงเรียนให้ทุนไปศึกษาต่อ

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ ได้แก่

1. โรงเรียนมีการให้บริการเครื่องแบบฟรีแก่ครู
- นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

สำหรับข้อที่แตกต่างกันทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe' ดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

รายการ/ขนาดสถานศึกษา		ขนาดใหญ่ n = 237	ขนาดกลาง n = 71	ขนาดเล็ก n = 29
ข้อ 6 โรงเรียนมีบริการให้เงินกู้ยืมเพื่อความมั่นคงในครอบครัว	\bar{X}	3.05	2.89	2.34
	ขนาดใหญ่	3.05	-	0.71*
	ขนาดกลาง	2.89	-	0.55*
	ขนาดเล็ก	2.34	-	-
รายการ/ขนาดสถานศึกษา		ขนาดใหญ่ n = 229	ขนาดเล็ก n = 29	ขนาดกลาง n = 79
ข้อ 7 โรงเรียนมีการให้บริการเครื่องแบบฟรีแก่ครู	\bar{X}	2.96	2.72	2.55
	ขนาดใหญ่	2.96	-	0.24
	ขนาดเล็ก	2.72	-	0.17
	ขนาดกลาง	2.55	-	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

รายการ/ขนาดสถานศึกษา		ขนาดใหญ่ n = 237	ขนาดกลาง n = 71	ขนาดเล็ก n = 29
ข้อ 9 โรงเรียนให้ทุนไปศึกษาต่อ	\bar{X}	2.82	2.11	1.93
ขนาดใหญ่	2.82	-	0.71	0.89*
ขนาดกลาง	2.11		-	0.22*
ขนาดเล็ก	1.93			-

** $P \leq .01$ * $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.30 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ครูที่อยู่ในสถานศึกษา ขนาดใหญ่กับครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก และ ครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลางกับครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในข้อ โรงเรียนให้ทุนศึกษาต่อ และ ครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่กับครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก และครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลางกับครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในข้อ โรงเรียนมีบริการให้เงินกู้ยืมเพื่อความมั่นคงในครอบครัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่กับครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง ในข้อ โรงเรียนมีการให้บริการเครื่องแบบฟรีแก่ครู

ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	ขนาดใหญ่ n = 237		ขนาดกลาง n = 71		ขนาดเล็ก n = 29		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	1. มีเงินเดือนประจำและรายได้พิเศษ อื่นๆเพียงพอในการดำรงชีพ.....	3.05	0.87	2.93	1.06	3.00	
2. เงินเดือนและรายได้พิเศษที่ท่านได้ รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ..	2.96	0.93	2.82	1.07	3.13	0.83	0.28
3. มีโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทน อื่นๆนอกจากเงินเดือน เช่น โบนัส..	2.54	1.06	2.44	1.23	2.10	1.14	0.13

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวกับ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	ขนาดใหญ่ n = 237		ขนาดกลาง n = 71		ขนาดเล็ก n = 29		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
4. ได้รับค่าตอบแทนพิเศษจากการ ทำงานล่วงเวลา.....	2.82	1.01	2.73	1.15	2.79	1.08	0.78
5. การขึ้นเงินเดือนมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน	2.74	1.05	2.55	1.20	2.17	1.07	0.02*
6. สามารถเบิกค่าใช้จ่ายที่เป็นเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พักและค่าเดินทางเมื่อออก ปฏิบัติงานนอก สถานที่.....	2.91	1.04	2.94	1.06	2.62	1.14	0.33
7. มีการให้รางวัลแก่ครูที่ทำงานนาน กว่า 10 ปี.....	2.97	1.05	2.88	1.18	2.17	1.19	0.00**
8. มีการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี เยี่ยม ประจำปี.....	2.82	1.02	2.73	1.20	2.17	1.22	0.01*
9. มีโอกาสได้ปรับค่าตอบแทนตาม ประสบการณ์ในการทำงาน.....	2.75	1.10	2.60	1.09	2.41	0.90	0.21
10. การให้ค่าตอบแทน หรือรางวัลเมื่อ ได้สร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน.....	2.66	1.03	2.63	1.07	2.24	1.21	0.12
รวม	2.82	0.74	2.73	0.91	2.48	0.72	0.07

* $P \leq .01$ * $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.31 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 จำนวน 1 ข้อ ได้แก่

1. มีการให้รางวัลแก่ครูที่ทำงานนานกว่า 10 ปี

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ ได้แก่

1. การขึ้นเงินเดือนมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน

2. มีการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเยี่ยมประจำปี

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

สำหรับข้อที่แตกต่างกันทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe' ดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

รายการ/ขนาดสถานศึกษา		ขนาดใหญ่ n = 237	ขนาดกลาง n = 71	ขนาดเล็ก n = 29
ข้อ 5 การขึ้นเงินเดือนมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน	\bar{X}	2.74	2.55	2.17
	ขนาดใหญ่	2.74	-	0.57*
	ขนาดกลาง	2.55	-	0.38
	ขนาดเล็ก	2.17	-	-
ข้อ 7 มีการให้รางวัลแก่ครูที่ทำงานนานกว่า 10 ปี	\bar{X}	2.97	2.88	2.17
	ขนาดใหญ่	2.97	-	0.80*
	ขนาดเล็ก	2.88	-	0.71*
	ขนาดกลาง	2.17	-	-
รายการ/ประสบการณ์		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
ข้อ 8 มีการให้รางวัลแก่ครูที่ปฏิบัติงานเยี่ยม ประจำปี	\bar{X}	2.82	2.73	2.17
	ขนาดใหญ่	2.82	-	0.64*
	ขนาดกลาง	2.73	-	0.56
	ขนาดเล็ก	2.17	-	-

* $P \leq .01$ * $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.32 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน จำแนกตามขนาด ' ของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ครูที่อยู่ในสถานศึกษา ขนาดใหญ่กับครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในข้อ มีการให้รางวัลแก่ครูที่ทำงานนานกว่า 10 ปี และ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่กับ ครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในข้อ การขึ้นเงินเดือนมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน และข้อ มีการให้ รางวัลแก่ครูที่ปฏิบัติงานดีเยี่ยมประจำปี

ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.33 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงของงาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ด้านความมั่นคงของงาน	ขนาดใหญ่ n = 237		ขนาดกลาง n = 71		ขนาดเล็ก n = 29		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การมีโอกาสที่จะได้รับการปรับ เลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น.....	2.74	1.00	2.67	1.05	2.37	0.94	0.18
2. การมีโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรม หรือศึกษาต่อ.....	2.93	0.95	2.75	1.10	2.55	1.08	0.08
3. การมีโอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น.....	2.71	0.96	2.74	1.05	2.41	0.94	0.26
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้ขวัญและ กำลังใจพร้อมทั้งความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	2.85	0.96	2.91	1.13	2.82	0.92	0.88
5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีหลัก ประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ..	3.08	0.88	2.88	0.98	2.75	0.73	0.07
6. ทำอาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคงและ สามารถให้ดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควร	3.24	0.82	3.02	0.96	3.00	0.70	0.06
7. การได้รับมอบหมายนอกเหนือจาก การสอนทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ.....	3.21	0.91	3.18	1.03	3.20	0.86	0.97
8. ผู้บริหารดูแลให้ความคุ้มครองและ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่มอบ หมายให้ทำ.....	3.09	0.92	3.08	1.13	3.20	0.81	0.82
9. โรงเรียนมีความมั่นคง.....	3.42	0.86	3.15	1.01	3.06	1.06	0.02
10. โรงเรียนให้ความมั่นใจต่อการเป็น ครูที่โรงเรียนนี้.....	3.29	0.87	3.08	1.07	3.20	1.11	0.23
รวม	3.06	0.67	2.95	0.85	2.86	0.67	0.24

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.33 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงของงาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกันทุกข้อ

ตารางที่ 4.34 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านระบบบริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ปัจจัยที่เกี่ยวกับ ด้านระบบบริหาร โรงเรียน	ขนาดใหญ่ n = 237		ขนาดกลาง n = 71		ขนาดเล็ก n = 29		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นใน การทำงาน.....	3.03	1.00	3.10	0.92	3.31	1.09	0.33
2. มีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมกับผู้ บริหาร.....	2.80	1.14	3.01	1.17	3.37	1.11	0.02*
3. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น.	2.81	1.05	3.01	1.04	3.13	1.05	0.15
4. การมีโอกาสเข้าร่วมจัดวางผัง องค์กร.....	2.56	1.09	2.70	1.05	2.55	1.12	0.59
5. โรงเรียนมีการบริหารงานแบบมี ส่วนร่วม.....	2.85	1.10	2.92	1.14	2.93	0.99	0.48
6. ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับครู และบุคลากรอื่นๆ.....	3.18	0.94	3.40	1.14	3.44	0.90	0.14
7. ครูมีอำนาจตามหน้าที่การงาน อย่างเต็มที่.....	3.02	0.88	3.25	1.03	3.41	1.11	0.03
8. มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความ สามารถอย่างเต็มที่ในการเข้าร่วม บริหาร โรงเรียน.....	2.79	1.04	3.07	1.09	2.93	1.03	0.11
9. โรงเรียนมีระบบการบริหารงาน อย่างชัดเจน.....	2.89	0.93	2.91	0.97	3.20	0.81	0.23

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวกับ ด้านระบบบริหาร โรงเรียน	ขนาดใหญ่ n = 237		ขนาดกลาง n = 71		ขนาดเล็ก n = 29		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
10. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างการบริหารโรงเรียน...	2.27	0.95	2.53	0.88	2.48	1.18	0.10
รวม	2.82	0.79	2.99	0.84	3.07	0.76	0.11

* P < .05

จากตารางที่ 4.34 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านระบบบริหาร โรงเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านระบบบริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ ได้แก่

1. มีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมกับผู้บริหาร

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

สำหรับข้อที่แตกต่างกันทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe' ดังตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านระบบบริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

รายการ/ขนาดสถานศึกษา		ขนาดเล็ก n = 29	ขนาดกลาง n = 71	ขนาดใหญ่ n = 237
มีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมกับผู้บริหาร	\bar{X}	3.37	3.01	2.80
ขนาดเล็ก	3.37	-	0.36	0.57*
ขนาดกลาง	3.01		-	0.21
ขนาดใหญ่	2.80			-

* P ≤ .05

จากตารางที่ 4.35 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านระบบบริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของ

สถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ครูที่อยู่ในสถานศึกษา ขนาดเล็กกับครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ในข้อ มีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมกับผู้บริหาร ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายด้าน 5 ด้าน ดังนี้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่	ขนาดใหญ่ n = 237		ขนาดกลาง n = 71		ขนาดเล็ก n = 29		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน.....	3.50	0.67	3.52	0.73	3.28	0.75	0.25
2. ด้านสวัสดิการ.....	2.71	0.77	2.57	0.82	2.40	0.81	0.08
3. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน.....	2.82	0.74	2.73	0.91	2.48	0.72	0.07
4. ด้านความมั่นคงของงานที่ทำ.....	3.06	0.67	2.95	0.85	2.86	0.67	0.24
5. ด้านระบบบริหารโรงเรียน.....	2.82	0.79	2.99	0.84	3.07	0.76	0.11
รวม	2.98	0.58	2.95	0.68	2.82	0.60	0.40

จากตารางที่ 4.36 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด

ครูที่สอนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ในกรุงเทพมหานคร ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ในกรุงเทพมหานคร เพิ่มเติมดังนี้

รายการ	ความถี่
ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน นั้นควรจะมี	
การจัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อลดความขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน	15
มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	9
มีความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานดี	19
รู้สึกเป็นห่วงภาพพจน์ของโรงเรียนและห่วงชื่อเสียงของโรงเรียนมาก	13
เพื่อนร่วมงานทุกคนดี	22
การทำงานร่วมกันและให้ความเคารพซึ่งกันและกัน	19
ด้านสวัสดิการ	
ค่ารักษาพยาบาลเบิกได้ง่าย	9
ค่าเล่าเรียนบุตร	11
เบิกเงินสวัสดิการได้สะดวก	5
เบิกเงินเดือนได้เร็ว	7
เพิ่มสวัสดิการ	15
บรรจุครูที่ทำงานเกิน 6 เดือน	9
การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู	18
การอบรมนอกสถานที่มีน้อย	15
สวัสดิการไม่แน่นอนขึ้นกับนโยบาย	12
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	
ค่าตอบแทนค่าสอนนอกเวลาน้อยเกินไป	5
ทำงานมากกว่าเงินเดือนที่ได้รับ	12
ควรปรับปรุงค่าตอบแทนให้เหมาะสม	13
ค่าตอบแทนน้อยกว่าค่าครองชีพในสังคม	9
บางแห่งน้อยมากในเรื่องของค่าตอบแทน	10
ค่าตอบแทนน้อยไม่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบมาก	7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	ความถี่
ด้านความมั่นคงของงานที่ทำ	
มีความมั่นคงดี	12
ไม่ควรเปลี่ยนหน่วยงานบ่อย	8
ควรให้โอกาสเหมือนรัฐบาล	4
มีความมั่นคงและก้าวหน้าดีพอสมควร	7
ด้านระบบบริหาร โรงเรียน	
ดี	5
บางครั้งยังเป็นระบบพรรคพวก	2
ต้องปรับปรุง	13
เป็นระบบครอบครัวที่ต้องปรับปรุงแยกครอบครัวกับธุรกิจ	25
ไม่มีระบบที่แน่นอน	21
ควรรับฟังความคิดเห็นของครู	14
ระบบมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย	11
ต้องมีนโยบายที่แน่นอนชัดเจน	9
การประสานงานในแต่ละฝ่ายบางครั้งขาดการประสานงานที่ดี	5

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงเนื้อหาสาระสำคัญของการวิจัยเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร

5.1.2 เพื่อเปรียบเทียบ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

5.2 สมมติฐานของการวิจัย

5.2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

5.2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

5.2.3 ครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

5.3 วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากร เป็น ครูที่สอนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร 3 ขนาด ได้แก่ ขนาดใหญ่ 31 แห่ง ขนาดกลาง 22 แห่ง ขนาดเล็ก 14 แห่ง ในปีการศึกษา 2542 รวม 3,897 คน นำไปหากกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของจำนวนครูในแต่ละโรงเรียน ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างรวม 360 คน
เกณฑ์จำนวนตัวอย่างตามที่ระบุไว้ในตารางจำนวนของ Krejcie และ Morgan

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา

เอกชนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน
และเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงของงานที่ทำ
ด้านระบบการบริหารโรงเรียน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับ
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ใน
กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้ไปทดลองใช้ (Try - Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น
ตามวิธีการของ Cronbach โดยทดลองใช้กับครูที่สอนประเภทวิชาบริหารธุรกิจอยู่ในโรงเรียนอาชีว
ศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ได้เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ผลปรากฏว่าแบบ
สอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่น (α - Coefficient) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน
ดังนี้ ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน 0.78 ด้านสวัสดิการ 0.78 ด้านเงินเดือน
และค่าตอบแทน 0.88 ด้านความมั่นคงของงานที่ทำ 0.91 ด้านระบบการบริหารโรงเรียน 0.93

3. การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลจากสำนัก
งานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
ส่งไปถึงผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 67 แห่ง ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไป
360 ฉบับ ได้คืนในสภาพสมบูรณ์ 337 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.61

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows
(Statistical Package for the Socail Sciences For Windows) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้
โดยคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย \bar{X} (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การ
เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหาร
ธุรกิจ จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา การ
ทดสอบค่า F - test และ Scheffe'

5.5 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยได้แยกออกเป็นตอนๆ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามผลการวิจัยพบว่า

1.1 ครูที่ทำการสอนประเภทวิชาบริหารธุรกิจอยู่ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เป็นเพศหญิง ร้อยละ 71.50 เป็นเพศชาย ร้อยละ 28.50 แสดงว่าครูที่ทำการสอนประเภทวิชาบริหารธุรกิจอยู่ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ส่วนมากเป็นเพศหญิง

1.2 ครูที่ทำการสอนประเภทวิชาบริหารธุรกิจในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 6.50 ปริญญาตรี ร้อยละ 87.20 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 6.20 แสดงว่าครูที่ทำการสอนประเภทวิชาบริหารธุรกิจในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ส่วนมากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

1.3 ครูที่ทำการสอนประเภทวิชาบริหารธุรกิจในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 26.70 ระหว่าง 5 – 10 ปี ร้อยละ 39.50 และมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 33.80 แสดงว่าครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ส่วนมากจะมีประสบการณ์ ระหว่าง 5 -10 ปี

1.4 ครูที่ทำการสอนประเภทวิชาบริหารธุรกิจในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เป็นโรงเรียน ขนาดใหญ่ ร้อยละ 70.32 ขนาดกลาง ร้อยละ 21.06 และขนาดเล็ก ร้อยละ 8.60 แสดงว่า ครูที่ทำการสอนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ส่วนมากเป็นอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูประเภทวิชาบริหารธุรกิจ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้ และข้อที่อยู่ในอันดับสุดท้ายคือ เมื่อมีปัญหาส่วนตัวหรือภายในครอบครัวเพื่อนร่วมงานให้ความเห็นใจและช่วยเหลือเท่าที่จำเป็น

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับสวัสดิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โรงเรียนมีบริการช่วยเหลือบุตรเป็นรายเดือนจากรัฐเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ โรงเรียนสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้าอบรมและสัมมนา และข้อที่อยู่ในอันดับสุดท้ายคือ โรงเรียนให้บริการที่พักอาศัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีเงินเดือนประจำและรายได้พิเศษอื่นๆเพียงพอในการดำรงชีพ รองลงมา คือ เงินเดือนและรายได้พิเศษที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านได้รับอยู่ และข้อที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ มีโอกาสที่จะได้เงินตอบแทนอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น โบนัส

2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงของงานที่ท่านทำ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โรงเรียนมีความมั่นคงเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ โรงเรียนให้ความมั่นใจต่อการเป็นครูโรงเรียนนี้ และข้อที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ การมีโอกาที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

2.5 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ด้านระบบบริหารโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นกันเองกับครูและบุคลากรอื่นๆ เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ครูมีอำนาจตามหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ และข้อที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารโรงเรียน

2.6 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับ ดังนี้ ความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน เรียงลำดับ ดังนี้ ระบบบริหารโรงเรียน เงินเดือนและค่าตอบแทน สวัสดิการ

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 5 ด้าน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

3.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.แบบสอบถามปลายเปิด ครูที่สอนโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า

4.1 ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานนั้น โรงเรียนควรจัดให้ครูมีกิจกรรมสัมพันธ์ร่วมกันเพื่อลดความขัดแย้งในโรงเรียน และครูส่วนมากจะเป็นภาพพจน์ของโรงเรียน

4.2 ด้านสวัสดิการ ให้บริการด้านการเบิกได้ดี รวดเร็ว แต่สวัสดิการของโรงเรียนไม่แน่นอนขึ้นกับนโยบายที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

4.3 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ครูให้ความคิดเห็นว่าควรปรับปรุงค่าตอบแทนที่ได้ไม่น้อยกว่างานที่รับผิดชอบ และบางแห่งน้อยกว่าค่าครองชีพในสังคม การเริ่มต้นให้เงินเดือนยึดแบบรัฐบาล แต่การขึ้นเงินเดือนไม่ขึ้นตามรัฐบาล

4.4 ด้านความมั่นคงของงานที่ทำ มีความมั่นคงดีพอสมควร และควรจะให้โอกาสเหมือนภาครัฐบาล

4.5 ด้านระบบการบริหารโรงเรียน ยังคงมีการใช้พรรคพวก และมักจะนำครอบครัวเข้ามาเกี่ยวข้องกับโรงเรียน ต้องมีนโยบายที่แน่นอนชัดเจน การประสานงานในแต่ละหน่วยงานยังไม่ค่อยจะราบรื่น

5.6 อภิปรายผลการวิจัย

ในการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยจะดำเนินการอภิปราย แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ
 ตอนที่ 1 อภิปรายผลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตอนที่ 2 อภิปรายผลการวิจัยในภาพรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร
 ตอนที่ 3 อภิปรายผลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบปัจจัยแต่ละด้าน และจะอภิปรายผลการวิจัยของแต่ละด้าน โดยผู้วิจัยจะยกเอาประเด็นสำคัญๆ ของแต่ละด้านมาอภิปราย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่สอนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

เพศ นั้นเป็นหญิงมากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จรินทร์ ธรรมรักษ์ (2543 : 87) ที่พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และยังสอดคล้อง

กับผลการวิจัยของ ประไพ แสงเดช (2542 : 151) ที่พบว่าครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษาประเภทวิชาชีพกรรมเป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย และยังคงสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพบุลย์ ไสยวงศ์ (อ้างในประไพ แสงเดช. 2542 : 158) พบว่าครูที่สอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรศรี หนูสง (อ้างในประไพ แสงเดช. 2542 : 158) พบว่า การศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

วุฒิการศึกษานั้นครูประเภทวิชาบริหารธุรกิจ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ส่วนมากจะจบปริญญาตรีเกือบทั้งหมด ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของจรินทร์ ธรรมรักษ์ (2543 : 87) ได้พบว่าครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประไพ แสงเดช (2542 : 151) พบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีวุฒิการศึกษา ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป และยังคงสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ พรศรี หนูสง (อ้างในประไพ แสงเดช . 2542 : 158) พบว่า การศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่พบว่า ครูและผู้บริหารมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด

ประสบการณ์ในการทำงานของครูส่วนมากจะมีประสบการณ์ระหว่าง 5 - 10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประไพ แสงเดช (2542 : 151) ที่พบว่าครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของกวีวัฒน์ บุญรัตน์ (อ้างในประไพ แสงเดช. 2542 : 160) การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระหว่างโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าความสำเร็จในสภาพการทำงานสูงกว่าที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 3 - 6 ปี และยังคงสอดคล้องกับผลการวิจัยของจรินทร์ ธรรมรักษ์ (2543 : 87) ที่พบว่าครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ที่มีประสบการณ์ ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ถึงร้อยละ 56.40

ขนาดของโรงเรียนพบว่าส่วนมากเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งปัจจุบันนี้โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานครต่างก็ทำการขยายสถานศึกษา ทำให้จำนวนโรงเรียนขนาดใหญ่เพิ่มมากขึ้นเพื่อทันต่อเทคโนโลยีในปัจจุบัน จากสถิติของกองนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 2542

ตอนที่ 2 ผลการวิจัยในภาพรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูประเภทวิชาบริหารธุรกิจ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ในทางอื่นไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ที่ทำการสอนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ใน กรุงเทพมหานคร ส่วนมากเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีความมั่นคงมาก มีการจัดระบบบริหารงานที่ดี การจัดสวัสดิการ การให้เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ดี และอีกประการหนึ่งโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนทุกแห่งได้รับการจัดสวัสดิการจากคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่เหมือนกัน ไม่ว่าจะเงินช่วยเหลือบุตรตลอดจนค่ารักษาพยาบาล ที่สามารถเบิกได้ทั้งสถานพยาบาลที่เป็นของรัฐและเอกชน ซึ่งภาครัฐบาลยังทำไม่ได้ จึงอาจเป็นสาเหตุทำให้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูประเภทวิชาบริหารธุรกิจ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่ทำการสอนประเภทวิชาบริหารธุรกิจโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร นั้นมีความต้องการปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานมากกว่าด้านอื่น ๆ ในการทำงานนั้นสภาวะแวดล้อมด้านบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญมากต่อการทำงาน เพื่อร่วมงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรไม่คิดจะเปลี่ยนงานบ่อย ๆ โดยเฉพาะครูที่ทำงานกับโรงเรียนนั้นๆ มานานมากกว่า 5 ปีขึ้นไปมักจะเกิดความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างมากเนื่องจากทำงานด้วยกันมานานทำให้เกิดความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของกิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์ (2536 : 110) ที่ได้พบว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะและหัวหน้าแผนกช่างอุตสาหกรรม ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านสวัสดิการเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดสวัสดิการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้รับเหมือนกันทุกโรงเรียน จึงเป็นสาเหตุให้ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ไม่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสวัสดิการ

และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแต่ละด้านแล้ว พบว่า

1. ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานและเพื่อนร่วม ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร

ข้อที่อยู่ในอันดับแรก คือ มีความพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะว่ามีความรู้สึกว่าตนเองเป็นที่ยอมรับของโรงเรียน เมื่อได้รับมอบหมายงานจากโรงเรียนและมีโอกาสได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถก็จะรู้สึกพอใจที่ได้รับหน้าที่ และเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะทำให้ความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานมากขึ้นเพราะครูจะรู้สึกว่าโรงเรียนเห็นถึงความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับการที่คนเราต้องการเพื่อนและเมื่อต้องทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญของการทำงาน จากทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow.1954) ได้กล่าวถึงความต้องการในด้านสังคม หมายถึงความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิกร่วมด้วย เมื่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญูตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คนมีความรู้สึกที่ว่าสังคมยอมรับไว้เป็นสมาชิกก็จะเกิดความภาคภูมิใจ เกิดความรับผิดชอบ เหมือนกับที่ เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 163) ได้กล่าวไว้ว่า ความเป็นเพื่อนจะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และมีความเห็นใจกัน และยังคงคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์ (2536 : 120) ที่พบว่า องค์กรประกอบ ที่สำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะและหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยเทคนิคภาคกลางได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ขอร่องลงมาคือ รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้ เพราะว่าถ้าครุมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้ก็จะทำให้เกิดความรักและต้องการให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้าเป็นต่อภาพพจน์ของโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารต้องสร้างความรู้สึกให้ครุมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยการมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้รับผิดชอบ ซึ่งจะสร้างความรู้สึกให้กับครุว่าโรงเรียนเห็นว่าตนเองมีความสำคัญ และเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

ข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เมื่อมีปัญหาครอบครัวหรือภายในครอบครัว เพื่อนร่วมงานให้ความเห็นใจและช่วยเหลือเท่าที่จำเป็น เพราะว่าปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันบีบบังคับให้คนเราต้องช่วยเหลือตนเองมากขึ้น ดังนั้นการที่จะขอความช่วยเหลือจากคนอื่นจึงมีความต้องการน้อยลง เพราะต้องพึ่งตนเองแก้ปัญหาตนเองเป็นส่วนใหญ่

2. ด้านสวัสดิการ ของครุ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประเภทบริหารธุรกิจ

ในกรุงเทพมหานคร

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความต้องการให้โรงเรียนมีบริการค่าช่วยเหลือบุตรเป็นรายเดือนจากรัฐ ซึ่งเป็นสวัสดิการที่โรงเรียนควรจัดบริการด้านการเบิกเงินจำนวนนี้ให้กับครุทุกคนที่มีบุตรเป็นสวัสดิการรายเดือนที่โรงเรียนควรจะมีเจ้าหน้าที่เฉพาะให้กับครุในโรงเรียน ขอร่องลงมาคือ โรงเรียนสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการอบรมและสัมมนา เพราะว่าในการพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์หรือทันต่อเทคโนโลยีปัจจุบันแล้วครุจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการสอนให้กับนักเรียนนักศึกษา ได้มีความรู้ ความสามารถที่จะออกไปประกอบอาชีพได้ ซึ่งโรงเรียนต้องให้การสนับสนุนกับครุ ในเรื่องของค่าใช้จ่ายที่จะใช้ในการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นสวัสดิการอีกประเภทหนึ่งที่จะทำให้ครุมีกำลังใจที่จะทำงานกับโรงเรียน และรู้สึกว่าโรงเรียนให้ความสำคัญต่อตนเองและเกิดความรักและผูกพันกับโรงเรียน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนให้บริการที่พักอาศัย เนื่องจาก ครุส่วนใหญ่ที่สอนอยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร นั้นส่วนใหญ่มักจะเลือกโรงเรียนที่ใกล้บ้านตนเองเป็นส่วนใหญ่จึงไม่มีปัญหาด้านที่พักอาศัยทำให้ค่าเฉลี่ยของข้อนี้ต่ำกว่าข้ออื่น

3. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ของครุ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประเภทวิชา

บริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อมีเงินเดือนประจำและรายได้พิเศษอื่นๆ เพียงพอในการดำรงชีพ มีความสำคัญต่อครูประเภทวิชาการบริหารธุรกิจ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากค่าใช้ในแต่ละเดือนของครูนั้นมีมากดังนั้นรายได้จึงเป็นส่วนสำคัญต่อการดำรงชีพของครูมาก สอดคล้องกับ ทฤษฎีของ มาสโล (Maslow.1954) เกี่ยวกับทฤษฎี ความต้องการของคนที่อยู่ 5 ชั้นด้วยกัน คือ 1 ความต้องการด้านร่างกาย 2 ความต้องการด้านความปลอดภัย 3 ความต้องการด้านความรักและการยอมรับ 4 ความต้องการการยอมรับ 5 ความต้องการประสบผลสำเร็จในชีวิต จะเห็นได้ว่าถ้าคนเราได้รับการตอบสนองตามที่ตนเองต้องการก็จะทำให้เกิดความรู้สึกและคิดว่างานที่ตนเองทำอยู่นั้นทำให้ชีวิตตนเองและครอบครัวความมั่นคงและไม่คิดจะเปลี่ยนงานใหม่ ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งจูงใจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล ซึ่งมีมูลเหตุมาจากความต้องการ และสอดคล้องกับที่ Davis (อ้างในกิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์. 2536 : 117) กล่าวไว้ว่าหากผลตอบแทนนั้นเหมาะสมและยุติธรรมก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจมีมากขึ้นเพราะ ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเขาได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งผลตอบแทนที่ได้จากความสำเร็จในงานที่ทำ เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง ยอมรับ ขอมทำให้ เขาเหล่านั้นเกิดขวัญ กำลังใจในการทำงานที่ดี ข้อรองลงมา คือ เงินเดือนและรายได้พิเศษที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะว่าถ้าครูที่สอนประเภทวิชาการบริหารธุรกิจ ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีความรู้สึกว่างานที่ตนเองทำอยู่นั้นมากกว่ารายได้ที่ได้รับผู้บริหารมอบหมายงานให้มากจนเกินไปในขณะที่ให้ค่าตอบแทนพอประมาณ หรือน้อยมาก ก็จะให้เกิดอาการท้อแท้และเหนื่อยต่องาน ไม่มีความสุขกับการทำงาน และไม่เกิดความผูกพันกับหน่วยงาน มีความต้องการที่จะแสวงหางานที่ให้ค่าตอบแทนที่มากกว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกจากเงินเดือน เช่น โบนัส เนื่องจาก โรงเรียนเป็นองค์กรที่มุ่งให้ความรู้กับมวลมนุษย์มากกว่าที่จะเป็นธุรกิจที่แสวงหากำไร ดังนั้นโอกาสที่จะได้รับเงินโบนัส คงจะน้อยมาก ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาการบริหารธุรกิจจึงไม่ให้ความสำคัญในข้อนี้

4. ด้านความมั่นคงของงาน ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประเภทวิชาการบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีความมั่นคง มีความสำคัญมากเพราะว่า ครูทุกคนต้องการทำงานกับหน่วยงานที่ตนเองเห็นว่ามีความมั่นคงและมีความปลอดภัยต่อการดำรงชีวิตทั้งของตนเองและครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีรัตน์ หิรัญโร (2532 : 46) กล่าวถึงการแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจใน 10 ประการ ของ Gilmer ไว้ว่า ความมั่นคงในการทำงานเป็นลำดับที่ 1 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญต่อการทำงานของคนเรามากมนุษย์ทุกคนต้องการทำงานที่มีความมั่นคงเพื่อความปลอดภัยในชีวิตของตนเองตลอดจนครอบครัว ข้อรองลงมาได้แก่โรงเรียนให้ความมั่นใจต่อการเป็นครูที่โรงเรียนนี้ นั่นคือผู้บริหารต้องสร้างเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความประทับใจ ความพึงพอใจให้กับครูว่าเขาจะมีความมั่นใจมีความสุขตลอดจนมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีโอกาที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น และการมีโอกาที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น แสดงว่าการจัดการด้านนี้ของสถานศึกษาเป็นไปอย่างยุติธรรมพอสมควร เช่นการปรับเปลี่ยนตำแหน่งของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่วนมากจะมี 2 ลักษณะ ได้แก่ เป็นระบบเครือข่ายที่จะมาดำรงตำแหน่งในด้านการบริหารของโรงเรียนกับอีกระบบหนึ่ง คือ การเลื่อนปรับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นไปตามวาระ เช่น 2 ปี หรือ 4 ปี จึงปรับเปลี่ยนตำแหน่งใหม่ ดังนั้นครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาจึงไม่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านนี้

5. ด้านระบบบริหารโรงเรียน ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับครูและบุคลากรอื่นๆ เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ครูไม่คิดที่จะเปลี่ยนแปลงสถานที่การทำงาน เนื่องจากบุคลากรมีความคิดว่าตนเองทงงานอย่างมีความอบรมทั้งด้านกรงานและสถานที่ตลอดจนผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับเทพพนม เมืองแมน และสวิงสุวรรณ กล่าวไว้ว่า ความศรัทธาที่ผู้บังคับบัญชามีต่อผู้บริหารนั้นมีความสำคัญมากเพราะทำให้บุคคล มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และนำไปสู่สัมพันธภาพที่ไว้นือเชื่อใจกัน ความเป็นกันเองก็จะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีต่อการทำงานลดความตึงเครียด และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของกิตติศักดิ์ ฤทธิวงศ์ (2536 : 121) พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา เป็นประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 1 ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สภาพทั่วไปของบรรยากาศการทำงานในวิทยาลัยเทคนิคเป็นบรรยากาศแบบปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาสามารถเป็นที่พึ่งได้ รับฟังความคิดเห็นเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารวิทยาลัย ข้อรองลงมาคือ ครูมีอำนาจตามหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ เพราะว่าการทำงานนั้นถ้ามีการกระจายอำนาจหน้าที่ในการรับผิดชอบให้กับผู้บังคับบัญชาจะทำให้ครูมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของและต้องการให้กิจการเจริญก้าวหน้าตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีอำนาจในหารตัดสินใจได้ความอำนาจหน้าที่ของตนเอง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารโรงเรียน แสดงว่าข้อนี้ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารน้อย เนื่องจากจากส่วนมากแล้วโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนนั้น ครูทั่วไปมักจะไม่มีส่วนในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การถ้าไม่ใช่ผู้บริหาร เพราะการจัดการด้านการบริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษานั้นมักเป็นระบบครอบครัว ครูทั่วไปไม่สามารถที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการด้านระบบบริหารโรงเรียนได้ จึงไม่ให้ความสำคัญ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ตามความคิดเห็นของครูที่ทำการสอนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน

1. ระดับการศึกษาของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร

พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงของงาน ด้านระบบบริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันนั้น อยู่ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่ได้รับการจัดการด้านต่างๆ เช่น การจัดสวัสดิการ ซึ่งได้รับการจัดตั้งจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจัดให้กับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนทุกแห่ง และจากทางโรงเรียนส่วนใหญ่จะมีการจัดการด้านสวัสดิการให้กับครูทุกคนการให้โอกาสในการศึกษาต่อการให้บริการในการติดต่อกับหน่วยงานราชการ ทำให้ครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนไม่ว่าจะมีวุฒิการศึกษาใด เกิดความพอใจด้วยกันทั้งสิ้น การบริหารงานเงินเดือนและค่าตอบแทน หรือด้านอื่นๆ ที่เหมือนกัน จึงทำให้ไม่มีความแตกต่างกัน ในทุกๆ ด้านของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร

2. ประสบการณ์การทำงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร

พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงของงาน ด้านระบบบริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า จากครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันนั้น อยู่ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่ได้รับการจัดการด้านต่างๆ เช่น การจัดสวัสดิการ การบริหารงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน หรือด้านอื่นๆ ที่เหมือนกัน จึงทำให้ไม่มีความแตกต่างกัน ในทุกๆ ด้านของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ถึงแม้จะมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานซึ่งครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.64 กับครูที่มีประสบการณ์ 5 -10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.30 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี นั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้ทำงานและเป็นครูมานาน ซึ่งทำให้เกิดความผูกพันและรักโรงเรียน รักเพื่อนร่วม เพราะทำงานมานาน เกิดความคุ้นเคย สนับสนุนกับผู้ร่วมงานที่เป็นเพื่อนครูด้วยกันตลอดจนผู้บริหาร จึงทำให้เกิดความผูกพันซึ่งต่างจากครูที่มีประสบการณ์การสอน 5 - 10 ปี ซึ่งยังไม่แน่นอนว่าจะทำงานในที่นี้ อีกนานเท่าใด ซึ่งยังไม่เกิดความผูกพันกับองค์กรเท่ากับครูที่อยู่มามากกว่า 10 ปี และในด้านความมั่นคงของงานที่ทำนั้นค่าเฉลี่ยของครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความรู้สึกว่าการทำงานยังไม่มั่นคงเท่ากับครูที่มีประสบการณ์ 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี ซึ่งครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี อาจมีการเคลื่อนย้าย เปลี่ยนงานได้ ตลอดเวลา

3. ขนาดของโรงเรียนของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร

พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงของงาน ด้านระบบบริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่อยู่ในสถานศึกษาต่างกันนั้น อยู่ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่ได้รับการจัดการด้านต่างๆ ทั้งจากโรงเรียนและจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ เช่น การจัดสวัสดิการ การบริหารงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน หรือด้านอื่นๆ ที่เหมือนกัน จึงทำให้ไม่มีความแตกต่างกัน ในทุกๆ ด้านของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน แต่ การวิจัยการพบว่าด้านระบบบริหารโรงเรียนนั้นเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาแล้ว ค่าเฉลี่ยของโรงเรียนขนาดเล็กจะสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนขนาดเล็กนั้นมีการจัดการด้านระบบบริหารโรงเรียนที่ครูกับผู้บริหารมีความใกล้ชิด คุ้นเคยกัน เพราะเป็นการจัดการที่อยู่ในกลุ่มเล็กๆ ซึ่งครูอาจมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เช่น แสดงความคิดเห็นในการวางแผนการศึกษา การจัดการและอื่นๆ และครูกับผู้บริหารได้ทำงานร่วมกันโดยตรงไม่ต้องผ่านขั้นตอนมากเหมือนโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดกลาง ที่ต้องมีการสั่งการลงมาตามสายการบังคับบัญชา

สรุปผลการอภิปราย จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูประเภทวิชาบริหารธุรกิจ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร นั้นด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานมากเป็นลำดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่ทำการสอนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานมาก เพราะในการทำงานนั้นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขนอกจากขวัญและกำลังใจในการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานแล้วสิ่งที่สำคัญมากอีกประการหนึ่งก็คือ สิ่งแวดล้อมของการทำงานและเพื่อนร่วมงานที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก ดังนั้นปัจจัยที่ทำให้ครูเหล่านั้นทำงานอย่างมีความสุขและเต็มความสามารถถ้าเกิดปัญหาขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานก็จะมี การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มาฉพ สวามีชัย (2527 : 132-134) กล่าวว่าเพื่อนร่วมงานย่อมมีส่วนที่จะทำให้พนักงานพอใจและมีความสุขในการทำงานมากน้อยเพียงไร ดังนั้นหน่วยงานจึงพยายามที่จะจัดให้พนักงานที่มีความสนใจเหมือนกัน มีความใกล้ชิดผูกพันหรือเกี่ยวข้องกันในเรื่องหนึ่งให้มีโอกาสทำงานใกล้ชิดกันหรือร่วมกันเพื่อให้เกิดความสบายใจ และเป็นการผ่อนคลายความจำเจซ้ำซากในการทำงาน ทำให้ทุกคนสนุกสนานเพลิดเพลินกับงาน จนลืมนัดงานที่ต้องรับผิดชอบไปเสีย แต่ผลงานกลับเพิ่มเป็นที่พอใจของทุกคน ส่วนในด้านสวัสดิการนั้นอยู่ในลำดับสุดท้าย ซึ่งแสดงว่าการจัดการด้านสวัสดิการของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สามารถจัดได้ดีและเพียงพอกับความต้องการของครู อาจเนื่องมาจากโรงเรียนเอกชนนั้นต้องบำรุงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับโรงเรียนให้มากที่สุด มักจะเน้นปัจจัยด้านสวัสดิการเพราะผู้บริหารอาจจะมุ่งเน้นความต้องการของครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาฉพ สวามีชัย (2527 : 166 - 167) กล่าวว่าสวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวดู หมายถึงประโยชน์อื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน และค่าจ้าง ที่องค์กรได้จัดให้แก่พนักงานทั้งในรูปของตัวเงินและอื่นๆ ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวดูให้แก่พนักงาน จะช่วยลดอัตราการลาออกจากงานของพนักงานลงได้ จะช่วยยกขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน จะช่วยให้พนักงานมีความมั่นคงปลอดภัยขึ้น จะช่วยให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

5.7 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลที่ได้จากการวิจัย มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ทุกประเภทวิชา ควรมีการจัดการที่เกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ทั้ง 5 ด้าน โดยจัดกิจกรรมที่เน้นและก่อให้เกิดความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน เช่น มีการจัดกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน สร้างทัศนคติที่ดีของครูที่มีต่อโรงเรียน ให้ครูทุกคนเกิดความรักและผูกพันกับโรงเรียน โดยกิจกรรมเหล่านั้นอาจจัดในทุกสิ้นปีการศึกษา ให้ครูได้ผ่อนคลายจากการทำงาน ให้รางวัลกับครูที่ปฏิบัติดีดีเด่นประจำปี หรือสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ทัศนศึกษานอกสถานที่ มีการประชุมสัมมนาออกสถานที่ การจัดการด้านระบบบริหารโรงเรียน โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ให้ครูได้มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการออกระยะเยียบต่างๆ ในการบริหารโรงเรียน หรือขอความคิดเห็นจากครูในการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่จะจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนอาชีวศึกษา ให้เกิดความรู้สึกมั่นคงต่ออาชีพในการทำงานขณะที่ยังคง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่ขึ้นต้นการค้นคว้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นครูสังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สร้างความรู้สึกรักให้ครูเกิดความรู้สึกรักเหมือนกับการเป็นครูในหน่วยงานราชการที่มีความมั่นคง

5.8 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะศึกษา เฉพาะการศึกษาด้านสวัสดิการ หรือเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการครองชีพของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ทุกประเภทวิชาที่เปิดสอน ในกรุงเทพมหานคร
2. ควรจะศึกษา ข้อแตกต่างของระบบบริหารโรงเรียนของโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร
3. ควรจะศึกษา เกี่ยวกับปัจจัยอะไรบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันที่มีต่อหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน ในสถานศึกษาเอกชนทุกประเภท
4. ควรจะศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบางอย่างที่ทำให้ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ที่เปิดสอนทุกประเภทวิชา ไม่ลาออกจากโรงเรียน



บรรณานุกรม

- กวีวัฒน์ บุญรัตนพันธ์. 2536. "การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระหว่างโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ อดุทธสาหรณมมหาบัณฉิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฉิตวิทยาลัย ,สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- กฤษณเนตร พันธุมโพธิ์. 2528. "จะสร้างขวัญคนทำงานได้อย่างไร." การบริหาร. 6(2) : 3 – 8.
- กระทรวงศึกษาธิการ. 2537. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์. 2536. "องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะและหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อดุทธสาหรณมมหาบัณฉิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฉิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- คำนึ่ง นกแก้ว. 2524. "ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฉิต สาขาการบริหารการศึกษามัณฉิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา บุญชวน. 2541. รายงานการวิจัยการศึกษาความต้องการ และการจัดรูปแบบเกี่ยวกับสวัสดิการ เงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ ของข้าราชการครูกรุงเทพฯ. กองวิชาการบริหารงานบุคคล สำนักงาน กค.
- จรินทร์ ธรรมรักษ์. 2543. "สภาพและปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเขตการศึกษาที่ 3." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อดุทธสาหรณมมหาบัณฉิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฉิตวิทยาลัย ,สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง .
- จรุง ผาสวรรณ. 2516. อาชีพครูอาชีวศึกษา งานกริชาศิลป์หัตถกรรม ครั้งที่ 36.กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. 2536. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา." รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ชวนชม คำหอมกุล. 2533. "กองทุนบริการ." การศึกษาเอกชน. 7(60) : 22 – 23.
- ฉรงค์ เทียรเกิดสุข. 2526. "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฉิต สาขาการบริหารการศึกษามัณฉิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. 2527. ทฤษฎีองค์การ.กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช .

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2535. การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช .
- บรรจง อภิตติกุล. 2528. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร.
- ประคินันท์ อุปรนัย. 2540. "ผู้บริหารกับจิตวิทยาการสร้างขวัญและกำลังใจ." สุโขทัยธรรมมาธิราช. 10 (1) : 44 – 50.
- ประมวล วิทยากร. 2520. "ค่านิยมในอาชีพและการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมปีที่ 3 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา ,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ประเวศ ขอดยิ่ง. 2536. การผลิตสื่อการเรียนการสอน. นครราชสีมา : ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- ประไพ แสงเดช. 2542. "การศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทพณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย ,สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ปราณี อารยะศาสตร์. 2519. "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนและ วิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532. "ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า." ปรินญาณิพนธ์การศึกษา คุยฎิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พะยอม วงศ์สารศรี. 2534. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์.
- พะยอม วงศ์สารศรี. 2537. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : คุรุสภา.
- พรศรี หนูสง. 2538. "การศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนารูของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3." วิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย ,สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- มาณฑ สวามีชัย. 2527. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศรีสง่า.
- วินัย เสาหิน. 2534. "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์." การ วิจัยทางการศึกษา. 22(4) : 87 – 91.
- ศรีทับทิม (รัตน โกศล) พานิชพันธ์. 2535."ประมุขศิลป์ และขวัญในการปฏิบัติงาน." วิชาการ – อุดมศึกษา.1 (3) : 53 – 54.

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. 2536. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร : สำนัก
บริการทางวิชาการและทดสอบ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.

สยาม ปิยธรร. 2541. "การสร้างขวัญและกำลังใจผู้ได้บังคับบัญชา. " การศึกษาเอกชน.
8 (75) : 11-12.

สาคร ไทรสาคร. 2539. " ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑล
กรุงเทพ." .ปริญญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

สิทธิพงศ์ ณ เชียงใหม่. 2540. " ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนัก
ศึกษาวิทยาลัยเทคนิค." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย,สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2526. การสำรวจสภาวะทางการศึกษาของ
ประเทศ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน .2538. นโยบายและทิศทางการศึกษาเอกชน.
กรุงเทพมหานคร : กุรุสภา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2540. สิทธิและสวัสดิการครูโรงเรียนเอกชน.
กรุงเทพมหานคร : กุรุสภา.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2517. สารานุกรมการบริหาร. กรุงเทพ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช .

สมพงษ์ เกษมสิน. 2525. การบริหารงาน. กรุงเทพ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2530. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวิการ. 2521. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ดวงกมล.

สมยศ นาวิการ. 2525. การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน. กรุงเทพมหานคร : สมหมายการพิมพ์.

อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532. แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงใจและความพอใจในการทำงานของ
อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปริญญาณิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Angle,H.L and J.L. Perry.1981. " an Empirical Assessment of Organizational
Commitment and Organizational Effectiveness." **administrative Science
Quarterly.** 26 (1) : 1-14.

Buchanan, Bruce. 1974. " building Organizational Commitment : theSocialization of
Mangers in Work orgazation." **Administative Science quarterly.**19(4) : 533 - 543

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Dubin R and j.E. Champoux. 1977. " Central Life Interests and Job Satisfaction."

Organizational Behavior and Human Performance.18 (2) : 366-3773.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ ๕507

คณะกรรมการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสำเร็จ สมไทย

ด้วยคณะกรรมการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถาม ให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ของนักศึกษา ชื่อ นางกาญจนา บุญภักดิ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร"

คณะกรรมการ หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่งและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. โทร. 2663

ที่ ทม 1504/ 4507

วันที่ ๒๑ ตุลาคม 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถาม ให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ของนักศึกษา ชื่อ นางกาญจนา บุญภักดิ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่งและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 4507

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

29 ตุลาคม 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางปราณี ศรีใส

ด้วยคณะกรรมการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถาม ให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ของนักศึกษา ชื่อ นางกาญจนา บุญภักดิ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร"

คณะกรรมการอุตสาหกรรม หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่งและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรระณี ลีกิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 4507

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

29 ตุลาคม 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.จำรูญ พริกบุญจันทร์

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถาม ให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ของนักศึกษา ชื่อ นางกาญจนา บุญภักดี ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่งและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรพรณี สীগิจวัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 4507

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๑ ตุลาคม 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สุกัญญา สีนประสงคศิริ

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วย
ตรวจแบบสอบถาม ให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ของนักศึกษา ชื่อ
นางกาญจนา บุญภักดิ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่งและ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลิกิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 4756

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

16 พฤศจิกายน 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนเทคนิคบริหารธุรกิจกรุงเทพ

ด้วย นางกาญจนา บุญภักดี นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัย
เพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
ในกรุงเทพมหานคร"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาต
ให้นักศึกษาได้ทดลองใช้แบบสอบถาม เพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี สীগิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่.ทม 1504/ ๔756

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๔๖ พฤศจิกายน 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนอรรถวิทย์พาณิชย์การ

ด้วย นางกาญจนา บุญภักดี นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัย
เพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
ในกรุงเทพมหานคร"

คณะกรรมการอุดมศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาต
ให้นักศึกษาได้ทดลองใช้แบบสอบถาม เพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรพรณี ลีภักดิ์วัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 4756

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๖ พฤศจิกายน 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนศรีวิกรม์บริหารธุรกิจ

ด้วย นางกาญจนา บุญภักดี นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัย
เพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
ในกรุงเทพมหานคร"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาต
ให้นักศึกษาได้ทดลองใช้แบบสอบถาม เพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี สิกงวัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่งคณะกรรมการอุดมศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ ๒/๘ /2542

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และเค้าโครงวิทยานิพนธ์ของนางกาญจนา บุญภักดิ์

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของนางกาญจนา บุญภักดิ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์
ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ดร.ณรงค์	พิมसार	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ดร.สวัสดี	อุดมโภชน์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

อาจารย์อัจฉรา	สิบสินธุ์สกุลไชย	ประธานกรรมการ
รศ.ดร.ปรียาพร	วงศ์อนุตรโรจน์	กรรมการ
ดร.มาลัย	จิรวัดมนเกษตร์	กรรมการ
ดร.ณรงค์	พิมसार	กรรมการ
ดร.สวัสดี	อุดมโภชน์	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๒

(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

คนบตี



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2542

1. นางกาญจนา บุญภักดิ์ ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร" โดยมี ดร.ณรงค์ พิมสาร เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.สวัสดิ์ อุดมโภชน เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ.2542

(รศ.ดร.มนัส สังวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ทม 1504/ 5141



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒ ธันวาคม 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. คำโครงการวิทยานิพนธ์
 2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์
 3. รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลการวิจัย

ด้วย นางกาญจนา บุญภักดี ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อ
เรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
ในกรุงเทพมหานคร" ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2542

ในการทำวิจัยเรื่องนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงาน
ของท่าน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาต ให้นักศึกษา
ทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ ๖285

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๑ ธันวาคม 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน

ด้วย นางกาญจนา บุญภักดี ซึ่งเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อ
เรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
ในกรุงเทพมหานคร" ซึ่งได้รับอนุมัติ หัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2542

ในการทำวิจัยเรื่องนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน
คณะกรรมการอุดมศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาต ให้นักศึกษาทำการ
เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายดนัย ดิษยบุตร)

รักษาราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เสนอโดย นางกาญจนา บุญภักดิ์

(โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนขนาดใหญ่)

1. โรงเรียนกรุงเทพมหานครการบัญชีวิทยาลัย
2. โรงเรียนเทคโนโลยีบริหารธุรกิจ
3. โรงเรียนพณิชยการราชดำเนิน ธนบุรี
4. โรงเรียนพณิชยการสันติราษฎร์
5. โรงเรียนพณิชยการราชดำเนิน
6. โรงเรียนสยามบริหารธุรกิจ
7. โรงเรียนมิตรพลพณิชยการ
8. โรงเรียนเทคนิคศรีวัฒนา
9. โรงเรียนรัตนพณิชยการ
10. โรงเรียนอรรถวิทย์พณิชยการ
11. โรงเรียนอัลสัฒ์พณิชยการ
12. โรงเรียนเทคนิคพณิชยการจ่านงค์
13. โรงเรียนพณิชยการจ่านงค์
14. โรงเรียนดุสิตพณิชยการ
15. โรงเรียนพณิชยการสยาม
16. โรงเรียนไทยบริหารธุรกิจและพณิชยการ
17. โรงเรียนเทคนิควิมลบริหารธุรกิจ
18. โรงเรียนสยามธุรกิจพณิชยการ
19. โรงเรียนเทคนิคพณิชยการธนบุรี
20. โรงเรียนวิมลพณิชยการศรียาน
21. โรงเรียนตั้งตรงจิตรพณิชยการ
22. โรงเรียนพณิชยการสุโขทัย
23. โรงเรียนพณิชยการกรุงเทพ
24. โรงเรียนวิทยาการจัดการจัดการเพชรเกษม
25. โรงเรียนศรีวิกรม์บริหารธุรกิจ
26. โรงเรียนสหพาณิชย์แผนกพณิชยการ
27. โรงเรียนพณิชยการมีนบุรี
28. โรงเรียนพณิชยการจรัสสินทวงศ์
29. โรงเรียนสาธิตรัฐพณิชยการ
30. โรงเรียนกรุงเทพธุรกิจพณิชยการ
31. โรงเรียนดุสิตพณิชยการภาคพาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เสนอโดย นางกาญจนา บุญภักดิ์

(โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนขนาดกลาง)

1. โรงเรียนเซนต์จอห์นเทคนิคกรุงเทพ
2. โรงเรียนเทคนิคเจ้าพระยา
3. โรงเรียนโยนออฟอาร์คเทคโนโลยี
4. โรงเรียนเทคโนโลยีดุสิต
5. โรงเรียนวิบูลย์บริหารธุรกิจ
6. โรงเรียนพาณิชย์การตั้งตรงจิตร
7. โรงเรียนพาณิชย์การสีลมภาคบ่าย
8. โรงเรียนพาณิชย์การสีลม
9. โรงเรียนกิตติพาณิชย์แผนกพาณิชย์การและธุรกิจ
10. โรงเรียนภาษานุสรณ์พาณิชย์การ
11. โรงเรียนพาณิชย์การสามเสน
12. โรงเรียนพาณิชย์การรัชรินทร์
13. โรงเรียนสายประสิทธิ์พาณิชย์การ
14. โรงเรียนไปลีเทคนิคพาณิชย์การกรุงเทพ
15. โรงเรียนพาณิชย์การรัตนโกสินทร์
16. โรงเรียนสารสาสน์บริหารธุรกิจरणกอนุสรณ์
17. โรงเรียนนุชรรัตน์พาณิชย์การ
18. โรงเรียนพาณิชย์การภาษานุสรณ์บางแค
19. โรงเรียนเทคนิคบริหารธุรกิจกรุงเทพ
20. โรงเรียนพระนครพาณิชย์การ
21. โรงเรียนเทคนิครัตนโกสินทร์
22. โรงเรียนเทคนิคพาณิชย์การจรัสสินทวงศ์

รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เสนอโดย นางกาญจนา บุญภักดิ์

(โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนขนาดเล็ก)

1. โรงเรียนพนิตยการเจ้าพระยา
2. โรงเรียนพนิตยการบางอ้อ
3. โรงเรียนพระดุงศิษย์พิทยาธุรกิจและพนิตยการ
4. โรงเรียนดรุดนพิทยาพนิตยการ
5. โรงเรียนพนิตยการบางโพ
6. โรงเรียนมีนบุรีโปลีเทคนิค
7. โรงเรียนบริหารธุรกิจนานาชาติ
8. โรงเรียนกรุงเทพโปลีเทคนิคฯ
9. โรงเรียนเทคนิคกรุงเทพพนิตยการ
10. โรงเรียนธุรกิจเสรีบริหารธุรกิจ
11. โรงเรียนสารสาสน์โปลีเทคนิค
12. โรงเรียนพนิตยการตลิ่งชัน
13. โรงเรียนมหานครพนิตยการ
14. โรงเรียนอุดมเกษมบริหารธุรกิจ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูประเภทวิชาบริหารธุรกิจ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
ในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูประเภทวิชาบริหารธุรกิจ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ดังนั้นจึงขอความร่วมมือมายังท่านในฐานะครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ได้โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่าน

แบบสอบถามนี้ มุ่งที่จะศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ที่อยู่กับโรงเรียนเป็นเวลานาน โดยทำการศึกษา 5 ด้าน ด้วยกัน คือ ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการ ด้านเงินเดือน และค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงงาน และด้านระบบบริหารโรงเรียน

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยถือเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | มีความเกี่ยวข้องกับการคงอยู่มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความเกี่ยวข้องกับการคงอยู่มาก |
| 3 | หมายถึง | มีความเกี่ยวข้องกับการคงอยู่ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความเกี่ยวข้องกับการคงอยู่น้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความเกี่ยวข้องกับการคงอยู่น้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนความต้องการในสิ่งที่จะทำให้คงอยู่กับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก / ลงใน () หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1.เพศ

- () ชาย
() หญิง

2.ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนแห่งนี้

- () ต่ำกว่า 5 ปี
() 5 – 10 ปี
() มากกว่า 10 ปี

3.วุฒิการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
() ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี

4.โรงเรียนของท่านมีนักเรียนนักศึกษาจำนวนเท่าใด

- () ขนาดใหญ่ (มากกว่า 1,180 คน)
() ขนาดกลาง ระหว่าง (591 – 1,180 คน)
() ขนาดเล็ก (น้อยกว่า 591 คน)

ตอนที่ 2

คำชี้แจง

1. ในตอนที่ 2 นี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร

2. การตอบแบบสอบถาม ให้เขียนเครื่องหมาย / ลงในตารางที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด

3. แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยถือเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	มีความเกี่ยวข้องกับการคงอยู่มากที่สุด
4	หมายถึง	มีความเกี่ยวข้องกับการคงอยู่มาก
3	หมายถึง	มีความเกี่ยวข้องกับการคงอยู่ปานกลาง
2	หมายถึง	มีความเกี่ยวข้องกับการคงอยู่น้อย
1	หมายถึง	มีความเกี่ยวข้องกับการคงอยู่น้อยที่สุด

4. โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างทางขวามือ เพียงข้อละ 1 เครื่องหมายตามสภาพการปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบัน ซึ่งมีคำถาม 50 ข้อ เป็นข้อคำถามที่ครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน

ตัวอย่าง

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	5	4	3	2	1	
1. ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน มากน้อยเพียงใด	/					

จากตัวอย่าง แสดงว่าท่านยังคงอยู่เป็นครูประจำเพราะว่าท่านได้มีโอกาสร่วมกิจกรรมต่างๆกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ท่านคิดว่าสิ่งต่อไปนี้เป็นปัจจัยที่ทำให้ท่านยังคงเป็นครูประจำการอยู่กับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมากน้อยเพียงใด					
ความผูกพันกับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน					
1. มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน					
2. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับงานด้วยความเต็มใจ					
3. เมื่อมีปัญหาส่วนตัวหรือภายในครอบครัวเพื่อนร่วมงานให้ความเห็นใจและช่วยเหลือเท่าที่จำเป็น					
4. มีความไว้วางใจเต็มที่ต่อความสามารถของเพื่อน					
5. มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นครูที่โรงเรียนนี้					
6. ทำงานอย่างมีความสุข					
7. รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้					
8. มีความพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
9. รู้สึกว่าพอใจที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนที่โรงเรียนนี้					
10. มีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเองที่ได้สร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน					
ด้านสวัสดิการ					
11. โรงเรียนให้บริการรถรับส่งระหว่างโรงเรียนกับบ้านพัก หรือการให้เงินช่วยค่าเดินทางไปกลับ					
12. โรงเรียนให้บริการด้านรักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ/ประกันอุบัติเหตุ นอกเหนือจากที่รัฐจัด)					
13. โรงเรียนให้บริการที่พักอาศัย					
14. โรงเรียนให้ทุนค่าเล่าเรียนบุตร(ทุนจากโรงเรียนเอง)					
15. โรงเรียนให้มีบริการอาหารกลางวันในราคาถูก					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
16.โรงเรียนมีบริการให้เงินกู้ยืมเพื่อความมั่นคงในครอบครัว					
17.โรงเรียนมีการให้บริการเครื่องแบบฟรีแก่ครู					
18.โรงเรียนมีการบริการค่าช่วยเหลือบุตรเป็นรายเดือนจากรัฐ.					
19.โรงเรียนให้ทุนไปศึกษาต่อ					
20.โรงเรียนสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการอบรมและสัมมนา					
ด้านค่าตอบแทน					
21. มีเงินเดือนประจำและรายได้พิเศษอื่นๆเพียงพอในการดำรงชีพ					
22. เงินเดือนและรายได้พิเศษที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่					
23. มีโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนอื่นๆนอกจากเงินเดือน เช่น โบนัส					
24. ได้รับค่าตอบแทนพิเศษจากการทำงานล่วงเวลา					
25. การขึ้นเงินเดือนมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน					
26. สามารถเบิกค่าใช้จ่ายที่เป็นเบ็ดเตล็ด ค่าที่พัก และค่าเดินทาง เมื่อออกปฏิบัติงานนอกสถานที่					
27. มีการให้รางวัลแก่ครูที่ทำงานนานกว่า 10 ปี					
28. มีการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเยี่ยมประจำปี					
29. มีโอกาสได้ปรับค่าตอบแทนตามประสบการณ์ในการทำงาน					
30. การให้ค่าตอบแทนหรือรางวัลเมื่อได้สร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน					
ความมั่นคงของงาน					
31. การมีโอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่ สุด
	5	4	3	2	1
32. การมีโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ					
33. การมีโอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น					
34. ผู้บริหารสนับสนุนให้ขวัญและกำลังใจพร้อมทั้งความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
35. ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ					
36. อาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคงและสามารถทำให้ดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควร					
37. การได้รับมอบหมายนอกเหนือจากการสอนทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ					
38. ผู้บริหารดูแลให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ทำ					
39. โรงเรียนมีความมั่นคง					
40. โรงเรียนให้ความมั่นใจต่อการเป็นครูที่โรงเรียนนี้					
ระบบบริหารโรงเรียน					
41. มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน					
42. มีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมกับผู้บริหาร					
43. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น					
44. การมีโอกาสเข้าร่วมจัดวางผังองค์กร					
45. โรงเรียนมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม					
46. ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นกันเองกับครูและบุคลากรอื่นๆ					
47. ครูมีอำนาจตามหน้าที่การงานอย่างเต็มที่					
48. มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการเข้าร่วมบริหารโรงเรียน					
49. โรงเรียนมีระบบการบริหารงานอย่างชัดเจน					
50. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารโรงเรียน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 นอกจากประเด็นต่างๆดังกล่าวแล้ว ท่านคิดว่าจะมีปัจจัยอื่นอีกหรือไม่ ที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

1.ด้านความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน

.....

.....

.....

.....

2.ด้านสวัสดิการ

.....

.....

.....

.....

3.ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

.....

.....

.....

.....

4.ด้านความมั่นคงของงาน

.....

.....

.....

.....

5.ด้านระบบบริหารโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางกาญจนา นุญภักดิ์
วัน เดือน ปีเกิด	21 พฤษภาคม 2503
สถานที่เกิด	เขตลาดกระบัง จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	43 หมู่ 7 ถนนฉลองกรุง แขวงลำปลาทิว เขตลาด กระบัง กรุงเทพมหานคร 10520
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนศรีวัฒนาบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีนานาชาติ
ตำแหน่ง	หัวหน้าภาควิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
ประวัติการศึกษาพ.ศ. 2533	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ สาขาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ.2544	ปริญญาโท ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหาร อาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง
ผลงานทางวิชาการ พ.ศ.2537	ได้รับรางวัลครูเทคนิคการสอนดีเด่นจาก โรงเรียนเทคนิค ศรีวัฒนา
พ.ศ.2539	ได้รับรางวัลครูตัวอย่างจาก โรงเรียนเทคนิคศรีวัฒนา
พ.ศ.2541	ได้รับคัดเลือกเป็นตัวแทนครูดีเด่นจากทาง โรงเรียนศรีวัฒนา บริหารธุรกิจและเทคโนโลยีนานาชาติ ส่งไปคุรุสภา
พ.ศ.2542	ได้รับคัดเลือกเป็นตัวแทนครูดีเด่นจากทาง โรงเรียนศรีวัฒนา บริหารธุรกิจและเทคโนโลยีนานาชาติส่งไปคุรุสภาเป็นปีที่ 2
พ.ศ.2542	ได้รับรางวัลครูดีเด่นจากสมาคมอาชีวศึกษาเอกชนแห่ง ประเทศไทย