



ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์

วิทยานิพนธ์

ของ

ปาณิสรา นวลศรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มกราคม 2557

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**NEEDS OF PRIVATE SCHOOL TEACHERS
IN BURIRAM PROVINCE**

Panisara Nualsri

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

January 2014

Copyright of Burirum Rajabhat University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางสาวปานิสรာ นวลศรี
เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์)

.....กรรมการ
(ดร. สาทิต ผลเจริญ)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปิยาภรณ์ ศิริภาณุมาศ)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....กรรมการ
(ดร. สุรัชย์ ปิยานุกูล)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุเทียบ ละอองทอง)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อเรื่อง	ความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์		
ผู้วิจัย	ปาณิสรา นวลศรี		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร. สาทิต ผลเจริญ		ที่ปรึกษาหลัก
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปิยาภรณ์ ศิริภาณุมาศ		ที่ปรึกษาร่วม
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2557

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ 2) เปรียบเทียบความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ลักษณะของโรงเรียนเอกชนและประสบการณ์การทำงาน ประชากร คือ ครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 488 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 214 คน ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9027 สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Independent Samples t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจากมากไปหาน้อยรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเช่นกัน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ด้านการความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสำเร็จของงานด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา และลักษณะของโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความต้องการสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี และค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความต้องการสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

4. ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ คือ ผู้บริหารในโรงเรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญ สิทธิเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นครูเอกชน หรือครูของรัฐ ควรปรับค่าตอบแทน เงินเดือนให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ และผู้บริหารโรงเรียน ควรยอมรับฟังความคิดเห็น ส่งเสริมให้ครูมีโอกาในการทำงานอย่างสร้างสรรค์

TITLE	Needs of Private School Teachers in Buriram Province	
AUTHOR	Panisara Nualsri	
THESIS ADVISORS	Dr. Satit Pholcharoen	Major Advisor
	Assistant Professor Dr. Piyaporn Siripanumas	Co-advisor
DEGREE	Master of Education	MAJOR Educational Administration
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	YEAR 2014

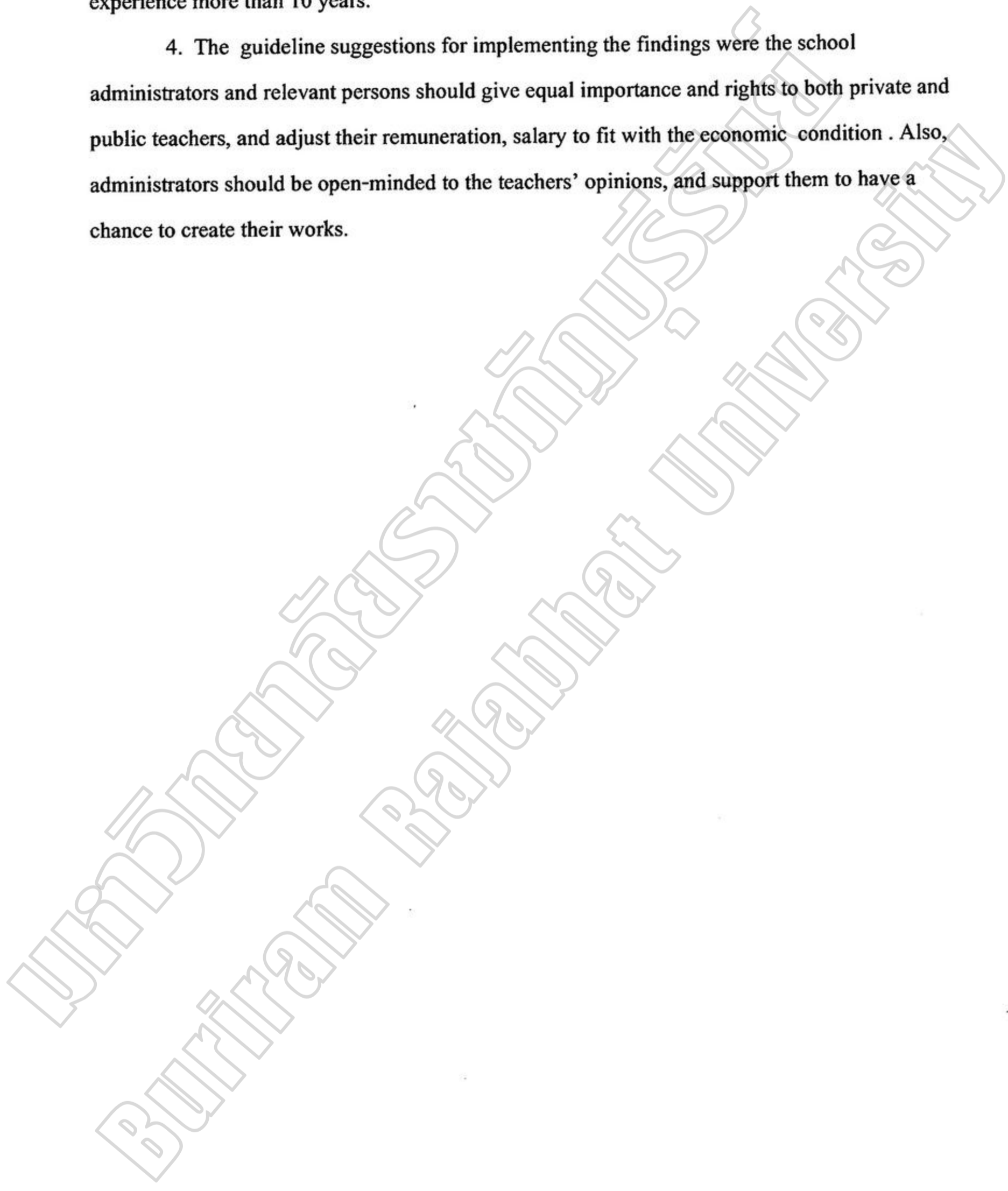
ABSTRACT

This research aimed 1) to examine the needs of private school teachers in Buriram Province, 2) to compare the needs of those private school teachers classified by gender, educational degrees, types of private schools, and working experiences. The population consisted of 488 teachers working under the Office of Supporting Private Education in Buriram. The samples were 214 people, recruited by the table of Krejcie and Morgan and simple random sampling. The tool used in this study was a 3-part questionnaire including checklist, 5-rating scale, and open-ended questions with its reliability of 0.9027. The statistics used were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypotheses were tested by independent samples t-test, and one-way ANOVA. The findings were as follows :

1. The needs of private school teachers working under the Office of Supporting Private Education in Buriram, Office of Buriram Educational Service Area 1 both as a whole and each aspect were at the most level. The aspects ranked from the highest to the lowest mean scores were work itself, responsibility, advancement, policy and administration, interpersonal relation with superior, recognition, salary and benefit, achievement, interpersonal relation with colleagues, and work conditions, respectively.
2. The comparison of needs of private school teachers in Buriram classified by gender, education degrees, and types of school both as a whole and each aspect were not different.
3. The comparison of needs of private school teachers in Buriram classified by working experiences as a whole was not different. When considering each aspect, it was found that there was a statistically significant difference at .05 level of achievement in which the teachers' needs who had the working experience less than 5 years were higher than teachers

who had the working experience more than 10 years, and the mean score of teachers who had the working experience between 5-10 years was higher than teachers who had the working experience more than 10 years.

4. The guideline suggestions for implementing the findings were the school administrators and relevant persons should give equal importance and rights to both private and public teachers, and adjust their remuneration, salary to fit with the economic condition . Also, administrators should be open-minded to the teachers' opinions, and support them to have a chance to create their works.



ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์และให้คำปรึกษาเป็นอย่างดีจาก
รองศาสตราจารย์ ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร. สาธิต ผลเจริญ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปิยาภรณ์ ศิริภาณุมาศ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
และ ดร. สุรัชย์ ปิยานุกูล กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ เพื่อให้
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้คำชี้แนะ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูทุกท่านที่
ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ขอบพระคุณคุณแม่พ่อสมศักดิ์ คุณแม่สุภานันท์ นวลศรี เด็กหญิงภิญญาพัชญ์ ศรีณรงค์
ที่เป็นส่วนสำคัญในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นายมานพ พิรัชชา ที่คอยให้กำลังใจและเคียงข้าง
เสมอมา บุคคลในครอบครัวทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนาม ที่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์
และให้การสนับสนุนทั้งกำลังกาย และกำลังใจ ในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์ลงได้
ด้วยดี

ปาณิสรา นวลศรี

สารบัญ

	หน้า
หน้าอำนวยการ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
ประกาศนุญการ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	8
ความหมายของความต้องการ.....	8
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์.....	9
ทฤษฎี อี. อาร์. จี.....	10
ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) ของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg).....	11
ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนเอกชน.....	14
ความหมายของโรงเรียนเอกชน.....	14
ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนเอกชน.....	15
ระบบการจัดการเรียนการสอนและประเภทของโรงเรียนเอกชน.....	16

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ปัญหาการจัดการศึกษาเอกชน.....	17
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.....	22
สวัสดิการสำหรับครู โรงเรียนเอกชน.....	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
งานวิจัยในประเทศ.....	27
งานวิจัยต่างประเทศ.....	29
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	31
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
4 ผลการวิจัย.....	41
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	61
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	61
สมมติฐานของการวิจัย.....	61
วิธีดำเนินการวิจัย.....	61
สรุปผลการวิจัย.....	63

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
อภิปรายผล.....	63
ข้อเสนอแนะ.....	64
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	64
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป.....	65
 บรรณานุกรม.....	 67
 ภาคผนวก.....	 73
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	74
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย.....	78
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม.....	80
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	82
ภาคผนวก จ การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง	90
ภาคผนวก ฉ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	95
 ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	 98

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	31
4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	42
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการของครู โรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	43
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสำเร็จของงาน.....	44
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการยอมรับนับถือ.....	45
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านลักษณะของงาน.....	46
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความรับผิดชอบ.....	47
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความก้าวหน้า.....	48
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านนโยบายและการบริหาร.....	49
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา.....	50
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน.....	51
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล.....	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	53
4.13 เปรียบเทียบความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน.....	54
4.14 เปรียบเทียบความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามวุฒิทางการ ศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....	55
4.15 เปรียบเทียบความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามลักษณะ ของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน.....	56
4.16 เปรียบเทียบความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้าน.....	57
4.17 เปรียบเทียบความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสำเร็จ ของงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่.....	59
4.18 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความต้องการของครู โรงเรียนเอกชน ในจังหวัดบุรีรัมย์.....	60

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาในประเทศไทยยุคปัจจุบันพัฒนาจากในอดีตเป็นอย่างมาก มีการกระจายอำนาจจากราชการไปสู่หน่วยงานเอกชน ตลอดจนการกระจายอำนาจการบริหารจากส่วนกลางไปยังโรงเรียนในหลายรูปแบบ ทั้งการบริหารงานวิชาการ งานบริหารงานงบประมาณ งานบริหารงานทั่วไป และงานบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้คัดเลือกผู้ที่จะมาเป็นบุคลากรในโรงเรียนด้วยตนเอง ตลอดจนอาจบริหารเกี่ยวกับการทำงานที่พิเศษนอกเหนือไปจากหน่วยงานราชการในบางเรื่องเพื่อยกระดับการจัดการเรียนรู้ที่ได้ประสิทธิภาพในโรงเรียน

การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน โดยมีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้การควบคุมของกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบควบคุมส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชน ซึ่งมีรากฐานเป็นนิติบุคคลให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับติดตามการประเมินคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา เช่นเดียวกับการศึกษาของรัฐ แม้ว่าในระยะเวลาที่ผ่านมาได้มีความพยายามในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยมาโดยตลอด แต่ก็ยังไม่สามารถจัดได้ทั่วถึงและครอบคลุม โดยเฉพาะการศึกษาภาคบังคับ ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของผู้ที่จัดการศึกษาในแต่ละระดับยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ไม่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมตามกระแสโลกาภิวัตน์คุณภาพการศึกษาในด้านอาคาร สถานที่ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ บุคลากรทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังไม่เป็นที่น่าพอใจ เกิดความแตกต่างในมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษา (สมศักดิ์สินธุระเวชญ์. 2541 : 11-12) นอกจากนี้ยังพบว่า ปัญหาการจัดหลักสูตรไม่สอดคล้องกับภาวะความเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของสังคม ครูผู้สอนนำสื่อเทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการสอนและแสวงหาความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องมาสนับสนุนการจัดการศึกษายังน้อย นอกจากนี้ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการแล้ว จริยธรรม คุณธรรม ความปลอดภัยของร่างกายและจิตใจของเด็กไทยอยู่ในสถานะเสี่ยงเช่นเดียวกัน (จินดา สุวรรณวงศ์. 2542 : 11-12)

ด้วยสภาพปัญหาดังกล่าวได้สร้างความตระหนักแก่สังคมไทยเป็นอย่างยิ่ง จึงเกิดกระแสเรียกร้องให้ปฏิรูปการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติการศึกษาลับแรกของไทย ทั้งนี้เพราะต้องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ

ประเทศอย่างแท้จริง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว ได้กำหนดอย่างชัดเจนถึง จุดมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาที่ต้องมุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐาน โดยกำหนดไว้ใน หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพทางการศึกษา ให้นำหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ทั้งนี้รวมถึงโรงเรียนเอกชนที่จัดการเรียนการสอนด้วย กล่าวคือการจัดการศึกษาเอกชนในปัจจุบัน ถึงแม้ว่ารัฐจะส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงาน ของโรงเรียนเอกชนดังกล่าว แต่การดำเนินการยังประสบปัญหาหลายประการ การที่โรงเรียนเอกชน จะอยู่รอดและมีเสถียรภาพนั้น มีปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งก็คือคุณภาพ หรือประสิทธิผลของ โรงเรียน

การบริหารโรงเรียนเอกชนจะต่างกับโรงเรียนของรัฐ โดยมีลักษณะเป็นธุรกิจทาง การศึกษา คือต้องเน้นด้านวิชาการ และเป็นไปตามหลักเศรษฐศาสตร์ คือต้องได้กำไร หรือไม่ ขาดทุนเพื่อให้ดำเนินการต่อไป ประกอบกับต้องอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของรัฐ มิให้แสวงหา กำไรเกินควร เพียงแต่นำผลกำไรมาปรับปรุงกิจการของโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า หากโรงเรียน เอกชนสามารถบริหารงานจนเกิดประสิทธิผลก็ย่อมสร้างความเชื่อถือศรัทธาแก่ผู้ปกครองที่จะส่ง บุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนมาก ทำให้มีโอกาสคัดเลือกเด็กที่มีคุณภาพไว้ได้จะส่งผลต่อคุณภาพ การเรียนการสอนของโรงเรียนนั้น ๆ เป็นที่นิยมของผู้ปกครองทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียง และครูก็ เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้โรงเรียนเอกชนมีคุณภาพ

ปัญหาที่สำคัญของการศึกษาเอกชน คือมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชน มีความหลากหลาย คุณภาพไม่เท่าเทียมกันส่วนหนึ่งยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจของประชาชน ผู้บริหารโรงเรียนยังมีความรู้ความสามารถในการบริหารไม่เพียงพอ ครูมีวุฒิต่ำ ขาดสมรรถภาพ การถ่ายทอดครูได้รับค่าตอบแทนต่ำ ครูขาดขวัญและกำลังใจเพราะคิดว่าไม่มีความมั่นคงในอาชีพ ครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2551 : 3) สาเหตุส่วนหนึ่งที่มาตรฐานของการศึกษาในโรงเรียน เอกชนยังไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร อาจเนื่องจากปัญหาด้านบุคลากรครู โดยพบว่ายังมีกลุ่มครูที่คิด จะเปลี่ยนงานเนื่องจากไม่มีความพึงพอใจ หรือเกิดความเบื่อหน่ายในงานที่ทำอยู่ ทำให้ไม่ตั้งใจ สอน มุ่งแต่คิดถึงการเปลี่ยนงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และ ผลสัมฤทธิ์ของเด็กก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้โรงเรียนเอกชนไม่สามารถแข่งขันกับที่อื่นได้ ความต้องการในการทำงานของครูจึงเป็นสิ่งที่ต้องใส่ใจมากยิ่งขึ้น

ความต้องการในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนมีความสำคัญในด้านคุณภาพ การศึกษา คือการพัฒนามาตรฐานโรงเรียนเอกชนให้มีคุณภาพดีขึ้น ถ้าครูไม่มีสภาพการปฏิบัติงาน ที่ดีแล้ว คุณภาพมาตรฐานของโรงเรียนเอกชนจะตกต่ำไปด้วย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ

ครู. 2544 : 12) ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่มักมุ่งที่จะทำงานในหน่วยงานที่มีความมั่นคงในอาชีพสูง เช่น การรับราชการ ดังจะเห็นได้ว่า เมื่อมีการสอบบรรจุเข้ารับราชการจะมีครูในโรงเรียนเอกชนจำนวนมากมาสมัครคัดเลือก และหากมีการสอบบรรจุได้ส่วนใหญ่ก็เลือกที่จะทำงานในหน่วยงานของรัฐ แม้ว่าจะต้องไปปฏิบัติหน้าที่ในที่ห่างไกลจากภูมิลำเนาก็ตาม โดยส่วนใหญ่ก็ให้ความเห็นว่าเป็นอาชีพที่มั่นคงกว่าในหน่วยงานเอกชน มีสวัสดิการที่ดีกว่า อีกทั้งยังถือว่าเป็นอาชีพที่มั่นคง เป็นที่ยกย่องของสังคมไทยในปัจจุบัน เป็นต้น

ขวัญและกำลังใจของครูโรงเรียนเอกชนเป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายจะต้องให้ความสนใจ ที่จะต้องช่วยกันหามาตรการดูแลเรื่องนี้อย่างจริงจัง ถ้าครูขาดความมั่นใจในอาชีพแล้ว คุณภาพของการศึกษาจะพลอยตกต่ำไปด้วย (วิศิษฐ์ ชุมวรฐายี. 2551 : 32) ทั้งนี้เมื่อครูขาดขวัญกำลังใจ ไม่มีความพึงพอใจในปฏิบัติงาน ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่ปรารถนา ย่อมทำให้การปฏิบัติงานคือประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งผลกระทบที่ตามมาก็คือ การจัดการเรียนการสอนที่คือคุณภาพส่งผลให้การศึกษาโดยรวมของประเทศตกต่ำ นั่นเอง

โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีทั้งหมด 12 โรงเรียน ครอบคลุมทั้ง 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ อำเภอลำปลายมาศ อำเภอชำนิ และอำเภอบ้านด่าน จากการสังเกตของผู้วิจัยเอง พบว่ารัฐบาลให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาเอกชน เช่นเดียวกับการจัดการศึกษาของรัฐ โดยได้กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาครูให้มีคุณภาพสูงขึ้น แต่แนวทางในปฏิบัติจริง การพัฒนาครูให้มีคุณภาพตามนโยบายของรัฐแค่เพียงบางส่วน หรือที่มีหน่วยงานเข้ามาตรวจสอบ พบว่าบางโรงเรียนยังไม่ได้สนับสนุนให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐอย่างเหมาะสม จึงทำให้ครูโรงเรียนเอกชนเกิดความไม่พอใจต่องานที่ทำ ส่งผลให้ความต้องการในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนลดน้อยลง และมุ่งเปลี่ยนงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในภาพรวมของโรงเรียนเอกชนอันจะช่วยให้ผู้บริหารพิจารณาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องให้ครูเอกชนมีคุณภาพที่ดีและต้องการทำงานต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการของครู โรงเรียนเอกชน ที่จำแนกตาม เพศ วุฒิ การศึกษา ลักษณะของโรงเรียนเอกชนและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

ครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ที่มี เพศ วุฒิการศึกษา ลักษณะของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์
2. สามารถใช้ผลวิจัยเป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน และ ผู้ที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนงานด้านบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้ครูเอกชนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยกำหนดขอบเขตของความต้องการตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอ์เบอร์ก และคนอื่นๆ (Herzberg and Others. 1959 : 11-13) คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน มี 10 องค์ประกอบดังนี้

1.1 ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors)

- 1.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 1.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.1.3 ด้านลักษณะของงาน (Work Itself)
- 1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.1.5 ด้านความก้าวหน้า (Advancement)

1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

- 1.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร (Company Policy & Administration)
- 1.2.2 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Superior)
- 1.2.3 ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relation)
- 1.2.4 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary)

1.2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Works Conditions)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 488 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ((Krejcie & Morgan. 1970, อ้างถึงในประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 214 คน แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามโรงเรียนต่าง ๆ จากนั้นกำหนดผู้ให้ข้อมูลด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 หญิง

3.1.1.2 ชาย

3.1.2 วุฒิการศึกษา

3.1.2.1 ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า

3.1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 ประเภทการสอนของโรงเรียนเอกชน

3.1.3.1 ประเภทสามัญ

3.1.3.2 ประเภทอาชีวศึกษา

3.1.4 ประสบการณ์ทำงาน

3.1.4.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.4.2 5-10 ปี

3.1.4.3 มากกว่า 10 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการของครู หมายถึง สภาวะที่บุคคลเกิดความขาดแคลน ความรู้สึกไม่พอเพียง ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ
2. โรงเรียนเอกชน หมายถึง โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำนวน 12 โรงเรียน คือ โรงเรียนสว่างเคียว โรงเรียนมารีย์อนุสรณ์ โรงเรียนอนุบาลธีรา โรงเรียนนอร์ทอีสเทิร์นวิทยาลัย โรงเรียนอิสานโกศลศึกษา โรงเรียนวัดพระพุทธรบาทเขากระโดง โรงเรียนบุญถึงวิทยานุสรณ์ โรงเรียนพรปวีณ์ โรงเรียนบำรุงวิทยา โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา โรงเรียนมัธยมมิชชั่นพัฒนา และโรงเรียนเบญจเทคโน
3. ครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่สอนเต็มเวลาและได้รับอนุญาตให้บรรจุเป็นครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
4. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครูโรงเรียนเอกชนจำแนกได้ 2 ระดับ
 - 4.1 ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า
 - 4.2 สูงกว่าปริญญาตรี
5. ประเภทการสอนของโรงเรียนเอกชน หมายถึง การจัดการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นสองประเภท ได้แก่ สามัญศึกษาและอาชีวศึกษา ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.)
6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาของการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษา แบ่งเป็น
 - 6.1 ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี
 - 6.2 ประสบการณ์ 5- 10 ปี
 - 6.3 ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความต้องการของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 1 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อที่จะนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

- 1.1 ความหมายของความต้องการ
- 1.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
- 1.3 ทฤษฎี อี.อาร์.จี
- 1.4 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) ของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg)

2. ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนเอกชน

- 2.1 ความหมายของโรงเรียนเอกชน
- 2.2 ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนเอกชน
- 2.3 ระบบการจัดการเรียนการสอนและประเภทของโรงเรียนเอกชน
- 2.4 ปัญหาการจัดการศึกษาเอกชน
- 2.5 สำนักงานงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
- 2.6 สถิติการสำหรับครู โรงเรียนเอกชน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 3.1 งานวิจัยในประเทศ
- 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของความต้องการ

ความหมายของความต้องการ ตามทัศนะของนักการศึกษาที่หลากหลาย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมจากที่มีผู้ให้คำนิยาม ดังต่อไปนี้

สุพัฒน์ มนต์ไพบูลย์ (2540 : 9) กล่าวสรุปว่า ความต้องการ หมายถึง ความคาดหวังที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น ในขณะที่งานนั้นมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับที่มีปัญหา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2542 : 169) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง สภาวะของความขาดแคลนอินทรีย์ โดยเฉพาะความขาดแคลนทางกายภาพ เช่น การขาดอาหาร หรือการขาดน้ำ เป็นต้น

ลักขณา สริวัฒน์ (2544 : 25) อธิบายว่า ความต้องการ เป็นความรู้สึกภายในและได้รับอิทธิพลมาจากหลาย ๆ ประการด้วยกัน คือความต้องการเป็นผลรวมของปัจจัยต่าง ๆ จากจิตที่สั่งออกมา การสั่งออกมาในรูปของความต้องการนี้ ย่อมมีผลทำให้ร่างกายเกิดพฤติกรรมทั้งที่เป็นที่พึงปรารถนาและไม่เป็นที่พึงปรารถนาของสังคม

ปราณี รามสูตร และจรัส คิวพันธ์ (2545 : 210) กล่าวว่า ความต้องการเป็นภาวะที่บุคคลขาดสมดุล ทำให้เกิดแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้กลับเข้าสู่สมดุล

ไมตรี สอนอาจ (2546 : 10) กล่าวว่า ความต้องการ คือทุกสิ่งทุกอย่างที่คนจะคลั่งคลั่งดาลให้คนมีความเจริญเติบโตหรือพัฒนาการทุกด้าน ส่วนประกอบที่เป็นอินทรีย์ของตน ไม่ว่าจะเป็นด้านกายภาพหรือจิตภาพ อารมณ์และสังคม ดังนั้นความต้องการของมนุษย์จึงถือว่าเป็นแรงขับที่สำคัญทำให้เกิดพัฒนาการมากขึ้น เป็นความขาดแคลนที่กระตุ้นให้บุคคลแต่ละคนแสวงหาและดำเนินวิธีการเพื่อตอบสนองความต้องการ

กล่าวโดยสรุป ความต้องการ หมายถึง สภาวะที่บุคคลเกิดความขาดแคลน ความรู้สึกไม่พอเพียง ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ โดยพบว่ามนุษย์มีพฤติกรรมที่จะกระทำเพื่อให้ความขาดแคลนเบาบางลงหรือหายไป

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970 : 35-47) ได้สรุปเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้เป็นข้อดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ ซึ่งมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด ถ้าความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วก็จะหมดไป และความต้องการอันอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้จะเริ่มตั้งแต่เกิดจนตายไปไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองและจะไม่มีสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการมากไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองต่อทันที

ลำดับความต้องการของมนุษย์นั้นแบ่งได้เป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับต่ำสุดไปจนถึงระดับสูงสุด ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังไม่ได้ได้รับการตอบสนองเลย มาสโลว์ ชี้ให้เห็นว่าบุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะขาดแคลนอาหาร การเข้าสังคม และความมีชื่อเสียงแล้วบุคคลนั้นจะมีความต้องการในเรื่องของอาหารมากกว่าสิ่งใด ๆ

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย เป็นความต้องการที่จะได้รับความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม เป็นต้น และเมื่อพิจารณาจากทัศนคติของฝ่ายบริหารแล้วความต้องการด้านความปลอดภัย จะหมายถึง การให้ความแน่นอน หรือการรับประกันความมั่นคงในหน้าที่การงานและการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่ผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งปัจจุบันนี้จะเห็นได้ว่าความต้องการของสหภาพแรงงานที่มีผลต่อฝ่ายบริหารนั้น นอกจากความต้องการเกี่ยวกับการเพิ่มผลตอบแทนทางการเงินให้สูงขึ้นแล้ว ยังมีความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงของงานและผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ อีกด้วย

3. ความต้องการทางด้านสังคม เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมก็เริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ตามปกติคนมีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้น ความต้องการทางด้านนี้จึงเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่รวมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าตนเองนั้น

เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางด้านสังคมอยู่เสมอ คนต้องการเพื่อไม่ว่าจะเป็นเพื่อนบ้านหรือเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น การมีตำแหน่งสูงในองค์กร หรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ส่วนแต่ทำให้ฐานะของตนเองเป็นที่ยกย่องในสังคม

ทฤษฎี อี.อาร์.จี (ERG – Existence – Relatedness and Growth Theory) ของอัลเฟอร์ (Alderfer, 1969 ; อ้างถึงใน สมเดช อ่างศิลา, 2546 : 17) ได้จัดกลุ่มความต้องการของบุคคลโดยมีบรรทัดฐานจากแนวคิดลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยมี 3 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการดำรงชีวิต เป็นความต้องการที่ตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางกายและความสำเร็จในชีวิต
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย
3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการสูงสุด ความต้องการได้รับการยกย่องและความสำเร็จในชีวิต

ความต้องการตามทฤษฎี อี.อาร์.จี. ตั้งอยู่บนสมมติฐาน ดังนี้

1. เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในระดับนั้นจะยิ่งเพิ่มขึ้น
2. เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในระดับต่ำกว่าจะมีมากขึ้น
3. เมื่อความต้องการในระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมาก ความต้องการในระดับสูงกว่าจะมากตามไปด้วย
4. เมื่อความต้องการสูงสุดได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะแสวงหาความต้องการอื่น ๆ อีก

ทฤษฎี อี.อาร์.จี. ของอัลเดอร์เฟอร์ มีความคล้ายคลึงกับลำดับขั้นของมาสโลว์ แต่ยังมีข้อแตกต่าง คือ ทฤษฎี อี.อาร์.จี. มีข้อกำหนดลำดับขั้นความต้องการมีผลต่อการกำกับพฤติกรรมให้มุ่งสู่เป้าหมาย และถ้าหากความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการดังกล่าวก็จะไม่มีอิทธิพลในการตัดสินใจต่อไป เช่น ได้รับเงินเดือนและงานที่มั่นคงแล้วแต่ยังมีความต้องการที่จะ

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) เป็นทฤษฎีที่มีเนื้อหาครอบคลุมและตรงตามความต้องการของบุคคล เป็นทฤษฎีที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดความต้องการอย่างแท้จริง

เฮร์ซเบอร์ก และคณะ (Herzberg. et al. 1995) กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย

1. ด้านนโยบายและการบริหาร (Company Policy & Administration)
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Superior)
3. ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relation)
4. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary)
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Works Conditions)

ปัจจัยที่สอง เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ หรือ ปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย

1. ด้วยความสำเร็จในงาน (Achievement)
2. การยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงาน (Work Itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้า (Advancement)

ข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบอร์ก

ประการที่หนึ่ง ก่อนที่จะมีผลงานวิจัยของเฮร์ซเบอร์กออกมามีแนวคิดที่ว่าข้างต้นบุคคลที่ทำการศึกษาการจูงใจมองว่า ความพึงพอใจในงานมีมิติของแนวคิดเพียงมิติเดียว หมายความว่า หากลากเส้นตรงขึ้นมาเส้นหนึ่ง ปลายหนึ่งของเส้นตรงดังกล่าวจะเป็น “ความพึงพอใจของงาน” อีกปลายหนึ่งของเส้นตรงจะเป็น “ความไม่พึงพอใจในงาน” ดังนั้น ถ้าสภาพทำงานเป็นเหตุให้เกิดความพึงพอใจในงานได้ หลังจากมีผลงานการศึกษาวิจัยของเฮร์ซเบอร์กออกมา ได้มีการตั้งสมมติฐานขึ้นมาว่า ความพึงพอใจผลในงานที่เกิดขึ้นไม่น่าจะมีมิติของแนวคิดเพียงมิติเดียวตรงนี้ได้นำไปสู่ข้อสรุปการตีความพึงพอใจในงานที่ถูกต้องเพิ่มขึ้น

1. ทฤษฎีดั้งเดิม

ความไม่พึงพอใจในงานที่สูง

ความพึงพอใจในงานที่สูง



2. ทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg)

ความไม่พึงพอใจในงานที่ต่ำ

ความพึงพอใจในงานที่สูง

(ปัจจัยจูงใจ)



ความไม่พึงพอใจในงานที่ต่ำ

ความไม่พึงพอใจในงานที่สูง

(ปัจจัยค้ำจุน)



ภาพประกอบ 2.1 ทศนคติที่ต่างกันระหว่างทฤษฎีดั้งเดิมและทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) ในเรื่องของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงาน

ประการที่สอง จากการพิจารณาทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก ข้างต้น คือ ปัจจัยที่ 1 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งประกอบด้วยนโยบายและการบริหาร ไปจนถึงสภาพการทำงาน ดังที่กล่าวมาแล้ว ถ้าได้จัดปัจจัยต่าง ๆ ให้เพียงพอ เหมาะสมกับความต้องการของผู้ร่วมงาน จะช่วยขจัดความไม่พอใจในการทำงานได้ โดยทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานกับหน่วยงานหรือองค์การนั้น ๆ ต่อไป แต่ถ้าผู้บริหารต้องการจะจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารจะต้องใช้ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จ ไปจนถึงความก้าวหน้าในงาน มาเป็นตัวกระตุ้นหรือตัวส่งเสริม ซึ่งผู้บริหารสามารถทำได้โดยการมอบหมายงาน การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือลูกจ้างคนงาน มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ประการที่สาม อาจกล่าวได้ว่าทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยกย่องจากผู้บริหาร เป็นการขยายแนวความคิดจากทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งทำหน้าที่ให้มีการนำแนวคิดทฤษฎีของเขาไปใช้อย่างกว้างขวางกว่า ประเด็นที่เฮร์ซเบอร์ก เน้นมาก คือ ความสำคัญของปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ในฐานะที่เป็นแรงจูงใจหรือเป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการละเลยมาโดยตลอด

1. ปัจจัยกระตุ้น

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ความสามารถในการแก้ปัญหา การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ การมีโอกาสดูแลแสดงความคิดเห็น การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น

1.3 ด้านลักษณะของงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้มีโอกาสทำงานอย่างต่อเนื่อง ทำหายและได้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ การได้ปฏิบัติงานตามความสามารถและเหมาะสมกับความรู้ของตนเอง

1.5 ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้ทำงานอย่างอิสระ ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ มีการแบ่งงานให้รับผิดชอบที่เหมาะสมและการได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษ

1.6 ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติและมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือลาศึกษาต่อ

2. ปัจจัยค้ำจุน

2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยที่เกี่ยวข้องทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความชัดเจนของนโยบายในหน่วยงาน มีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของบุคลากรและการได้รับทราบข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานสม่ำเสมอ

2.2 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้รับความเป็นกันเอง ความช่วยเหลือ การปฏิบัติตนและการร่วมปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา

2.3 ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรักสามัคคี การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความเป็นมิตรและการได้พบปะสังสรรค์กันในบางโอกาส

2.4 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันรวมถึงค่าตอบแทนและเงินอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ

2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความปลอดภัยในหน่วยงาน ความสะดวกในการเดินทาง มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีและมีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อมีคนได้รับการตอบสนองจะเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือคนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุนนั้น ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันการกระตุ้น ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุขหรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่ยอมทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนเอกชน

ความหมายของโรงเรียนเอกชน

โรงเรียนเอกชน หมายถึง โรงเรียนของบุคคลหรือนิติบุคคลที่ไม่ได้เป็นหน่วยงานราชการแต่อยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทั้งประเภทโรงเรียนสามัญศึกษาและอาชีวศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2543)

จรัสศักดิ์ อร่ามศรี.(2544 : 19) อธิบายความหมายของโรงเรียนเอกชนว่าเป็นการจัดการศึกษาโดยเอกชนเป็นผู้ลงทุน ซึ่งใช้ทรัพยากรบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการอันมีวัตถุประสงค์เพื่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีสำนักงานบริหารคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเป็นผู้ให้การสนับสนุน ด้านมาตรฐานคุณภาพของการจัดการศึกษาที่เน้นการรับรองมาตรฐานคุณภาพ กล่าวคือ เป็นตัวกำหนดจำนวนนักเรียน และการยอมรับจากผู้ปกครอง

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 (2551 ; อ้างถึงใน อารี พุทธิศักดิ์. 2545 : 12) ให้ความหมายของโรงเรียนเอกชนว่า หมายถึง สถาบัน หรือสถานที่ที่เอกชน คณะบุคคล หรือคณะมูลนิธิลงทุนจัดตั้งขึ้นเพื่อจัดการให้การศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรีแก่นักเรียนทุกพลักรวมกันเกิน 7 คนขึ้นไป

กล่าวโดยสรุปว่า โรงเรียนเอกชน คือหน่วยงานที่จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน โดยบุคคลหรือนิติบุคคลที่ไม่ใช่หน่วยงานราชการ โดยมีนักเรียนตั้งแต่ 7 คนขึ้นไป และมีหน่วยงานของรัฐคอยควบคุมดูแลตรวจสอบมาตรฐานการดำเนินงาน

ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนเอกชน

จากการศึกษาประวัติศาสตร์การศึกษาไทย เชื่อว่าการจัดการศึกษาเอกชนมีมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา คือราว พ.ศ. 2199 - 2231 ในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช โดยเฉพาะปี พ.ศ. 2228 ได้กล่าวถึงโรงเรียนราษฎร์ 3 โรงเรียน คือ โรงเรียนศรีอยุธยา โรงเรียนมัธยมพณดีและโรงเรียนสามเณร ต่อมาสมัยกรุงรัตนโกสินทร์มีโรงเรียนราษฎร์เพิ่มขึ้น 3 แห่งคือ โรงเรียนคริสเตียนไฮสกูล ปัจจุบัน คือ โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2395 สอนเฉพาะเด็กผู้ชาย โรงเรียนกุลสตรีวังหลัง ปัจจุบันคือ โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ก่อตั้งปี พ.ศ. 2417 เปิดสอนเฉพาะเด็กผู้หญิง และโรงเรียนไทย-ฝรั่ง ปัจจุบัน คือ โรงเรียนอัสสัมชัญ ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2428 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน . 2543)

การศึกษาเอกชนสามารถแบ่งตามพัฒนาการของการศึกษาได้ 5 ระยะ คือ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. 2540)

ระยะที่ 1 ความเป็นอิสระของการศึกษาเอกชน (พ.ศ. 2395-2461) นับตั้งแต่ก่อตั้งโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย จนถึงการประกาศพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ ฉบับที่ 1 ในช่วงนี้โรงเรียนเอกชนสามารถดำเนินการได้โดยไม่มีการควบคุม การที่รัฐไม่ได้ดำเนินการควบคุมโรงเรียนเอกชน ก็เนื่องจากเหตุผลทางการเมืองระหว่างประเทศที่ประเทศตะวันตกกำลังขยายอำนาจทางการเมืองหรือยุคจักรวรรดินิยมนั่นเอง สิ่งที่รัฐดำเนินการในช่วงนี้คือการตั้งโรงเรียนของรัฐและการสนับสนุนโรงเรียนเอกชนของไทย

ระยะที่ 2 การควบคุมโรงเรียนเอกชน (พ.ศ. 2461-2480) ในระยะนี้รัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ 2 ฉบับ คือ ฉบับ พ.ศ. 2461 และ พ.ศ. 2479 สาเหตุสำคัญเพื่อควบคุมกิจการของโรงเรียนเอกชน เพราะการศึกษาเป็นการสร้างความมั่นคงของชาติ โดยสาระของพระราชบัญญัติเพื่อความมั่นคงของชาติเป็นหลัก เช่น ครูใหญ่ต้องมีคุณวุฒิทางครู ครูที่สอนต้องมีความรู้ภาษาไทยต้องสอนภาษาไทยและปลูกฝังความเป็นพลเมืองดีจงรักภักดีต่อชาติ

ระยะที่ 3 ความเฟื่องฟูของการศึกษาเอกชน (พ.ศ. 2480 - 2503) รัฐเริ่มให้การอุดหนุนการรับรองวิทยฐานะ และมีนโยบายเด่นชัดให้เอกชนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของชาติเพิ่มมากขึ้น ในระยะนี้โรงเรียนเอกชนขยายตัวอย่างมาก

ระยะที่ 4 การหยุดชะงัก และการขยายตัวของโรงเรียนเอกชน (พ.ศ. 2507 - 2518) รัฐได้มีนโยบายขยายการศึกษาภาคบังคับเป็น 7 ปี ทำให้โรงเรียนของรัฐขยายตัวอย่างมาก อันมีผลกระทบต่อการทำงานของโรงเรียนเอกชน แต่ด้วยรัฐบาลไม่สามารถดำเนินงานตามเป้าหมายได้เพราะปัญหาด้านงบประมาณ และการขาดแคลนครู ตลอดจนอาคาร สถานที่ รัฐจึงมีนโยบายให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการมากขึ้น ทำให้โรงเรียนเอกชนขยายตัวเพิ่มมากขึ้น พ.ศ. 2518

ระยะที่ 5 การแสวงหาแนวทางใหม่ (พ.ศ. 2518 - ปัจจุบัน) การประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2518 และ พ.ศ. 2525 ส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนอย่างมาก เพราะมีการควบคุมมาตรฐานเข้มงวดมาก มีการควบคุมการเก็บค่าเล่าเรียน และต่อมาได้มีการผ่อนปรนตามนโยบายค่าเล่าเรียนลอยตัว อีกทั้งรัฐบาลได้ดำเนินการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น 9 ปี และในแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับ พ.ศ. 2535 ได้กำหนดเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ซึ่งรัฐบาลจำเป็นต้องเร่งการขยายการจัดการศึกษาภาคีรัฐออกไป เพื่อให้เป็นไปตามทิศทางและความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศ โรงเรียนเอกชนจึงได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ในปี พ.ศ. 2538 มีสิ่งใหม่เกิดขึ้นก็คือ การที่รัฐบาลสนับสนุนโรงเรียนเอกชนให้ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐในการจัดการศึกษา โดยดำเนินการให้มีเงินกองทุนอุดหนุนโรงเรียนเอกชน นโยบายการให้โรงเรียนเอกชนเก็บค่าเล่าเรียนได้ตามความเหมาะสม การจัดให้มีเงินยืมเรียน นโยบายอุปถัมภ์ทางการศึกษา เป็นต้น เพื่อก่อให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้ประกอบการโรงเรียนเอกชน

การจัดการศึกษาของประเทศไทย ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาเอกชนได้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประชากรควบคู่กับรัฐอย่างต่อเนื่อง ในส่วนของการกำกับดูแลการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีคุณภาพนั้น รัฐได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติของโรงเรียนราษฎร์ เพื่อใช้ในการควบคุมดูแลและในพ.ศ. 2476 ได้ประกาศจัดตั้งกองโรงเรียนราษฎร์สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการขึ้น มีหน้าที่ควบคุมดูแล กำกับ ติดตามและพัฒนาโรงเรียนราษฎร์ทั่วประเทศ และในปี พ.ศ. 2515 ได้ปรับปรุงกองโรงเรียนราษฎร์ขึ้นเป็นหน่วยงานระดับกรม คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีฐานะเท่าเทียมกับกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2538 : 1) ปัจจุบันให้โรงเรียนเอกชนดำเนินการตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 โดยสถานศึกษาหรือสถานที่ที่บุคคลจัดการศึกษาในระดับต่ำกว่าชั้นปริญญาตรี ให้แก่นักเรียนทุกฝ่ายรวมกันเกิน 7 คนขึ้นไป โดยผู้จัดตั้งโรงเรียนอาจจะเป็นบุคคลทั่วไป หรือนิติบุคคลก็ได้แต่ทั้งนี้ต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550

ระบบการจัดการเรียนการสอนและประเภทของโรงเรียนเอกชน

โรงเรียนเอกชนที่ถูกจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. 2550 มี 2 ระบบ ได้แก่

1. โรงเรียนในระบบ คือ โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษาการวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

2. โรงเรียนนอกระบบ คือ โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยมีความยืดหยุ่นในการกำหนด จุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา โดยต้องมีรายการที่ต้องปฏิบัติอย่างชัดเจน ดังต่อไปนี้

- 2.1. โครงการและแผนการดำเนินงาน
- 2.2. หลักสูตร วิธีการเรียนการสอนและการวัดประเมินผลการศึกษา
- 2.3. อัตราค่าธรรมเนียมการศึกษาและค่าธรรมเนียมอื่นๆ
- 2.4. คุณสมบัติ อัตราเงินเดือน ค่าสอน ค่าชดเชย ค่าตอบแทน หลักเกณฑ์การจ้าง

และเลิกจ้างและสวัสดิการของครูและบุคลากรทางการศึกษา

กล่าวโดยสรุประบบการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน มี 2 ประเภท คือ โรงเรียนในระบบ และโรงเรียนนอกระบบ โดยผู้ที่สามารถจัดตั้งสถานศึกษาเอกชนได้นั้นจะเป็น บุคคลหรือนิติบุคคลก็ได้ ซึ่งถือว่าโรงเรียนเอกชนเป็นส่วนสำคัญในการแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาของรัฐ โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดการบริหารและจัดการศึกษาของ เอกชนไว้เป็นการเฉพาะ ดังที่มีพระราชบัญญัติการศึกษาเอกชนเป็นแนวปฏิบัติแยกจากโรงเรียน ของรัฐอย่างชัดเจน เอกชนสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเป็นอิสระในทุกระดับและทุก ประเภทภายใต้กำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนแบ่งประเภทและระดับได้ดังนี้

1. ประเภทสามัญศึกษา
 - 1.1 ระดับก่อนประถมศึกษา
 - 1.2 ระดับประถมศึกษา
 - 1.3 ระดับมัธยมศึกษา
2. ประเภทอาชีวศึกษา
 - 2.1 ระดับมัธยมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ
 - 2.2 ระดับอุดมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค หรือหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

ปัญหาการจัดการศึกษาเอกชน

ปัญหาในการจัดการศึกษาในปัจจุบันมีดังหัวข้อต่อไปนี้

1. นโยบายการรับนักเรียนภาครัฐ เนื่องจากรัฐไม่มีการกำหนดสัดส่วนการรับนักเรียน ระหว่างภาครัฐและเอกชนไว้อย่างชัดเจน แม้ว่าจะมีการเรียกร้องจากสภาการศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ซึ่งได้เรียกร้องให้กระทรวงศึกษาธิการ วางแผนการรับนักเรียนในปีการศึกษา 2548 ล่วงหน้าร่วมกับภาคเอกชน เพื่อไม่ให้โรงเรียนเอกชนเดือนร้อน โดยเฉพาะ โรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ซึ่งกำลังได้รับผลกระทบจากนโยบายการรับนักศึกษาไม่มีจำกัดของสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา รวมทั้งมีการประกาศนโยบายการรับนักเรียนเป็นรายปี ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จากรายงานการติดตามการดำเนินงานตามนโยบายการศึกษาของรัฐบาล ครอบคลุมปีที่ 3 (พ.ศ. 2547) พบว่า สัดส่วนจำนวนสถานศึกษาและจำนวนนักเรียนของ สถานศึกษาของภาครัฐมีอัตราส่วนแตกต่างกับโรงเรียนเอกชนทุกระดับอย่างมาก เมื่อภาครัฐไม่กำหนดสัดส่วนการรับนักเรียนจึงทำให้เกิดปัญหาการรับนักเรียนในโรงเรียนเอกชนทุกระดับ เช่น สายอาชีพ นโยบายรัฐบาลรับไม่จำกัดจำนวน นักเรียนต้องการเรียนสาขาใดต้องได้เรียน ซึ่งเป็นจุดเน้นของสำนักงานอาชีวศึกษา ส่งผลให้นักเรียนในสายอาชีพเข้าศึกษาในสถานศึกษาภาครัฐเป็นจำนวนมาก นอกจากนั้นจากรายงานการติดตามการดำเนินงานตามนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547 : 78) พบว่า สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีนโยบายในการรับนักเรียน นักศึกษาในระดับ ปวช. และ ปวส. ในปีการศึกษา 2548 โดยไม่มีการสอบคัดเลือก แต่จะใช้การทดสอบความถนัดของเด็กแทน นอกจากนั้นจากนโยบายการขยายโอกาส เปิดการศึกษาในระดับสูงขึ้น อัตราการศึกษาต่อในโรงเรียนเอกชนจึงลดลง ประกอบกับการที่รัฐบาลโดยกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายโรงเรียนรูปแบบใหม่เกิดขึ้น เช่น โรงเรียนสองภาษา โรงเรียนต้นแบบ โรงเรียนวิถีสู่อาชีพ การเปิดวิทยาลัยการอาชีพ การเปิดสอนหลักสูตรอาชีวศึกษาที่หลากหลาย ฯลฯ อีกทั้งมีงบประมาณสนับสนุนโรงเรียนในลักษณะดังกล่าว การพัฒนา ICT ในโรงเรียนระดับต่าง ๆ ซึ่งต้องใช้งบประมาณที่สูงในการพัฒนาโรงเรียนดังกล่าว โรงเรียนเอกชนที่ไม่มีทุนในการพัฒนาจึงมีจำนวนลดน้อยลงตามลำดับ ซึ่งโรงเรียนเอกชนขนาดเล็กหลายแห่งต้องปิดกิจการ ทั้งนี้เพราะความไม่เท่าเทียมกันทางโอกาสการจัดการศึกษา ซึ่งโรงเรียนรัฐบาลได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างเต็มที่ ในทางตรงกันข้ามโรงเรียนเอกชนต้องลงทุนจัดการศึกษาด້วยตนเองทั้งหมด แม้รัฐจะช่วยเหลือด้านเงินอุดหนุนก็ตาม

1.2 กฎระเบียบต่าง ๆ มีจำนวนมาก จึงเป็นข้อจำกัดที่ทำให้โรงเรียนไม่สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพและไม่สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ ปัจจุบันการศึกษาการศึกษาเอกชนอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ซึ่งยังมีได้มีการปรับปรุงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งเนื่องจากการปฏิรูปการศึกษาทำให้สำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนยังมีได้มีบทบาทชัดเจนต่อการส่งเสริมการศึกษาเอกชน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูง ทำให้ขาดการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง แก้ไข กฎระเบียบต่าง ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน เช่น ข้อจำกัดของการจัดตั้งโรงเรียนสองภาษา และกฎระเบียบเกี่ยวกับผู้สอนชาวต่างชาติ เป็นต้น ซึ่งมีข้อกำหนดจากกฎระเบียบของทางราชการหลายประการนอกจากนั้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ส่วนที่ 3 การบริหารและการจัดการศึกษาเอกชน มาตรา 44 ระบุให้การศึกษาเอกชน

เป็นนิติบุคคล และมีคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามกำหนดในกฎกระทรวง มาตรา 45 ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับ และทุกประเภทการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษา ถึงเวลาปัจจุบันการดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังกล่าวก็ยังมีได้มีความคืบหน้าในส่วนของการศึกษาเอกชน การดำเนินงานดังกล่าวซึ่งต้องอยู่ภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเขตพื้นที่ขาดความเข้าใจ ความรู้ในการศึกษาเอกชน อีกทั้งสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนซึ่งสังกัดสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการยังขาดบทบาทที่ชัดเจน จึงทำให้เกิดปัญหาเชิงนโยบาย และความสับสนต่อการปฏิบัติของโรงเรียนเอกชน

1.3 โรงเรียนเอกชนส่วนหนึ่ง ต้องรับเด็กที่มาจากครอบครัวยากจนหรือมีรายได้น้อย ทำให้ไม่สามารถเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนได้และ หรือ เก็บได้ไม่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ รายงานการวิจัยที่กองนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวโน้มของการศึกษาเอกชนประเภทสามัญในอนาคต (2538 : 3) พบว่า โรงเรียนเอกชนโดยทั่วไปมีฐานะการเงินทรุดลง โดยเฉพาะ โรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก เนื่องจากรายได้จากค่าธรรมเนียมลดลง อันเป็นผลมาจากการลดลงของจำนวนนักเรียน ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลกระทบจากนโยบายการขยายการจัดการศึกษาของภาครัฐ และอีกส่วนหนึ่งมาจากคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนเอง จึงส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียนเอกชนในภาพรวม และจากรายงานผลการวิจัยการศึกษาสถานภาพทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543) พบว่า สถานภาพทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนเอกชนมีรายได้ประจำของผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนเอกชนส่วนมากน้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือน ผู้ปกครองนักเรียนไม่มีรายได้พิเศษ และรายได้ของคู่สมรสของผู้ปกครองนักเรียนน้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือนเช่นกัน เมื่อเปรียบเทียบรายได้รายจ่ายของครอบครัวนักเรียน พบว่า ส่วนมากมีรายจ่ายสูงกว่ารายได้ โดยมีค่าใช้จ่ายในการศึกษาบุตร ผู้อยู่ในอุปการะ เป็นค่าใช้จ่ายส่วนตัว 1,550 บาทต่อเดือน เป็นค่าเล่าเรียน 4,860 บาทต่อภาคเรียน สำหรับภาวะหนี้สินของผู้ปกครองนักเรียนเอกชน พบว่า กลุ่มที่ไม่มีหนี้สินมากกว่ากลุ่มที่มีหนี้สิน ส่วนสาเหตุของการมีหนี้สินของผู้ปกครองนักเรียนเกิดขึ้นในรายการอื่น ๆ ที่มีได้มีสาเหตุจากค่าใช้จ่ายการศึกษาของบุตรหลาน เช่น ประสบความล้มเหลวในการดำเนินธุรกิจ เป็นต้น

และแหล่งหนี้สินของผู้ปกครองนักเรียน ส่วนมากเป็นหนี้สินกับญาติ หรือเพื่อนส่วนในเรื่องการเก็บออมเพื่อการศึกษาบุตร หรือผู้อยู่ในอุปการะ พบว่า ส่วนมากผู้ปกครองไม่มีการเก็บออม ผู้ปกครองมีความต้องการความช่วยเหลือจากรัฐบาลในด้านค่าเล่าเรียน ด้านหนังสือแบบเรียนและแบบฝึกหัด ด้านเครื่องแบบนักเรียน ด้านอาหารกลางวัน และด้านบริการรถรับส่งนักเรียน แม้ว่าในปัจจุบันรัฐได้จัดสรรเงินอุดหนุนให้แก่โรงเรียนเอกชนก็ตามแต่การวิจัย เรื่องการศึกษาสภาพปัญหาค่าใช้จ่ายของสถานศึกษาและผู้ปกครองภายหลังมีการจัดสรรเงินอุดหนุนรายหัวจากรัฐบาล ของอมรวิรัช นาครทรรพ (2547 : 9) พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ประสบปัญหาภายหลังมีการจัดสรรเงินอุดหนุนรายหัว ความไม่พอเพียงของงบประมาณ โดยสถานศึกษาส่วนใหญ่รวมทั้งกรรมการสถานศึกษาเห็นตรงกันว่า ค่าใช้จ่ายต่อหัวที่รับน้อยกว่างบประมาณดำเนินการที่เคยรับหรือที่เคยใช้อยู่ โดยไม่มีความแตกต่างระหว่างโรงเรียนรัฐและเอกชน โดยโรงเรียนขนาดใหญ่จะประสบปัญหามากกว่า

1.4 การสนับสนุนด้านวิชาการ โรงเรียนเอกชนได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐค่อนข้างน้อย เนื่องจากรัฐมีงบประมาณจำกัด จึงไม่สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนได้อย่างทั่วถึง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยี ซึ่งพัฒนาไปอย่างรวดเร็วได้ โรงเรียนจึงจำเป็นต้องช่วยตนเองมากขึ้น โรงเรียนขนาดเล็กและ หรือ โรงเรียนที่เก็บค่าธรรมเนียมการเรียนไม่สูงนัก จึงประสบปัญหาในเรื่องนี้ นอกจากนี้ในการจัดการศึกษาบางประเภท เช่น การอาชีวศึกษาจำเป็นต้องมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ ซึ่งต้องลงทุนสูง โรงเรียนจึงไม่สามารถจัดหาให้เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน

1.5 ด้านบุคลากร ครูโรงเรียนเอกชนส่วนหนึ่งได้รับเงินเดือนไม่เต็มตามวุฒิ และ หรือ ไม่มีบัญชีเงินเดือนที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในอาชีพ จึงเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ครูเข้า - ออก บ่อย และมีการลาออกระหว่างปีการศึกษา ประกอบกับนโยบายภาครัฐที่มีการสอบบรรจุ เพื่อคัดเลือกบุคลากรครูเข้าสู่ระบบราชการ ซึ่งส่งผลให้ครูโรงเรียนเอกชนสมัครเข้าสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ ทำให้เกิดการขาดครู โรงเรียนเอกชนต้องรับสมัครบุคลากรครูเพื่อดำเนินการสอนต่อไปได้ เพื่อกิจการของโรงเรียนที่มีบุคลากรครูเป็นส่วนสำคัญสามารถดำเนินกิจการไปได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อผู้เรียน กอปรกับครูเห็นว่าการเข้ารับราชการมีความมั่นคงมากกว่าการเป็นครูโรงเรียนเอกชน อันแสดงให้เห็นถึงความไม่เสมอภาคในการจัดการศึกษาระหว่างภาครัฐและเอกชนอย่างชัดเจน อีกทั้งการขึ้นอัตราเงินเดือนของข้าราชการ ซึ่งส่งผลต่อการขึ้นอัตราเงินเดือนของครูโรงเรียนเอกชนตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ ศธ. 0211.1/ 11697 ถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เรื่องการกำหนดอัตราเงินเดือนของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งกำหนดอัตราเงินเดือนตามประกาศกำหนดอัตราเงินเดือนของผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีผล

บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547 เป็นต้นไป การประกาศใช้อัตราเงินเดือนใหม่พ้นกำหนดเวลาที่โรงเรียนจะยื่นคำร้องขอเปลี่ยนแปลงค่าธรรมเนียมการเรียน จึงทำให้โรงเรียนบางแห่งไม่สามารถปรับอัตราเงินเดือนให้แก่ครูตามอัตราใหม่ได้ เนื่องจากโรงเรียนยังเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนในอัตราเดิม ซึ่งได้มีการร้องเรียนต่อหน่วยราชการ เป็นต้น นอกจากนี้ยังประสบปัญหาการขาดแคลนครูในบางสาขาวิชา เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ

1.6 หน่วยงานอื่นและองค์กรเอกชนต่างประเทศสามารถเข้ามาจัดการศึกษาหรือเปิดธุรกิจการศึกษา และวิชาชีพต่าง ๆ โดยเฉพาะศึกษานอกระบบได้มากขึ้นตามแนวทางของ WTO ซึ่งประเทศไทยเป็นสมาชิก WTO ทำให้ประเทศไทยต้องเปิดการค้าเสรี ทำให้โรงเรียนมีคู่แข่งมากขึ้น การที่รัฐบาลเปิดการค้าเสรีภายใต้กรอบการค้าของ WTO ซึ่งประเทศไทยเป็นสมาชิก การเปิดเขตการค้าเสรี (Free Trade Area: FTA) ซึ่งเป็นการตกลงเพื่อจะลดอุปสรรคทางการค้าระหว่างประเทศให้เหลือน้อยที่สุดเพื่อให้เกิดการค้าเสรีระหว่างกันและกัน การศึกษาอยู่ในส่วนของสินค้าประเภทบริการที่อยู่ในข่าย FTA ด้วยเช่นกัน เมื่อประเทศไทยเปิดเสรีด้านการค้าดังกล่าว ทำให้ต่างชาติสามารถเข้ามาดำเนินการจัดการศึกษาในประเทศไทยได้ เมื่อเปิดโอกาสเช่นนี้ ทำให้การศึกษาในประเทศไทยเกิดการแข่งขันมิใช่เฉพาะแข่งขันกันเองเท่านั้น แต่เป็นการแข่งขันในระดับสากลมากขึ้น กล่าวคือ เกิดการแข่งขันทางการจัดการศึกษาระหว่างเอกชนด้วยกัน การแข่งขันกับภาครัฐ และต่างประเทศที่มาลงทุนจัดการศึกษาในประเทศไทย แบบการแข่งขันโดยเสรีภายใต้ระบบคุณภาพ

การศึกษาไทยได้มีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขมาโดยตลอด แต่ยังมีปัญหาในการจัดการศึกษา และการบริหารการศึกษาหลายประการ ซึ่งนอกจากปัญหาดังกล่าว ประเทศไทยในปัจจุบันยังประสบวิกฤตการศึกษาหลายประการ การแก้ปัญหาวิกฤตดังกล่าวจำต้องอาศัยปัจจัยแห่งความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา การออก พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแรกที่มีฐานะเป็นกฎหมาย และมีกระบวนการพัฒนาสอดคล้องกับการออกกฎหมายก่อนข้างสมบูรณ์ แต่การปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางและสาระสำคัญใน พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จะประสบความสำเร็จ ย่อมที่จะต้องอาศัยองค์กรและบุคคลหลายฝ่าย โดยเฉพาะองค์กรปฏิบัติตลอดทั้งการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นอย่างดี องค์กรประกอบหลักเบื้องต้นที่สำคัญอย่างหนึ่งของบุคลากรทางการศึกษาก็คือ เจตคติที่ดีโดยจะมีส่วนทำให้บุคลากรของประเทศนั้นมีความรู้ ความสามารถ และมีคุณภาพมากขึ้น เพื่อที่จะช่วยกันพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ต่อไป

กล่าวโดยสรุป ปัญหาจากการจัดการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมส่วนใหญ่เกิดจากปัญหา ด้านภาครัฐ กฎระเบียบต่างๆ สังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ ที่ทำให้ไม่สามารถพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้ทันต่อยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง การศึกษาของเอกชนจะมีบทบาทมากยิ่งขึ้นถ้ากฎหมาย หรือระเบียบได้เอื้อต่อการให้ภาคเอกชนมาลงทุนเพื่อให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐานและสามารถ พึ่งตนเองได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

โรงเรียนหรือสถานศึกษาในประเทศไทยนั้น หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบประกอบด้วยหลายๆ หน่วยงานสำหรับ โรงเรียนเอกชนนั้นมีหน่วยงานที่รับผิดชอบคือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2543)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เป็นหน่วยงานราชการระดับกรมในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2515 ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 217 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 โดยโอนอำนาจหน้าที่ กิจการ ทรัพย์สิน ข้าราชการ ลูกจ้างและเงินงบประมาณของกองโรงเรียนราษฎร์ กรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และโอนงาน วิทยาลัยเอกชนของสำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติในปัจจุบัน) ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 1) บริหารงานราชการทั่วไปของสำนักงาน
- 2) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน
- 3) เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และกระทรวงเพื่อประกอบการ

พิจารณากำหนดนโยบายและแผนพัฒนาการจัดการศึกษาเอกชน จัดทำและประสานแผนการ ปฏิบัติงานของสำนักงานให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวงรวมทั้งกำกับเร่งรัด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานของหน่วยงานในสังกัด และดำเนินการเกี่ยวกับ งานสถิติและประเมินผล

- 4) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมายบทบาทและหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและดูแลโรงเรียนเอกชน ตาม พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 ซึ่งได้แก่สถานศึกษา หรือสถานที่ที่บุคคลจัดการศึกษาใน ระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรี แก่นักเรียนทุกพลัดรวมกันเกิน 7 คนขึ้นไป โดยผู้ขอรับอนุญาตจัดตั้งใน โรงเรียนอาจจะเป็นบุคคลทั่วไป หรือนิติบุคคล (บริษัทจำกัด หรือห้างหุ้นส่วน มูลนิธิ สมาคมหรือ สหกรณ์) ก็ได้แต่ทั้งนี้ผู้ขอรับใบอนุญาตจัดตั้ง โรงเรียนเอกชนจะต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ใน

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ซึ่งตามมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 ได้แบ่งโรงเรียนเอกชนเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. โรงเรียนที่จัดการศึกษา ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการและจัดเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน
 2. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการและจัดเป็นรูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียน
 3. โรงเรียนที่จัดให้การศึกษาแก่บุคคลที่มีลักษณะหรือผิดปกติทางร่างกาย สติปัญญาหรือจิตใจที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาพิเศษ หรือโรงเรียนที่จัดให้มีการศึกษาแก่บุคคลผู้ยากไร้หรือผู้เสียเปรียบทางการศึกษาในลักษณะต่างๆ ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาสงเคราะห์
- โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 109 ตอนที่ 102 วันที่ 24 กันยายน 2535 แบ่งส่วนราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนออกเป็นหน่วยงาน ระดับกองรวม 9 หน่วยงาน

สวัสดิการสำหรับครูโรงเรียนเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้ดำเนินการในเรื่องของกองทุนสงเคราะห์และสวัสดิการสำหรับครูโรงเรียนเอกชน เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2535 มีเงินกองทุนทั้งสิ้น 4,329 ล้านบาท (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2544 : 52) สามารถให้ผลประโยชน์และนำมาจัดสวัสดิการแก่ครูโรงเรียนเอกชน คือ

1. ค่ารักษาพยาบาล
2. ค่าการศึกษาของบุตร
3. ค่าช่วยเหลือบุตร
4. เงินทดแทน

ค่ารักษาพยาบาล

ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ ว่าด้วยเงินสวัสดิการสงเคราะห์เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2551
ผู้มีสิทธิ ได้แก่ 1. ผู้อำนวยการ 2. ครู 3. บุคลากรทางการศึกษา 5 ประเภท ได้แก่ ผู้ปฏิบัติหน้าที่งานบรรณารักษ์ งานแนะแนว งานเทคโนโลยี งานทะเบียนวัดผล และงานบริหารงานทั่วไป

วงเงินที่มีสิทธิเบิก

เบิกได้ปีละ 100,000 บาท โดยการนับระยะเวลาหนึ่งปีตามปีปฏิทิน (1 ม.ค. – 31 ธ.ค.)

สิทธิที่จะได้รับ

1. ค่าห้องและค่าอาหาร เท่าที่จ่ายจริงไม่เกินวันละ 600 บาท ระยะเวลาไม่เกิน 13 วัน
2. ค่ารักษาพยาบาลเบิกได้ตามประเภทต่าง ๆ ดังนี้
3. ค่ายา ค่าเลือด และอื่น ๆ ที่ใช้ในการบำบัดรักษาโรค
4. ค่าบริการทางการแพทย์ ค่าตรวจ ค่าวิเคราะห์โรค
5. ค่าอวัยวะเทียม อุปกรณ์ ค่าซ่อมแซมเบิกได้ตามอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

การเบิกค่ารักษาพยาบาล

เมื่อผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา เข้ารับการรักษาในสถานพยาบาล มี 2 วิธี คือ

1. นำใบเสร็จรับเงินมาเบิก

- 1.1 คนไข้นอกสถานพยาบาลของรัฐ
- 1.2 คนไข้ในสถานพยาบาลของรัฐกรณียื่น ขออนหนังสือรับรองสิทธิ (ต้นสังกัด) ไม่ทัน
- 1.3 สถานพยาบาลเอกชนเมื่อประสบอุบัติเหตุ อุบัติภัยหรือมีความจำเป็นรีบด่วนซึ่งหากไม่ได้รับการรักษาพยาบาลทันทีทันใด อาจเป็นอันตรายถึงแก่ชีวิต

2. ออกหนังสือรับรองการมีสิทธิ (ต้นสังกัด) เมื่อผู้มีสิทธิ ป่วยเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐ ระยะเวลาการยื่น ภายใน 1 ปี นับถัดจากวันที่ปรากฏในใบเสร็จรับเงิน ขั้นตอนการขออนหนังสือรับรองสิทธิ

ส่วนกลาง ยื่นเรื่องที่สำนักงานกองทุนสงเคราะห์

การตัดจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาล

1. กรณีนำใบเสร็จรับเงินมาขอเบิกการตัดจ่ายให้ถือเป็นรายจ่ายในปีที่ขอเบิก
2. กรณีออกหนังสือรับรองการมีสิทธิ การตัดจ่ายให้ถือเป็นรายจ่ายในปีที่ออกหนังสือ

รับรองสิทธิ

ส่วนภูมิภาค

1. ยื่นคำขอพร้อมเอกสารประกอบที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนตั้งอยู่
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนตั้งอยู่ตรวจสอบและออกหนังสือรับรองสิทธิ

ให้ครูนำไปยื่นต่อโรงพยาบาล

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนตั้งอยู่เก็บหนังสือรับรองสิทธิ คำขอและเอกสารประกอบ เพื่อเป็นหลักฐานประกอบการเบิกจ่ายเงินให้กับสถานพยาบาล

ค่าการศึกษาของบุตร

ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการสงเคราะห์อื่น เพื่อสวัสดิการครู โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2544 สิทธิที่จะได้รับ

1. เบิกให้แก่บุตร 3 คน คนที่ 1-3 ตามลำดับการเกิดมีอายุ 3 ปีบริบูรณ์ ก่อนปีการศึกษา นั้น ๆ (16 พ.ค.ของทุกปี) ถึง อายุ 25 ปีบริบูรณ์ ก่อน 1 พ.ค. ของทุกปี
2. เมื่อบุตรเข้าศึกษาในสถานศึกษาของทางราชการในหลักสูตรระดับไม่สูงกว่า อนุปริญญาหรือเทียบเท่า และหลักสูตรแยกต่างหากจากหลักสูตรปริญญาตรี
3. เมื่อบุตรเข้าศึกษาในสถานศึกษาของเอกชนตั้งแต่ระดับอนุบาล 1 ถึงระดับมัธยมศึกษา ตอนปลายหรือ ปวช. ให้เบิกได้เต็มจำนวน ส่วนระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. ให้เบิกได้ครึ่งหนึ่งของ ที่จ่ายจริง
4. เบิกได้ตามอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

ระยะเวลาการยื่นเบิก

เบิกเป็นรายภาคเรียนตามปีการศึกษา ตั้งแต่วันเปิดภาคเรียน (16 พ.ค. ของทุกปี) ถึงวันที่ 30 กันยายนของปีการศึกษาถัดไป

ส่วนกลาง ยื่นที่สำนักงานกองทุนสงเคราะห์

ส่วนภูมิภาค ยื่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนตั้งอยู่

ค่าช่วยเหลือบุตร

ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการสงเคราะห์อื่นเพื่อสวัสดิการครู โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2544

ผู้มีสิทธิ บรรลุก่อนวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2544

สิทธิที่จะได้รับ

1. บุตรจำนวน 3 คน คนที่ 1-3 ตามลำดับการเกิดตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 18 ปี บริบูรณ์ และเกิดก่อนวันที่ 8 พ.ย. 2544

2. เบิกได้เดือนละ 50 บาทต่อบุตร 1 คน

การเบิกจ่าย

ให้เบิกจ่ายปีละ 1 ครั้ง โดยให้เบิกจ่ายย้อนหลังตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึง กันยายน ปีที่

แล้วมา

ระยะเวลาการยื่นเบิก

ตั้งแต่ วันที่ 1 ตุลาคม ถึง วันที่ 30 กันยายน ของปีถัดไป

ส่วนกลาง ยื่นที่สำนักงานกองทุนสงเคราะห์

ส่วนภูมิภาค ยื่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนตั้งอยู่

เงินทดแทน

ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชนเป็นเงิน

ทดแทน พ.ศ. 2540 และ(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

ผู้มีสิทธิ

ทายาท (คู่สมรส , บุตร , บิดา , มารดา)

วิธีการขอรับเงินทดแทน

ครูหรือทายาทยื่นแบบแจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยพร้อมเอกสารประกอบผ่านผู้รับใบอนุญาตภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ผู้รับใบอนุญาต/ผู้ทำการแทนทราบ

ส่วนกลาง ยื่นที่สำนักงานกองทุนสงเคราะห์

ส่วนภูมิภาค ยื่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนตั้งอยู่

หลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทน

กรณีที่ครูใหญ่ (ผู้อำนวยการ) หรือครูประสบอุบัติเหตุถึงแก่ชีวิตทายาทจะได้รับเงิน

ทดแทน ดังนี้

1. ค่าทำศพ จำนวน 3 เท่า ของเงินเดือน เดือนสุดท้ายแต่ต้องไม่น้อยกว่า 100 เท่า ของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน

2. เงินทดแทน ร้อยละ 60 ของอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้ายเป็นระยะเวลา 8 ปี

วิธีการจ่ายเงินทดแทน

1. จำนวนเงินไม่เกิน 100,000 บาท จ่ายงวดเดียวเป็นก้อน

2. จำนวนเงินเกิน 100,000 บาท งวดแรกจ่าย 100,000 บาท+ ค่าทำศพ ส่วนที่เกินจ่าย

เป็นงวด ๆ ละเท่า ๆ กัน จำนวน 5 ปี ปีละงวด

ขั้นตอนการเบิกจ่ายเงินทดแทน

1. ยื่นคำขอรับเงินทดแทนพร้อมเอกสารประกอบที่หน่วยงานที่โรงเรียนสังกัด

2. สำหรับในส่วนภูมิภาคสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนตั้งอยู่จะ

ตรวจสอบความถูกต้อง และส่งเรื่องให้สำนักงานกองทุนสงเคราะห์พิจารณา

3. สำนักงานกองทุนสงเคราะห์พิจารณา ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงแล้ว นำเสนอ คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานพิจารณาการจ่ายเงิน

4. หากเรื่องอนุมัติ สำนักงานกองทุนสงเคราะห์ จะโอนเงินเข้าบัญชีครูหรือ ทายาท

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสภาพในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีผู้ศึกษาค้นคว้าไว้หลายท่าน มีทั้งศึกษากับหน่วยงานของรัฐ และของเอกชน และทั้งประชากรที่แตกต่างกันในส่วนนี้ผู้วิจัย จะนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวกับความต้องการของผู้ที่อยู่ในวงการศึกษาดังจะนำเสนอรายละเอียดตามลำดับต่อไปนี้

งานวิจัยในประเทศ

สมศักดิ์ ปฐมอรรถมัยกุล (2548) ได้ศึกษาความต้องการของสมาชิกคุรุสภาเกี่ยวกับการ จัดสวัสดิการของคุรุสภาในจังหวัดภูเก็ต จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความต้องการของ สมาชิกคุรุสภาจังหวัดภูเก็ต ที่มีต่อการจัดสวัสดิการของคุรุสภา โดยภาพรวมและในองค์ประกอบ สวัสดิการสงเคราะห์และสวัสดิการเพื่อการดำรงชีวิตพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก ส่วนใน องค์ประกอบสวัสดิการด้านวิชาการและสวัสดิการเพื่อการดำรงชีวิตมาตรฐานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความต้องการเรียงลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย คือ สวัสดิการสงเคราะห์ สวัสดิการเพื่อการดำรงชีวิตพื้นฐาน สวัสดิการด้านวิชาการและสวัสดิการเพื่อการดำรงชีวิต มาตรฐาน และสมาชิกคุรุสภาในจังหวัดภูเก็ตที่มีรายได้ต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับการจัด สวัสดิการเพื่อการดำรงชีวิตมาตรฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย สมาชิกคุรุสภาจังหวัดภูเก็ตที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความต้องการต่อการจัดสวัสดิการของ คุรุสภาสูงกว่าสมาชิกคุรุสภาที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,000 บาท ถึง 15,000 บาท และสมาชิกคุรุสภา จังหวัดภูเก็ตที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ขึ้นไป สมาชิกคุรุสภาในจังหวัดภูเก็ตที่มีอำเภอที่สังกัด ต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของคุรุสภา ทั้งโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน

มณฑล จันทโร (2549) ได้ศึกษาความต้องการของสมาชิกคุรุสภาเกี่ยวกับการจัด สวัสดิการของคุรุสภาในจังหวัดสงขลา จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความต้องการจัด สวัสดิการของคุรุสภาจังหวัดสงขลาที่มีความต้องการในการจัดสวัสดิการของคุรุสภาโดยภาพรวม และรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก สมาชิกคุรุสภาจังหวัดสงขลาที่มีเพศ วัยวุฒิ และคุณวุฒิ ต่างกัน มีความต้องการการจัดสวัสดิการของคุรุสภา โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่าง

กัน และสมาชิกคุรุสภาจังหวัดสงขลา ได้เสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการจัดสวัสดิการของคุรุสภา ซึ่งพิจารณาตามรายองค์ประกอบ ด้านสวัสดิการสงเคราะห์ มีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นสวัสดิการด้านวิชาการ สวัสดิการเพื่อการดำรงชีวิตพื้นฐาน และสวัสดิการดำรงชีวิตมาตรฐาน ตามลำดับ

คุณัญพงษ์ ทหารไทย (2550) ได้ทำการศึกษาความต้องการของสมาชิกคุรุสภาจังหวัดพัทลุง ที่มีต่อการจัดสวัสดิการของคุรุสภา ผลจากการวิจัยพบว่า ความต้องการของสมาชิกคุรุสภาจังหวัดพัทลุง ที่มีต่อการจัดสวัสดิการของคุรุสภา โดยภาพรวมและองค์ประกอบสวัสดิการสงเคราะห์ และสวัสดิการเพื่อการดำรงชีวิตพื้นฐานอยู่ในระดับมาก ส่วนองค์ประกอบสวัสดิการด้านวิชาการ และสวัสดิการเพื่อการดำรงชีวิตมาตรฐานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเรียงลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย และสวัสดิการเพื่อการดำรงชีวิตเพื่อการดำรงชีวิตพื้นฐาน สวัสดิการด้านวิชาการ และสวัสดิการเพื่อการดำรงชีวิตมาตรฐาน ส่วนสมาชิกคุรุสภาที่มีสังกัดต่างกัน มีความต้องการต่อการจัดสวัสดิการของคุรุสภาทั้งโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

สุวรรณ งามดี (2550) ได้ทำการศึกษาความต้องการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนต้องการให้กลุ่มอำนวยความสะดวกบริการและการสนับสนุนให้มีการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนหรือเงินโครงการอื่น ๆ ตรงตามกำหนดเวลา และให้ความรู้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียน ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนต้องการให้กลุ่มบริหารงานบุคคลให้การสนับสนุนบุคลากรที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีโอกาสศึกษาต่อและจัดอบรมให้บุคลากรให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนต้องการให้กลุ่มนโยบายและแผนให้การอบรมและให้ความรู้เรื่องระบบสารสนเทศ ในการบริหารงานโรงเรียน และให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับวิธีพัฒนายุทธศาสตร์ในการบริหารงานโรงเรียนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนต้องการให้กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และการส่งเสริมการพัฒนาด้านกิจการนักเรียนของสถานศึกษา และต้องการให้กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาประสานงานในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูเข้าอบรมสัมมนาทางวิชาการ ให้ความรู้ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ต้องการให้กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศด้านประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษาและระดับเขตพื้นที่การศึกษา และการเยี่ยมโรงเรียนเพื่อให้คำปรึกษาแบบกัลยาณมิตร ต้องการให้กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนอำนวยความสะดวกในการเบิกเงินสวัสดิการสงเคราะห์ครูใหญ่และครูและการ

ตรวจสอบเกี่ยวกับการขอเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียน สุดท้ายต้องการให้หน่วยตรวจสอบ ภายในกำหนดเวลาการตรวจสอบที่ชัดเจนและแจ้งให้สถานศึกษาทราบล่วงหน้า และการให้ คำปรึกษาในเรื่องของการตรวจสอบ และติดตามผลการใช้เงินงบประมาณ โครงการต่าง ๆ

งานวิจัยต่างประเทศ

สติฟ (Steve. 2000) ได้ศึกษาแบบของความต้องการของครูตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริ เบอร์ก แสดงออกมาเป็นขอบเขตความสนใจของครูเป็นความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยเพิ่มขึ้นในการ สํารวจครูและผู้บริหารในโรงเรียน จำนวน 2,000 คน ในประเทศอังกฤษ ถึงขอบข่ายความ ต้องการในการจัดสวัสดิการของโรงเรียนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งพบว่า ผู้บริหารและครูมีความต้องการและความพึงพอใจแตกต่างกัน ความต้องการในการจัดสวัสดิการยังมีที่มาจากความสำคัญของการลดความพึงพอใจในการทำงานของครูและผู้บริหารลดลงได้อีกด้วย

โรสค์ (Rhodes. 2004) ได้ศึกษาความต้องการของครูในองค์กรการศึกษาท้องถิ่นประเทศ อังกฤษ รัฐบาลอังกฤษพยายามสนับสนุนและทำให้ครูอยู่ปฏิบัติหน้าที่โดยมีการสร้างแรงผลักดันที่ ยกระดับมาตรฐานและความสำเร็จในระดับมัธยม ปริญญาตรีและปริญญาโท ซึ่งจำนวนคนที่เข้า เรียนในหลักสูตรครูเบื้องต้นในปี 1996 – 1997 แสดงร้อยละ 15 จากเป้าหมายของรัฐบาล และใน ปี 1998 – 1999 ก็ลดลงไปอีกร้อยละ 24 ทอนตัน ได้รายงานการลดลงของคนเข้าเรียนหลักสูตร ครูเบื้องต้น โดยเพิ่มแรงจูงใจ เช่น เงินช่วยการศึกษา เงินพิเศษจ่ายแก่พนักงานใหม่และยังขยาย หนทางด้านการศึกษาเพิ่มเติมในระดับปริญญาโท ถึงแม้จะมีวิธีการต่าง ๆ ข้างต้นแล้วก็ยังขาดครูที่ มีความสามารถในส่วนต่าง ๆ ของประเทศ และในบางรายวิชาอัตราการขาดแคลน เช่น มีอัตราว่าง ถึง 10,000 ตำแหน่ง ในโรงเรียนมัธยมในอังกฤษและเวลส์ ความสำคัญของการมีครูที่เพียงพอ การทำให้หลักสูตรประสบความสำเร็จ และเข้ามาประกอบอาชีพครูที่มีประสบการณ์สอนและ พันธะสัญญา จึงทำให้ความพยายามที่จะยกระดับและสร้างการบริการทางการศึกษาให้ได้ระดับ มาตรฐานโลก จึงยังไม่ประสบความสำเร็จปัจจุบันนี้เกือบ 1 ใน 10 ของครูที่ขึ้นทะเบียนเป็น ครูผู้สอน ถึงแม้ว่าครูช่วยสอนจะมาสอนเฉพาะเวลางานเท่านั้นและจะมาปฏิบัติงานเฉพาะตาม ความเชี่ยวชาญของตนเองเท่านั้น

นิวแมน (Neuman. 2007) ได้ทำการศึกษาความต้องการของครูในการจัดสวัสดิการของ โรงเรียนเอกชนในประเทศฝรั่งเศสและสวีเดน พบว่า บุคลากรครูที่มีประสบการณ์การทำงาน คล้ายคลึงกันทั้งครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนเอกชนและรัฐบาล สถานศึกษาทั้ง 2 ประเภทล้วน มีนโยบายที่ใกล้เคียงกันเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้กับครูในองค์กรสถานศึกษา ผลจากการวิจัยทั้ง ในด้านคุณภาพและปริมาณมีความต้องการในด้านบริการต่าง ๆ จากสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยดังกล่าวมาปรับใช้กับองค์กรสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนเอกชน ส่วนใหญ่ครู

มีความต้องการให้ผู้บริหาร โรงเรียนเพิ่มสวัสดิการในการดูแลครอบครัวเพิ่มขึ้นด้วย นอกจากนี้จะดูแลตัวบุคลากรครูแล้ว ครอบครัวของครูเป็นสิ่งที่ครูส่วนใหญ่มองเห็นความสำคัญและมีความต้องการให้ผู้บริหารจัดสวัสดิการเพิ่มเกี่ยวกับการดูแลบุคลากรในครอบครัวของครูเพิ่มขึ้นอีกด้วย

จากการศึกษาผลงานวิจัยต่างประเทศ พบว่า ความต้องการของครูนั้นจะมีปัจจัยทางสถานภาพของบุคคล เช่น อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ตำแหน่งงาน และรายได้ เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่าง เนื่องจากความต้องการในการปฏิบัติงานนั้นจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีสิ่งกระตุ้นทำให้เกิดแรงจูงใจ หรือแรงผลักดันให้เกิดความต้องการปฏิบัติงานได้นั้นประกอบไปด้วยสองปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้น คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน คือ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนค่าตอบแทนและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ควรที่จะสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อความก้าวหน้า และความสำเร็จขององค์กรนั่นเอง ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความต้องการของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมเอกชน ในจังหวัดบุรีรัมย์โดยนำทฤษฎีสองปัจจัย คือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนของเฮอริชเบอร์เกอร์มาเป็นแนวคิดในการทำวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์จำนวน 488 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 214 คน (Krejcie & Morgan. 1970 : 608 - 610) แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามโรงเรียนต่าง ๆ ตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากรายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏตามตาราง 3.1 ดังนี้

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	โรงเรียนฮั่วเคี้ยว	55	25
2	โรงเรียนมารีย์อนุสรณ์	121	56

ตาราง 3.1 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
3	โรงเรียนอนุบาลธรีรา	36	17
4	โรงเรียนนอร์ทอีสเทิร์นวิทยาลัย	17	8
5	โรงเรียนอิสานโกศลศึกษา	104	49
6	โรงเรียนวัดพระพุทธบาทเขากระโดง	24	11
7	โรงเรียนบุญถึงวิทยานุสรณ์	12	6
8	โรงเรียนพรปวีณ์	8	4
9	โรงเรียนบำรุงวิทยา	67	31
10	โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา	24	11
11	โรงเรียนมัธยมมีชัยพัฒนา	6	3
12	โรงเรียนเบญจเทคโนโลยี	14	7
		488	214

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่ง

แบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมี 4 ข้อ คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะของคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklists) จะมีคำตอบให้เลือก โดยให้ผู้ตอบกาเครื่องหมาย ลงใน หน้าคำตอบตามความเป็นจริง

ตัวอย่าง

1. วุฒิการศึกษา

1. ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า

2. สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งคำถามครอบคลุมตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำวนของเซอร์ชเบอร์ก ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งระดับการความต้องการเป็น 5 ระดับ คือ

5 หมายความว่า มีความต้องการมากที่สุด

4 หมายความว่า มีความต้องการมาก

3 หมายความว่า มีความต้องการปานกลาง

2 หมายความว่า มีความต้องการน้อย

1 หมายความว่า มีความต้องการน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาแล้ว เกี่ยวกับความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร บทความและรายงานการวิจัยด้านทฤษฎี แนวคิด หลักการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความต้องการปฏิบัติงาน

2.2 สรุปข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้ากำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

2.3 สร้างเครื่องมือการวิจัย และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบคำแนะนำและข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแก้ไข

2.4 นำเสนอร่างแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ ทำการตรวจสอบ เพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุมตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) ใช้เกณฑ์ ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่ต้องการจะวัด

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องพฤติกรรมที่ต้องการจะวัด

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่ต้องการจะวัด

สำหรับผู้เชี่ยวชาญมีจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

2.4.1 นางมณีวรรณ โสธาวร ตำแหน่งครู ปฏิบัติหน้าที่ที่โรงเรียนเมืองสิงห์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 การศึกษามหาบัณฑิต (กศม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

2.4.2 นางสุมัตตา แก้วอำไพ ตำแหน่งครูผู้สอน โรงเรียนบุรีรัมย์บริหารธุรกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 การศึกษาบริหารธุรกิจคอมพิวเตอร์ (บธ.บ) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เป็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความต้องการของครูโรงเรียนเอกชน

2.4.3 นางสาวรุณี ศรีพรหม ตำแหน่งครู โรงเรียนจอมพระประชาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 การศึกษาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (วท.ม) สาขาคณิตศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลประเมินผล

ผลปรากฏว่า แบบสอบถามจำนวน 50 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทุกข้อโดยมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุงแก้ไข และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาอีกครั้งแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์หาค่าความค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9027 ซึ่งมีค่าสูงและผ่านเกณฑ์สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยได้

2.7 นำแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นผ่านเกณฑ์ตามข้อ 6 มาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำหนังสือราชการ พร้อมแบบสอบถามไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อแจกจ่ายตาม โรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย และแจ้งกำหนดวันรับแบบสอบถามกลับคืน
3. กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนภายในกำหนด ผู้วิจัยจะไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองผลปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 214 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละข้อ
2. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ
3. นำแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทาง

สถิติ

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง
2. ศึกษาความต้องการของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ได้กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 100)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับความต้องการมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับความต้องการมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับความต้องการปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับความต้องการน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับความต้องการน้อยที่สุด

6. การเปรียบเทียบความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และลักษณะของโรงเรียนวิเคราะห์ โดยการทดสอบค่าที (Independent Samples t-test) กรณีกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระแก่กัน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. การเปรียบเทียบความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe')

8. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions) เกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบไว้ประเด็นเดียวกัน จากนั้นจึงทำการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อ (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนี

ความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) มีสูตรดังนี้ (ยุทธ ไถยวรรณ. 2545 : 159)

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับสิ่งที่ต้องการวัด
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) มีสูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์: 2542 : 261)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\}$$

เมื่อ α	แทน	ความเชื่อมั่น
k	แทน	จำนวนข้อ
S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
S^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P	แทน	ร้อยละ
f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลค่าให้เป็นร้อยละ
n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) มีสูตรดังนี้ (บุทท ไกยวรรณ. 2545 : 174)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของความถี่คูณคะแนน
	n	แทน	ผลรวมทั้งหมดของความถี่ซึ่งมีค่าเท่ากับจำนวน

ข้อมูลทั้งหมด

2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มีสูตรดังนี้ (บุทท ไกยวรรณ.

2545 : 194)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	$S.D.$	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละข้อยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบค่าที่ Independent Samples t-test กรณีกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระแก่

กัน (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 321)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{\sigma_1^2}{n_1} + \frac{\sigma_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	\bar{X}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มที่ 1
	\bar{X}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มที่ 2
	σ_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1
	σ_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 2
	n_1	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มที่ 2

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม มีสูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 118)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าแจกแจงของ F
	MS_b	แทน	ความแปรปรวน (Mean Squares) ระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ความแปรปรวน (Mean Squares) ภายในกลุ่ม

3.3 เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') มีสูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 119)

$$F = \frac{(\bar{X}_i - \bar{X}_j)^2}{MS_w \left(\frac{1}{N_i} + \frac{1}{N_j} \right) (K-1)}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)
	\bar{X}_i	แทน	ค่าเฉลี่ยของข้อมูลในกลุ่มที่ i
	\bar{X}_j	แทน	ค่าเฉลี่ยของข้อมูลในกลุ่มที่ j
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	N_i	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ i
	N_j	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ j
	K	แทน	จำนวนกลุ่มที่ศึกษา

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t-distribution
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F-distribution
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางค่านสถิติและวิจัย ในการวิเคราะห์หาค่าสถิติของข้อมูล เสนอผลการวิเคราะห์หาค่าสถิติของข้อมูลในรูปแบบตาราง แบ่งเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ศึกษาความต้องการของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา และลักษณะของโรงเรียน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับการแสดงความ
คิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งปรากฏผล
ดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะของตัวแปร	จำนวน (n=214)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	93	43.46
หญิง	121	56.54
2. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า	171	79.90
สูงกว่าปริญญาตรี	43	20.10
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	146	68.20
5-10 ปี	47	22.00
มากกว่า 10 ปี	21	9.80
4. ลักษณะของโรงเรียนเอกชน		
ประเภทสามัญ	207	96.70
ประเภทอาชีวศึกษา	7	3.30

จากตาราง 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 56.54 เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี หรือต่ำกว่า จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 79.90 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 68.20 และเมื่อจำแนกตามลักษณะของโรงเรียนเอกชน พบว่าส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่เปิดทำการสอนประเภทสามัญ จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 96.70

ตอนที่ 2 ศึกษาความต้องการของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 4.2

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการของครู	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
ด้านความสำเร็จของงาน	4.89	0.15	มากที่สุด	6
ด้านการยอมรับนับถือ	4.96	0.08	มากที่สุด	5
ด้านลักษณะของงาน	5.00	0.02	มากที่สุด	1
ด้านความรับผิดชอบ	4.99	0.04	มากที่สุด	2
ด้านความก้าวหน้า	4.98	0.08	มากที่สุด	3
ด้านนโยบายและการบริหาร	4.97	0.10	มากที่สุด	4
ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	4.97	0.13	มากที่สุด	4
ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	4.82	0.23	มากที่สุด	7
ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	4.96	0.19	มากที่สุด	5
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.81	0.22	มากที่สุด	8
รวมเฉลี่ย	4.94	0.07	มากที่สุด	

จากตาราง 4.2 พบว่า ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเช่นกัน เรียงตามลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 5 อันดับแรก คือด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 5.00$) รองลงมาคือ ด้านการความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.99$) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.98$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.97$) และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.97$) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสำเร็จของงาน

ข้อ	ประเด็นความต้องการ	\bar{X}	S.D	ความหมาย	ลำดับที่
1.	ต้องการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.91	0.07	มากที่สุด	2
2.	ต้องการได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่ตรงตามความสามารถ	4.88	0.08	มากที่สุด	3
3.	ต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน	4.86	0.10	มากที่สุด	4
4.	ต้องการให้ผู้บังคับบัญชานำเสนอความสะดวกในการปฏิบัติงานตามหน้าที่	4.84	0.08	มากที่สุด	5
5.	ต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ	4.96	0.02	มากที่สุด	1
	รวมเฉลี่ย	4.89	0.15	มากที่สุด	

จากตาราง 4.3 พบว่า ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเช่นกัน เรียงตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ ข้อ 5 ต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 4.96$) รองลงมาคือ ข้อ 1 ต้องการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.91$) และข้อ 2 ต้องการได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่ตรงตามความสามารถ ($\bar{X} = 4.88$) ตามลำดับ

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการยอมรับนับถือ

ข้อ	ประเด็นความต้องการ	\bar{X}	S.D	ความหมาย	ลำดับที่
1.	ต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือในองค์กร	4.96	0.02	มากที่สุด	3
2.	ต้องการความศรัทธาและการยอมรับในความรู้ความสามารถจากนักเรียน	4.99	0.02	มากที่สุด	1
3.	ต้องการการยอมรับผลการปฏิบัติงานจากผู้ปกครอง	4.96	0.10	มากที่สุด	3
4.	ต้องการการยกย่องให้เกียรติจากผู้ร่วมงานตามสมควร	4.89	0.08	มากที่สุด	4
5.	ต้องการการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	4.98	0.02	มากที่สุด	2
	รวมเฉลี่ย	4.96	0.08	มากที่สุด	

จากตาราง 4.4 พบว่า ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเช่นกัน เรียงตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ ข้อ 2 ต้องการความศรัทธาและการยอมรับในความรู้ความสามารถจากนักเรียน ($\bar{X} = 4.99$) รองลงมาคือ ข้อ 5 ต้องการการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.98$) และข้อ 1 ต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือในองค์กร ($\bar{X} = 4.96$) ตามลำดับ

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านลักษณะของงาน

ข้อ	ประเด็นความต้องการ	\bar{X}	S.D	ความหมาย	ลำดับที่
1.	ต้องการให้มีการมอบหมายงานรับผิดชอบที่ชัดเจน	5.00	0.02	มากที่สุด	1
2.	ต้องการได้รับอำนาจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่รับผิดชอบ	5.00	0.00	มากที่สุด	1
3.	ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ	5.00	0.03	มากที่สุด	1
4.	ต้องการให้ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ในองค์กรส่งเสริมต่อการปฏิบัติงาน	4.99	0.01	มากที่สุด	2
5.	ต้องการให้มีการมอบหมายงานรับผิดชอบที่ตรงตามความสามารถ และความสนใจ	4.99	0.02	มากที่สุด	2
	รวมเฉลี่ย	5.00	0.02	มากที่สุด	

จากตาราง 4.5 พบว่า ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเช่นกัน เรียงตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ ข้อ 2 ต้องการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 5.00$) รองลงมาคือ ข้อ 1 ต้องการโอกาสในการสร้างสรรค์ผลงานตามความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 5.00$) และข้อ 3 ต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือในองค์กรต้องการ โอกาสรับผิดชอบงานที่สำคัญและท้าทาย ($\bar{X} = 5.00$) ตามลำดับ

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัด
บุรีรัมย์ ด้านความรับผิดชอบ

ข้อ	ประเด็นความต้องการ	\bar{X}	S.D	ความหมาย	ลำดับที่
1.	ต้องการ โอกาสในการสร้างสรรค์ผลงานตาม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	5.00	0.02	มากที่สุด	1
2.	ต้องการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ	5.00	0.00	มากที่สุด	1
3.	ต้องการ โอกาสรับผิดชอบงานที่สำคัญ และทำ ทนาย	4.97	0.03	มากที่สุด	3
4.	ต้องการเป็นผู้รับผิดชอบงานอย่างต่อเนื่องจน จบโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ	4.97	0.01	มากที่สุด	3
5.	ต้องการมีสิทธิในการเลือกทีมงานเพื่อ ปฏิบัติงานใด ๆ	4.99	0.02	มากที่สุด	2
	รวมเฉลี่ย	4.99	0.04	มากที่สุด	

จากตาราง 4.6 พบว่า ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านความ
รับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับ
มากที่สุดทุกข้อเช่นกัน เรียงตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ ข้อ 2 ต้องการ
ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 5.00$) รองลงมาคือ ข้อ 1 ต้องการโอกาสในการ
สร้างสรรค์ผลงานตามความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 5.00$) และข้อ 5 ต้องการมีสิทธิในการ
เลือกทีมงานเพื่อปฏิบัติงานใด ๆ ($\bar{X} = 4.99$) ตามลำดับ

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความก้าวหน้า

ข้อ	ประเด็นความต้องการ	\bar{X}	S.D	ความหมาย	ลำดับที่
1.	ต้องการได้รับการฝึกอบรม พัฒนา สัมมนาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	4.99	0.02	มากที่สุด	2
2.	ต้องการให้องค์กรเปิดโอกาสให้ลาเพื่อศึกษาต่อได้	4.96	0.08	มากที่สุด	4
3.	ต้องการให้มีการปรับเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่	5.00	0.02	มากที่สุด	1
4.	ต้องการให้เปิดโอกาสเพื่อที่บุคลากรจะมีความก้าวหน้าในวิชาชีพได้ตามความสนใจ	4.97	0.01	มากที่สุด	3
5.	ต้องการให้มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างจริงจังจากผู้บังคับบัญชา	4.99	0.02	มากที่สุด	2
	รวมเฉลี่ย	4.98	0.08	มากที่สุด	

จากตาราง 4.7 พบว่า ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเช่นกัน เรียงตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ ข้อ 3 ต้องการให้มีการปรับเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 5.00$) รองลงมาคือ ข้อ 1 ต้องการได้รับการฝึกอบรม พัฒนา สัมมนาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ และข้อ 5 ต้องการให้มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างจริงจังจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.99$) และข้อ 4 ต้องการให้เปิดโอกาสเพื่อที่บุคลากรจะมีความก้าวหน้าในวิชาชีพได้ตามความสนใจ ($\bar{X} = 4.97$) ตามลำดับ

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านนโยบายและการบริหาร

ข้อ	ประเด็นความต้องการ	\bar{X}	S.D	ความหมาย	ลำดับที่
1.	ต้องการให้องค์กรมีนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่	4.99	0.08	มากที่สุด	2
2.	ต้องการให้มีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน	4.90	0.08	มากที่สุด	5
3.	ต้องการมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายการปฏิบัติงานในองค์กร	5.00	0.06	มากที่สุด	1
4.	ต้องการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.97	0.01	มากที่สุด	4
5.	ต้องการให้องค์กรมีนโยบายที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่	4.98	0.02	มากที่สุด	3
	รวมเฉลี่ย	4.97	0.10	มากที่สุด	

จากตาราง 4.8 พบว่า ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเช่นกัน เรียงตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ ข้อ 3 ต้องการมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายการปฏิบัติงานในองค์กร ($\bar{X} = 5.00$) รองลงมาคือ ข้อ 1 ต้องการให้องค์กรมีนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 4.99$) และข้อ 5 ต้องการให้องค์กรมีนโยบายที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 4.98$) ตามลำดับ

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

ข้อ	ประเด็นความต้องการ	\bar{X}	S.D	ความหมาย	ลำดับที่
1.	ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน	5.00	0.08	มากที่สุด	1
2.	ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นกันเองกับผู้ปฏิบัติงาน	4.99	0.08	มากที่สุด	2
3.	ต้องการให้ผู้บังคับบัญชา แนะนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่	4.91	0.06	มากที่สุด	5
4.	ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาร่วมรับรู้ และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.97	0.01	มากที่สุด	4
5.	ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาบริหารองค์กรด้วยความยุติธรรม	4.98	0.02	มากที่สุด	3
	รวมเฉลี่ย	4.97	0.13	มากที่สุด	

จากตาราง 4.9 พบว่า ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเช่นกัน เรียงตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ ข้อ 1 ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 5.00$) รองลงมา คือ ข้อ 2 ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นกันเองกับผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.99$) และข้อ 5 ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาบริหารองค์กรด้วยความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.98$) ตามลำดับ

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน

ข้อ	ประเด็นความต้องการ	\bar{X}	S.D	ความหมาย	ลำดับที่
1.	ต้องการให้บุคลากรในองค์กรมีความรักความสามัคคีกัน	4.88	0.07	มากที่สุด	2
2.	ต้องการให้มีการช่วยเหลือพึ่งพากันในการปฏิบัติหน้าที่	4.80	0.08	มากที่สุด	4
3.	ต้องการให้มีการแนะนำ ส่งเสริมกันในการปฏิบัติหน้าที่ตามความสามารถ	4.68	0.18	มากที่สุด	5
4.	ต้องการให้มีการพบปะสร้างสรรค์กันตามโอกาสที่เหมาะสม	4.84	0.21	มากที่สุด	3
5.	ต้องการให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานโดยมีเป้าหมายเดียวกันคือความสำเร็จขององค์กร	4.90	0.04	มากที่สุด	1
	รวมเฉลี่ย	4.82	0.23	มากที่สุด	

จากตาราง 4.10 พบว่า ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเช่นกัน เรียงตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรกคือ ข้อ 5 ต้องการให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานโดยมีเป้าหมายเดียวกันคือความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X} = 4.90$) รองลงมาคือ ข้อ 1 ต้องการให้บุคลากรในองค์กรมีความรักความสามัคคีกัน ($\bar{X} = 4.88$) และข้อ 4 ต้องการให้มีการพบปะสร้างสรรค์กันตามโอกาสที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.84$) ตามลำดับ

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

ข้อ	ประเด็นความต้องการ	\bar{X}	S.D	ความหมาย	ลำดับที่
1.	ต้องการให้เงินเดือนมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล	4.95	0.02	มากที่สุด	3
2.	ต้องการให้เงินเดือนมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	4.99	0.02	มากที่สุด	1
3.	ต้องการให้องค์กรจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม	4.98	0.04	มากที่สุด	2
4.	ต้องการให้องค์กรมีการปรับเลื่อนขั้นของเงินเดือนตามวุฒิทางการศึกษาที่สูงขึ้น	4.89	0.08	มากที่สุด	5
5.	ต้องการให้องค์กรมีการตอบแทนโบนัสประจำปี หรือตามโอกาสที่สมควร	4.94	0.02	มากที่สุด	4
	รวมเฉลี่ย	4.96	0.19	มากที่สุด	

จากตาราง 4.11 พบว่า ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเช่นกัน เรียงตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ ข้อ 2 ต้องการให้เงินเดือนมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.99$) รองลงมาคือ ข้อ 3 ต้องการให้องค์กรจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.98$) และข้อ 1 ต้องการให้เงินเดือนมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ($\bar{X} = 4.95$) ตามลำดับ

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อ	ประเด็นความต้องการ	\bar{X}	S.D	ความหมาย	ลำดับที่
1.	ต้องการให้องค์กรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอและสะดวกต่อการนำไปใช้	4.86	0.07	มากที่สุด	2
2.	ต้องการให้องค์กรจัดสิ่งแวดลอมที่เอื้อต่อการทำงาน	4.80	0.16	มากที่สุด	4
3.	ต้องการให้องค์กรดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาในการปฏิบัติหน้าที่	4.65	0.18	มากที่สุด	5
4.	ต้องการให้องค์กรจัดหาเวลาในการพักผ่อนและร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม	4.90	0.04	มากที่สุด	1
5.	ต้องการมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.84	0.21	มากที่สุด	3
	รวมเฉลี่ย	4.81	0.22	มากที่สุด	

จากตาราง 4.12 พบว่า ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเช่นกัน เรียงตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ ข้อ 4 ต้องการให้องค์กรจัดหาเวลาในการพักผ่อนและร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.90$) รองลงมาคือ ข้อ 1 ต้องการให้องค์กรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอและสะดวกต่อการนำไปใช้ ($\bar{X} = 4.86$) และข้อ 5 ต้องการมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.84$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และลักษณะของโรงเรียน ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 4.13 ถึง 4.15

ตาราง 4.13 เปรียบเทียบความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการ	ชาย (n = 93)		หญิง (n = 121)		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านความสำเร็จของงาน	4.89	0.14	4.89	0.15	0.03	0.98
ด้านการยอมรับนับถือ	4.97	0.07	4.96	0.09	1.70	0.09
ด้านลักษณะของงาน	5.00	0.00	5.00	0.03	1.42	0.16
ด้านความรับผิดชอบ	5.00	0.03	4.99	0.05	0.95	0.34
ด้านความก้าวหน้า	4.98	0.07	4.98	0.08	0.30	0.77
ด้านนโยบายและการบริหาร	4.96	0.12	4.97	0.92	0.78	0.44
ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	4.97	0.16	4.98	0.10	0.50	0.62
ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	4.81	0.22	4.83	0.25	0.69	0.49
ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	4.97	0.16	4.96	0.21	0.28	0.78
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.83	0.22	4.80	0.22	1.26	0.21
รวมเฉลี่ย	4.94	0.07	4.93	0.07	0.35	0.73

จากตาราง 4.13 พบว่า ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.14 เปรียบเทียบความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการ	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า (n = 171)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 43)		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านความสำเร็จของงาน	4.88	0.16	4.91	0.11	1.16	0.25
ด้านการยอมรับนับถือ	4.97	0.08	4.95	0.10	0.88	0.38
ด้านลักษณะของงาน	5.00	0.02	5.00	0.00	0.71	0.48
ด้านความรับผิดชอบ	4.99	0.04	4.99	0.06	0.31	0.76
ด้านความก้าวหน้า	4.98	0.08	4.99	0.04	0.71	0.48
ด้านนโยบายและการบริหาร	4.96	0.10	4.97	0.11	0.47	0.64
ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	4.97	0.12	4.97	0.16	0.30	0.76
ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	4.83	0.23	4.80	0.24	0.73	0.46
ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	4.96	0.20	4.97	0.16	0.15	0.88
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.81	0.22	4.80	0.23	0.34	0.74
รวมเฉลี่ย	4.94	0.07	4.93	0.08	0.20	0.91

จากตาราง 4.14 พบว่า ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.15 เปรียบเทียบความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม
ลักษณะของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการ	ประเภท สามัญ (n = 207)		ประเภท อาชีวศึกษา (n = 7)		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านความสำเร็จของงาน	4.89	0.15	4.94	0.10	1.00	0.32
ด้านการยอมรับนับถือ	4.96	0.09	5.00	0.00	1.16	0.25
ด้านลักษณะของงาน	5.00	0.02	5.00	0.00	0.26	0.80
ด้านความรับผิดชอบ	4.99	0.04	5.00	0.00	0.47	0.64
ด้านความก้าวหน้า	4.99	0.06	4.77	0.21	2.70	0.35
ด้านนโยบายและการบริหาร	4.97	0.10	4.86	0.20	1.55	0.17
ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	4.97	0.13	4.94	0.15	0.61	0.54
ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	4.83	0.20	4.49	0.68	1.35	0.23
ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	4.97	0.13	4.66	0.75	1.12	0.30
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.82	0.21	4.49	0.41	2.14	0.08
รวมเฉลี่ย	4.94	0.06	4.81	0.20	1.70	0.14

จากตาราง 4.15 พบว่า ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามลักษณะของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 4.16 เปรียบเทียบความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.199	2	0.099	4.690*	0.010
	ภายในกลุ่ม	4.470	211	0.021		
	รวม	4.668	213			
ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.020	2	0.010	1.435	0.240
	ภายในกลุ่ม	1.495	211	0.007		
	รวม	1.516	213			
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.000	2	0.00	0.466	0.628
	ภายในกลุ่ม	0.079	211	0.00		
	รวม	0.079	213			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.001	2	0.001	0.356	0.701
	ภายในกลุ่ม	0.387	211	0.002		
	รวม	0.388	213			
ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	0.011	2	0.005	0.878	0.417
	ภายในกลุ่ม	1.289	211	0.006		
	รวม	1.299	213			

จากตาราง 4.16 ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้าน ความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่ แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความสำเร็จของงาน จึงทำการ เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 4.17

ตาราง 4.17 เปรียบเทียบความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสำเร็จ ของงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงาน	ระดับความต้องการด้านความสำเร็จของงาน		
	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 5 ปี	-	0.023	0.091*
5 - 10 ปี	-	-	0.115*
มากกว่า 10 ปี	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.17 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัด บุรีรัมย์ ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการด้านความสำเร็จของงานของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำ กว่า 5 ปี แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการด้านความสำเร็จของงานของครูที่มีประสบการณ์ในการ ทำงาน 5 - 10 ปี แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับการแสดงความ
 คิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์

ตาราง 4.18 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความต้องการของครู โรงเรียนเอกชน
 ในจังหวัดบุรีรัมย์

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (n = 113)	ร้อยละ
1. ควรให้ความสำคัญ สิทธิเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นครูเอกชน หรือครูของรัฐ	34	30.09
2. ควรปรับค่าตอบแทน เงินเดือนให้เหมาะสมสอดคล้องกับ สภาพเศรษฐกิจ	30	26.55
3. ผู้บริหาร โรงเรียนควรยอมรับฟังความคิดเห็น และให้ครูมี โอกาสในการทำงานอย่างสร้างสรรค์	28	24.78
4. ควรจัดสวัสดิการที่เหมาะสม โดยเฉพาะด้านการรักษาพยาบาล	12	10.62
5. ควรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น มีทุนการศึกษา สนับสนุนให้ศึกษา	9	7.96

จากตาราง 4.18 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความต้องการของครู โรงเรียน
 เอกชน ในจังหวัดบุรีรัมย์ ข้อที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรให้ความสำคัญ สิทธิเท่าเทียมกันไม่ว่า
 จะเป็นครูเอกชน หรือครูของรัฐ (ร้อยละ 30.09) รองลงมาคือ ควรปรับค่าตอบแทน เงินเดือนให้
 เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ (ร้อยละ 26.55) และผู้บริหาร โรงเรียนควรยอมรับฟัง
 ความคิดเห็น และให้ครูมีโอกาสในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ (ร้อยละ 24.78) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการของครู โรงเรียนเอกชน ที่จำแนกตาม เพศ วุฒิ การศึกษา ลักษณะของโรงเรียนเอกชนและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

ครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ที่มี เพศต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกันมีลักษณะของโรงเรียนเอกชนและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความต้องการแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษابุรีรัมย์ เขต 1 จำนวน 488 คน และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970, อ้างถึงในประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 214 คน แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามโรงเรียนต่าง ๆ จากนั้นกำหนดผู้ให้ข้อมูลด้วยการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ผลปรากฏว่าจากจำนวนข้อคำถาม 50 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทุกข้อโดยมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ต่อจากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาค ผลปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.9027 สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และคำร้อยละเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง
2. ความต้องการของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 1 ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การเปรียบเทียบความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และลักษณะของโรงเรียนวิเคราะห์ โดยการทดสอบค่าที (Independent Samples t-test) กรณีกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระแก่กัน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. การเปรียบเทียบความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ
5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยจัดคำตอบไว้ประเด็นเดียวกัน จากนั้นจึงทำการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์
สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับแรก คือด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 5.00$) รองลงมาคือ ด้านการควมรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.99$) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.98$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.97$) ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.97$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.96$) ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 4.96$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.89$) ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.82$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.81$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ วุฒิต่างการศึกษา ลักษณะของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความต้องการสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี และค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความต้องการสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

4. จากการศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับการความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารในโรงเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับสิทธิที่เท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นครูเอกชน หรือครูของรัฐ ควรปรับค่าตอบแทน เงินเดือนให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ และผู้บริหารโรงเรียนควรยอมรับฟังความคิดเห็น ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เป็นต้น

อภิปรายผล

การศึกษาความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ มีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะว่าทฤษฎีที่นำมาใช้ในการศึกษาเป็นทฤษฎีที่ถือได้ว่าเป็นหลักพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์เพราะฉะนั้นครูจึงมีความต้องการในระดับมากที่สุด ซึ่งก็สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาส โลว์ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการ ซึ่งมีอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ ปฐมอรรถกุล (2548) ที่ได้ศึกษาความต้องการของสมาชิกคุรุสภาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของคุรุสภาในจังหวัดภูเก็ต และพบว่าความต้องการของสมาชิกคุรุสภาจังหวัดภูเก็ต ที่มีต่อการจัดสวัสดิการของคุรุสภา โดยภาพรวมและในองค์ประกอบสวัสดิการสงเคราะห์และสวัสดิการเพื่อการดำรงชีวิตพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของมณฑล จันทโร (2549) ที่ได้ศึกษาความต้องการของสมาชิกคุรุสภาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของคุรุสภาในจังหวัดสงขลา งานวิจัยของคุณัญญาพร ทหารไทย (2550) ที่ได้ทำการศึกษาความต้องการของสมาชิกคุรุสภาจังหวัดพัทลุง ซึ่งล้วนมีผลการวิจัยที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ความต้องการของสมาชิกอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับคำกล่าวของ ฉันทรา กริหิรัญ (2550 : 15-17) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนไว้ว่า คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิต่างการศึกษา ลักษณะของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเนื้อหาที่ใช้ในการศึกษานี้ ซึ่งก็คือ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) ของเฮอรัชเบอร์ก (Herzberg) เป็นสิ่งที่เป็นบรรทัดฐานที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ต้องการให้เป็นไปในทางนั้นอยู่แล้ว แม้ว่าจะเป็นเพศที่ต่างกัน วุฒิต่างการศึกษาที่ไม่เท่ากัน ลักษณะของโรงเรียนที่ดำเนินการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน แต่แน่นอนว่าทุกคนย่อมต้องการปัจจัยที่เกื้อหนุนและปัจจัยพื้นฐานในการทำงานและดำรงชีวิตเหมือนกัน

3. ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จะมีความต้องการด้านความสำเร็จในการทำงานน้อยกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการ

ทำงานต่ำกว่า 5 ปี หรือ 5 - 10 ปี นั่นอาจเป็นเพราะว่าเมื่อครูทำงานในที่เดิม ๆ เป็นระยะเวลาที่ยาวนาน โดยที่ความต้องการต่าง ๆ ยังไม่ได้รับการตอบสนองอาจทำให้หมดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขาดแรงจูงใจที่จะสร้างสรรค์ผลงานให้ดีขึ้น ซึ่งอาจมีส่วนทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานด้อยลง ดังผลที่ออกมาว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุดในการศึกษาในครั้งนี้มีค่าเฉลี่ยความต้องการด้านความสำเร็จของงานน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ๆ นั่นเอง ซึ่งก็สอดคล้องกับสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการ ซึ่งมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการในขั้นแรก ๆ ไม่ได้รับการตอบสนอง ก็ยากที่จะทำให้ไปถึงความต้องการขั้นสูงสุดที่เกี่ยวกับความต้องการเพื่อตระหนักรู้ความสามารถของตนกับประพฤติกปฏิบัติตนตามความสามารถ และสุดความสามารถ โดยพึ่งเล็งประโยชน์ของคนอื่นและของสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นในการวางแผนทางการพัฒนาเพื่อตอบสนองความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ในส่วนที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผู้บริหาร โรงเรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องสิทธิที่เท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นครูเอกชน หรือครูของรัฐ
2. ควรปรับค่าตอบแทน เงินเดือนให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ
3. ผู้บริหาร โรงเรียนควรยอมรับฟังความคิดเห็น และให้ครูมีโอกาสในการทำงานอย่างสร้างสรรค์
4. ควรจัดสวัสดิการที่เหมาะสม โดยเฉพาะด้านการรักษาพยาบาล ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น มีทุนการศึกษาสนับสนุนให้ศึกษา
5. ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์เกอร์ให้เข้าใจและนำผลวิจัยเล่มนี้ร่วมประกอบในการวางแผนงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของครูในโรงเรียนเอกชน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ เมื่อค้นพบตามขอบเขตที่ดำเนินการ ผู้วิจัยมีข้อคิดเห็นว่าควรจะมีการศึกษาต่อในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการกับพฤติกรรมด้านการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับว่าเมื่อความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูอย่างไร

3. ควรมีการศึกษาความต้องการของคณะผู้บริหาร โรงเรียนเพื่อเปรียบเทียบกับความต้องการของครู

4. ควรมีการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจากหลาย ๆ เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อใช้เป็นข้อมูลเปรียบเทียบเพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏบรไน
Burmah Rajabhat University

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยสุโขทัย
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). รายงานการติดตามการดำเนินงานตามนโยบายด้านการศึกษาของ
รัฐบาล (ออนไลน์). <http://www.kamsondeedee.com/school/index.php/chapter-002/48-2008-12-12-12-42-47/104-1-?format=pdf>. เข้าถึงเมื่อ 24 กันยายน 2555.
- คุณัญพงษ์ ทหารไทย. (2550). ศึกษาความต้องการในการจัดสวัสดิการของสมาชิกครูสภาจังหวัด
พัทลุง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จินดา สุวรรณวงศ์. (2542). การศึกษาองค์ประกอบการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขต 3. วารสารวิชาการ. 2(5) : 2-30.
- จิรศักดิ์ อร่ามศรี. (2544). การปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับ
อาชีวศึกษาเขตการศึกษา 12. งานนิพนธ์ คม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี :
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นรา สมประสงค์. (2540). ประมวลความรู้ชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา
หน่วยที่ 5-8. นนทบุรี : บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2545. การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน์.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่
ที่ 2. บุรีรัมย์ : ภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
บุรีรัมย์.
- ปราณี रामสูตร และจรัส ค้างพันธ์. (2545). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตนเอง.
พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ธนาคารพิมพ์.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2532). ทศนะบางประการเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน. วารสารการศึกษา
แห่งชาติ. 13(6) : 7-9.
- พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550. (2551,11 มกราคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 12
ตอนที่ 7ก. หน้า 33.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2542). เจตคติและความพึงพอใจในการบริการ. นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

- ไมตรี สอนอาจ. (2546). การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ คม.
(การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- มณฑล จันทสโร. (2549). ความต้องการในการจัดสวัสดิการของสมาชิกคุรุสภาจังหวัดสงขลา.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ลักขณา สริวัฒน์. (2544). จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. กรุงเทพฯ : โอเคียนสโตร์.
- วิศิษฐ์ ชุมวรรฐายี. (2551). แนวทางการดำเนินงานตามนโยบายการจัดการศึกษาเอกชน ระดับต่ำ
กว่าปริญญาตรี. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
- สมเดช อ่างศิลา. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). สระแก้ว : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์. (2541). “การประกันคุณภาพการศึกษา” ; วารสารวิชาการ.1(15) : 28.
_____. (2542). มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิชย์.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2540). รวบรวมบทความทางประเมิณโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 5.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ ปฐมธรรมย์กุล. (2548). การศึกษาความต้องการของสมาชิกคุรุสภาเกี่ยวกับการจัด
สวัสดิการของคุรุสภาในจังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์. (การบริหารการศึกษา). สงขลา :
มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2543). ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการ
ปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุ
สภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2538). แนวโน้มของการศึกษาเอกชนประเภทสามัญ
ในอนาคต. กรุงเทพฯ : กองนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2544). ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการ
สงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน ในกรณีเจ็บป่วยและคลอดบุตร. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2544). คุณธรรมและจิตสำนึกของข้าราชการ. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). แนวทางการประกันคุณภาพภายใน
สถานศึกษา เพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอก. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

- สุพัฒน์ มนต์ไพบูลย์ (2540). **หลักการบริหารโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2545). **พื้นฐานการวิจัย**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน์.
- อารี พุกักดี. (2545). **การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนระดับ
ประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อมรวิชัย นาคทรรพ (2547). **รายงานฉบับย่อ เรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาค่าใช้จ่ายของ
สถานศึกษาและผู้ปกครองภายหลังมีการจัดสรรเงินอุดหนุนรายหัวจากรัฐบาล**. ม.ป.ท.
- Herzberg, F. M. et al. (1995). **The Motivation to Work**. New York : John Wiley and
Sons.
- Maslow, A. H. (1970). **Motivation and Personality**. 2nd ed. New York : Harper & Row
Publisers.
- Neuman, M. J. (2007). **Governance of Early Care and Education : Politics and Policy
in France and Sweden**. New York : Columbia University Press.
- Rhodes, C. (2004). **Valuing and Supporting Teachers : A Survey of Teacher Satisfaction
Dissatisfaction, Morale and Retention in an English Local Education
Authority**. Retrieved 5 July 2013, from <http://findarticles.com>.
- Steve, D. (2000). **Moving into the Third Outer Domain of Teacher Satisfaction**.
Retrieved 5 July 2013, from <http://findarticles.com>.

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๑)/วธ๑

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นางสาวศุภมาศ แก้วอำไพ

ด้วย นางสาวปณิสร นวลศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี ดร.สาธิต ผลเจริญ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอกความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทิบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑; ๐ ๔๔๖๐ คอ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๑)/วธ๑

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นางมณีวรรณ โสรถาวร

ด้วย นางสาวปณิสรา นวลศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี ดร.สาธิต ผลเจริญ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอกความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทิบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๑)/ว๕๑

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นางครุณี ศรีพรหม

ด้วย นางสาวปานิศรา นวลศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี คร.สาธิต ผลเจริญ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอกความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๑)/วธ๑

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนบุรีรัมย์บริหารธุรกิจ

ด้วย นางสาวปานิสร นวลศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี ดร.สาธิต ผลเจริญ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ใน การนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่ จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหา ประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวปานิสร นวลศรี ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับ กำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ คอ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๑)/วธ๑

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน

ด้วย นางสาวปณิสรา นวลศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี คร.สาธิต ผลเจริญ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ใน การนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการเก็บแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัย ดังกล่าว จึงขอกความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ คอ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเลขที่.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์
2. คำตอบของแต่ละท่านอาจแตกต่างกันได้ ไม่มีคำตอบที่ถูกต้องหรือผิด ผู้วิจัยจะใช้คำตอบในการวิจัยครั้งนี้นำเสนอข้อมูลในภาพรวมเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น
3. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในจังหวัดบุรีรัมย์
4. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 4 ข้อ
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 50 ข้อ
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

(นางสาวปาณิสรา นวลศรี)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดกาเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. วุฒิการศึกษา

 ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

 ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี มากกว่า 10 ปี

4. ลักษณะของโรงเรียนเอกชน

 ประเภทสามัญ ประเภทอาชีวศึกษา

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 50 ข้อ

คำชี้แจง

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาระดับความคิดเห็นตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความต้องการในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความต้องการในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความต้องการในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความต้องการในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความต้องการในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประเด็นความต้องการ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
	ด้านความสำเร็จของงาน					
1	ท่านต้องการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					
2	ท่านต้องการได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่ตรงตามความสามารถ					
3	ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน					
4	ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานตามหน้าที่					
5	ท่านต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ					
	ด้านการยอมรับนับถือ					
6	ท่านต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือในองค์กร					
7	ท่านต้องการความศรัทธาและการยอมรับในความรู้ความสามารถจากนักเรียน					
8	ท่านต้องการการยอมรับผลการปฏิบัติงานจากผู้ปกครอง					
9	ท่านต้องการการยกย่องให้เกียรติจากผู้ร่วมงานตามสมควร					
10	ท่านต้องการการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา					

ข้อ	ประเด็นความต้องการ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
	ด้านลักษณะของงาน					
11	ท่านต้องการ โอกาสในการสร้างสรรค์ผลงานตามความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
12	ท่านต้องการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ					
13	ท่านต้องการ โอกาสรับผิดชอบงานที่สำคัญ และท้าทาย					
14	ท่านต้องการเป็นผู้รับผิดชอบงานอย่างต่อเนื่องจนจบโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ					
15	ท่านต้องการมีสิทธิในการเลือกทีมงานเพื่อปฏิบัติงานใด ๆ					
	ด้านความรับผิดชอบ					
16	ท่านต้องการให้มีการมอบหมายงานรับผิดชอบที่ชัดเจน					
17	ท่านต้องการ ได้รับอำนาจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่รับผิดชอบ					
18	ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ					
19	ท่านต้องการให้ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ในองค์กร ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงาน					
20	ท่านต้องการให้มีการมอบหมายงานรับผิดชอบที่ตรงตามความสามารถ และความสนใจ					
	ด้านความก้าวหน้า					
21	ท่านต้องการได้รับการฝึกอบรม พัฒนา สัมมนาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ					
22	ท่านต้องการให้องค์กรเปิดโอกาสให้ลาเพื่อศึกษาต่อได้					
23	ท่านต้องการให้มีการปรับเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่					
24	ท่านต้องการให้เปิด โอกาสเพื่อที่บุคลากรจะมีความก้าวหน้าในวิชาชีพได้ตามความสนใจ					
25	ท่านต้องการให้มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างจริงจังจากผู้บังคับบัญชา					

ข้อ	ประเด็นความต้องการ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
	ด้านนโยบายและการบริหาร					
26	ท่านต้องการให้องค์กรมีนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่					
27	ท่านต้องการให้มีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน					
28	ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายการปฏิบัติงานในองค์กร					
29	ท่านต้องการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
30	ท่านต้องการให้องค์กรมีนโยบายที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่					
	ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา					
31	ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน					
32	ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ปฏิบัติงาน					
33	ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชา แนะนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่					
34	ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาร่วมรับรู้ และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
35	ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาบริหารองค์กรด้วยความยุติธรรม					
	ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน					
36	ท่านต้องการให้บุคลากรในองค์กรมีความรักความสามัคคีกัน					
37	ท่านต้องการให้มีการช่วยเหลือพึ่งพากันในการปฏิบัติหน้าที่					
38	ท่านต้องการให้มีการแนะนำ ส่งเสริมกันในการปฏิบัติหน้าที่ตามความสามารถ					
39	ท่านต้องการให้มีการพบปะสร้างสรรค์กันตามโอกาสที่เหมาะสม					
40	ท่านต้องการให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยมีเป้าหมายเดียวกันคือความสำเร็จขององค์กร					

ข้อ	ประเด็นความต้องการ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
	ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล					
41	ท่านต้องการให้เงินเดือนมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล					
42	ท่านต้องการให้เงินเดือนมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย					
43	ท่านต้องการให้องค์กรจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม					
44	ท่านต้องการให้องค์กรมีการปรับเลื่อนขั้นของเงินเดือนตามวุฒิทางการศึกษาที่สูงขึ้น					
45	ท่านต้องการให้องค์กรมีการตอบแทนโบนัสประจำปี หรือตามโอกาสที่สมควร					
	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
46	ท่านต้องการให้องค์กรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอและสะดวกต่อการนำไปใช้					
47	ท่านต้องการให้องค์กรจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน					
48	ท่านต้องการให้องค์กรดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาในการปฏิบัติหน้าที่					
49	ท่านต้องการให้องค์กรจัดหาเวลาในการพักผ่อนและร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม					
50	ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended questions) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้
แสดงความคิดเห็น เสนอแนะ เกี่ยวกับความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง

โปรดแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ เกี่ยวกับความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนใน
จังหวัดบุรีรัมย์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก จ

การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง

ประเด็นความต้องการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ΣR	ค่า IOC
	1	2	3		
ด้านความสำเร็จของงาน					
ท่านต้องการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	1	1	1	3	1.00
ท่านต้องการได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่ตรงตามความสามารถ	1	1	1	3	1.00
ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน	1	1	1	3	1.00
ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานตามหน้าที่	1	1	1	3	1.00
ท่านต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ	1	1	1	3	1.00
ด้านการยอมรับนับถือ					
ท่านต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือในองค์กร	1	1	1	3	1.00
ท่านต้องการความศรัทธาและการยอมรับในความรู้ความสามารถจากนักเรียน	1	1	1	3	1.00
ท่านต้องการการยอมรับผลการปฏิบัติงานจากผู้ปกครอง	1	0	1	2	0.67
ท่านต้องการการยกย่องให้เกียรติจากผู้ร่วมงานตามสมควร	1	1	1	3	1.00
ท่านต้องการการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1.00
ด้านลักษณะของงาน					
ท่านต้องการโอกาสในการสร้างสรรค์ผลงานตามความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1	1	1	3	1.00
ท่านต้องการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ	1	0	1	2	0.67
ท่านต้องการโอกาสรับผิดชอบงานที่สำคัญ และท้าทาย	1	1	1	3	1.00
ท่านต้องการเป็นผู้รับผิดชอบงานอย่างค้ำคอเนื่องจนจบโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ	1	1	1	3	1.00
ท่านต้องการมีสิทธิในการเลือกทีมงานเพื่อปฏิบัติงานใด ๆ	1	1	1	3	1.00

ด้านความรับผิดชอบ					
ท่านต้องการให้มีการมอบหมายงานรับผิดชอบที่ชัดเจน	1	1	1	3	1.00
ท่านต้องการได้รับอำนาจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	3	1.00
ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ	1	1	1	3	1.00
ท่านต้องการให้ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ในองค์กร ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00
ท่านต้องการให้มีการมอบหมายงานรับผิดชอบที่ตรงตามความสามารถ และความสนใจ	1	1	1	3	1.00
ด้านความก้าวหน้า					
ท่านต้องการได้รับการฝึกอบรม พัฒนา สัมมนาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	1	1	1	3	1.00
ท่านต้องการให้องค์กรเปิดโอกาสให้ลาเพื่อศึกษาต่อได้	1	1	1	3	1.00
ท่านต้องการให้มีการปรับเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่	1	1	1	3	1.00
ท่านต้องการให้เปิดโอกาสเพื่อที่บุคคลากรจะมีความก้าวหน้าในวิชาชีพได้ตามความสนใจ	1	1	1	3	1.00
ท่านต้องการให้มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างจริงจังจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1.00
ด้านนโยบายและการบริหาร					
ท่านต้องการให้องค์กรมีนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่	1	1	1	3	1.00
ท่านต้องการให้มีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน	1	1	0	2	0.67
ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายการปฏิบัติงานในองค์กร	1	1	1	3	1.00
ท่านต้องการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1.00
ท่านต้องการให้องค์กรมีนโยบายที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่	1	1	1	3	1.00
ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา					
ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	3	1.00

ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นกันเองกับผู้ปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00
ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชา แนะนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่	1	1	1	3	1.00
ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาร่วมรับรู้ และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	0	2	0.67
ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาบริหารองค์กรด้วยความยุติธรรม	1	1	1	3	1.00
ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน					
ท่านต้องการให้บุคลากรในองค์กรมีความรักความสามัคคีกัน	1	1	1	3	1.00
ท่านต้องการให้มีการช่วยเหลือพึ่งพากันในการปฏิบัติหน้าที่	1	1	1	3	1.00
ท่านต้องการให้มีการแนะนำ ส่งเสริมกันในการปฏิบัติหน้าที่ตามความสามารถ	1	1	1	3	1.00
ท่านต้องการให้มีการพบปะสร้างสรรค์กันตามโอกาสที่เหมาะสม	1	1	1	3	1.00
ท่านต้องการให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยมีเป้าหมายเดียวกันคือความสำเร็จขององค์กร	1	1	1	3	1.00
ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล					
ท่านต้องการให้เงินเดือนมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล	1	1	1	3	1.00
ท่านต้องการให้เงินเดือนมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	3	1.00
ท่านต้องการให้องค์กรจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม	1	1	1	3	1.00
ท่านต้องการให้องค์กรมีการปรับเลื่อนขั้นของเงินเดือนตามวุฒิทางการศึกษาที่สูงขึ้น	1	1	1	3	1.00
ท่านต้องการให้องค์กรมีการตอบแทนโบนัสประจำปี หรือตามโอกาสที่สมควร	1	1	1	3	1.00
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
ท่านต้องการให้องค์กรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอและสะดวกต่อการนำไปใช้	1	1	1	3	1.00
ท่านต้องการให้องค์กรจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	1	1	1	3	1.00

ท่านต้องการให้องค์กรดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดเวลาในการปฏิบัติหน้าที่	1	1	1	3	1.00
ท่านต้องการให้องค์กรจัดหาเวลาในการพักผ่อนและร่วม กิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1.00
ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1	1	1	3	1.00

ค่าดัชนีความสอดคล้อง มีค่าระหว่าง 0.67 – 1.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก จ
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	NO.1	5.0000	.0000	30.0
2.	NO.2	5.0000	.0000	30.0
3.	NO.3	5.0000	.0000	30.0
4.	NO.4	5.0000	.0000	30.0
5.	NO.5	5.0000	.0000	30.0
6.	NO.6	5.0000	.0000	30.0
7.	NO.7	5.0000	.0000	30.0
8.	NO.8	5.0000	.0000	30.0
9.	NO.9	5.0000	.0000	30.0
10.	NO.10	5.0000	.0000	30.0
11.	NO.11	5.0000	.0000	30.0
12.	NO.12	5.0000	.0000	30.0
13.	NO.13	5.0000	.0000	30.0
14.	NO.14	5.0000	.0000	30.0
15.	NO.15	5.0000	.0000	30.0
16.	NO.16	5.0000	.0000	30.0
17.	NO.17	5.0000	.0000	30.0
18.	NO.18	5.0000	.0000	30.0
19.	NO.19	5.0000	.0000	30.0
20.	NO.20	5.0000	.0000	30.0
21.	NO.21	5.0000	.0000	30.0
22.	NO.22	5.0000	.0000	30.0
23.	NO.23	5.0000	.0000	30.0
24.	NO.24	5.0000	.0000	30.0
25.	NO.25	5.0000	.0000	30.0
26.	NO.26	5.0000	.0000	30.0
27.	NO.27	5.0000	.0000	30.0
28.	NO.28	5.0000	.0000	30.0
29.	NO.29	5.0000	.0000	30.0
30.	NO.30	5.0000	.0000	30.0
31.	NO.31	3.7333	.9072	30.0
32.	NO.32	4.0000	.9469	30.0
33.	NO.33	3.5333	1.2243	30.0
34.	NO.34	3.9333	.7397	30.0
35.	NO.35	3.7333	.8277	30.0
36.	NO.36	3.7667	1.0063	30.0
37.	NO.37	3.8000	.6644	30.0
38.	NO.38	3.2667	1.1121	30.0
39.	NO.39	3.3667	.7649	30.0
40.	NO.40	3.3000	1.3170	30.0
41.	NO.41	4.0000	.6948	30.0
42.	NO.42	4.2000	.7144	30.0
43.	NO.43	4.2333	.7279	30.0
44.	NO.44	4.3667	.7184	30.0
45.	NO.45	4.1667	.6477	30.0
46.	NO.46	4.0667	.6915	30.0
47.	NO.47	3.8333	1.2617	30.0
48.	NO.48	4.2000	.8867	30.0

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
49.	NO.49	4.0333	.7649	30.0
50.	NO.50	4.4333	.7279	30.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 50

Alpha = .9027

มหาวิทยาลัยสุโขทัย
Buriram Rajabhat University

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวปานิสราน นวนลศรี

วัน เดือน ปีเกิด วันพฤหัสบดี ที่ 2 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2529

สถานที่เกิด 194 หมู่ 14 ตำบลโนนดินแดง อำเภอ โนนดินแดง
จังหวัดบุรีรัมย์ รหัสไปรษณีย์ 31260

ตำแหน่งหน้าที่การงาน ครูโรงเรียนเอกชน โรงเรียนมูลนิธิรุ่งนภาโนนดินแดง ตำบลโนนดินแดง
อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์ 31260

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2549 บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ)
สาขาบริหารธุรกิจคอมพิวเตอร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

พ.ศ. 2555 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์