

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติของครูในโรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ศึกษาโครงสร้างระบบบริหารโรงเรียนเอกชน และโรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

ตอนที่ 2 ศึกษามาตรฐานคุณภาพของโรงเรียนเอกชน

ตอนที่ 3 ศึกษาเรื่องเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

ตอนที่ 4 สวัสดิการครูโรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

ตอนที่ 5 ศึกษาเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

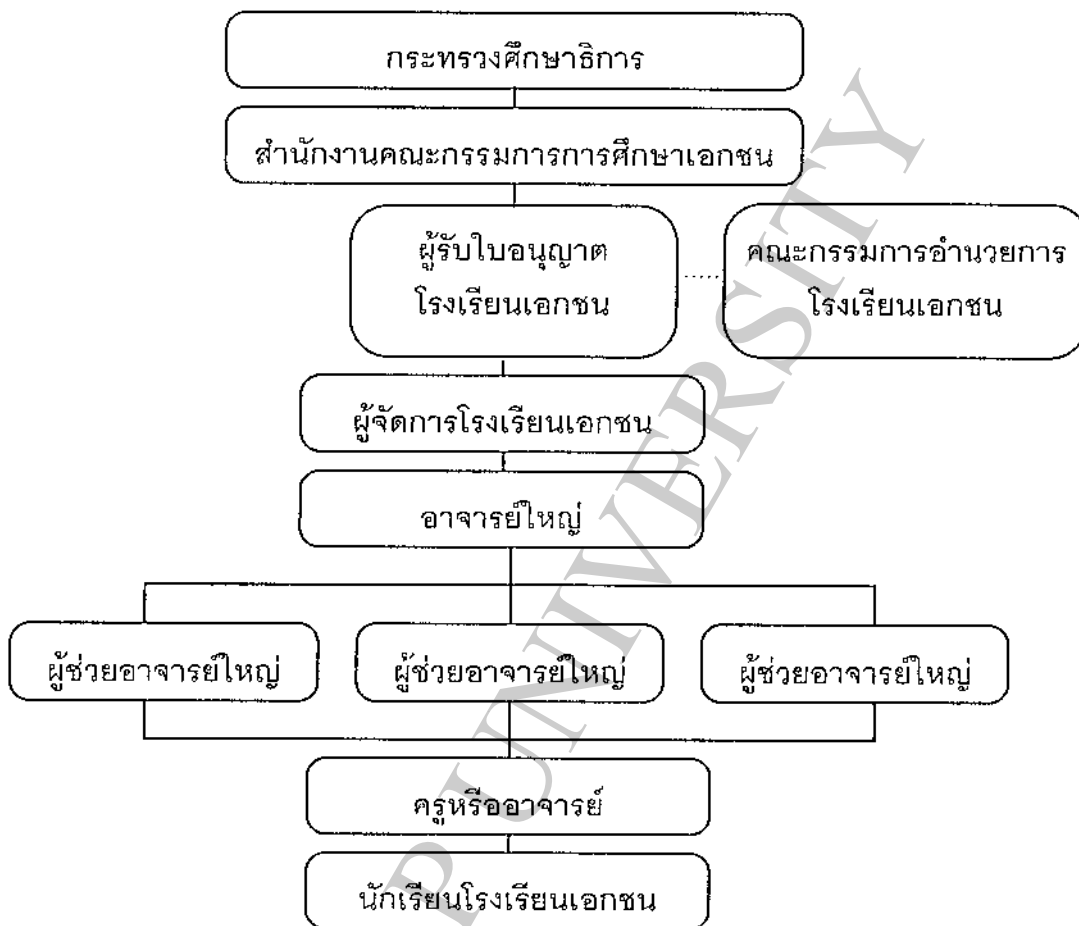
ตอนที่ 1

โครงสร้างระบบบริหารโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนมูลนิธิ แห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

โรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยเป็นโรงเรียนเอกชนในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ใช้ระบบบริหารโรงเรียนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน 2525 ระบบบริหารงานของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย และระเบียบข้อบังคับกองการศึกษา

" ระบบบริหารโรงเรียนเอกชนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2525 กำหนดให้มีผู้รับใบอนุญาต คณะกรรมการอำนวยการ ผู้จัดการ และครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ ทำหน้าที่ในการบริหารโรงเรียน " (สนธยา เข็นนันทน์, 2531 : 18 - 22) ดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1 : โครงสร้างระบบบริหารโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เป็นหน่วยงานราชการในกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วยปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมการศึกษา นอกโรงเรียน อธิบดีกรมวิชาการ อธิบดีกรมสามัญศึกษา อธิบดีกรมอาชีวศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเจ็ดคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้รับใบอนุญาตหรือผู้จัดการจำนวนสองคน ครูใหญ่หรือครูสองคน และบุคคลอื่นอีกสามคนเป็นกรรมการ ให้เลขาธิการเป็นกรรมการและเลขานุการ โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ให้ความเห็นหรือคำแนะนำแก่รัฐมนตรีเกี่ยวกับการศึกษา และการดำเนินงานของโรงเรียน การจัดทำโครงการส่งเสริมการศึกษาของโรงเรียนและประสานงานการศึกษากับส่วนราชการอื่น เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและส่งเสริมการศึกษาและกิจการของโรงเรียน
2. ให้ความเห็นหรือคำแนะนำแก่รัฐมนตรีในการออกกฎหมายกระทรวงหรือระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน
3. แต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใด ตามที่คณะกรรมการการศึกษาเอกชนมอบหมาย
4. ปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

โดยให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ทำหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (กทช. เป็น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ, 2537 : 20)

ผู้รับใบอนุญาต

เป็นบุคคลหรือผู้แทนของนิติบุคคลที่ได้รับใบอนุญาตในการจัดตั้งโรงเรียน ทำหน้าที่ควบคุม ดูแล รับผิดชอบการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน กฎหมาย ระเบียบ และคำสั่งต่าง ๆ ของทางราชการ (สนธยา เข็นนันทน์, 2531 : 20)

คณะกรรมการอำนวยการโรงเรียน

เป็นคณะบุคคลที่ประกอบด้วยผู้รับใบอนุญาตเป็นประธาน ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการหนึ่งคน ผู้จัดการโรงเรียน และครูใหญ่ เป็นกรรมการเลขานุการโดยตำแหน่ง ทำหน้าที่ในการควบคุมดูแลโรงเรียนให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน กฎหมายอื่น

พิจารณาคำร้องทุกข์ของครู นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน อีกทั้งเสนอความคิดเห็นให้คำแนะนำแก่ผู้รับใบอนุญาต เกี่ยวกับนโยบายและการดำเนินงานของโรงเรียน (กองโรงเรียนสามัญศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ, 2536 : 4)

ผู้จัดการหรือผู้อำนวยการ

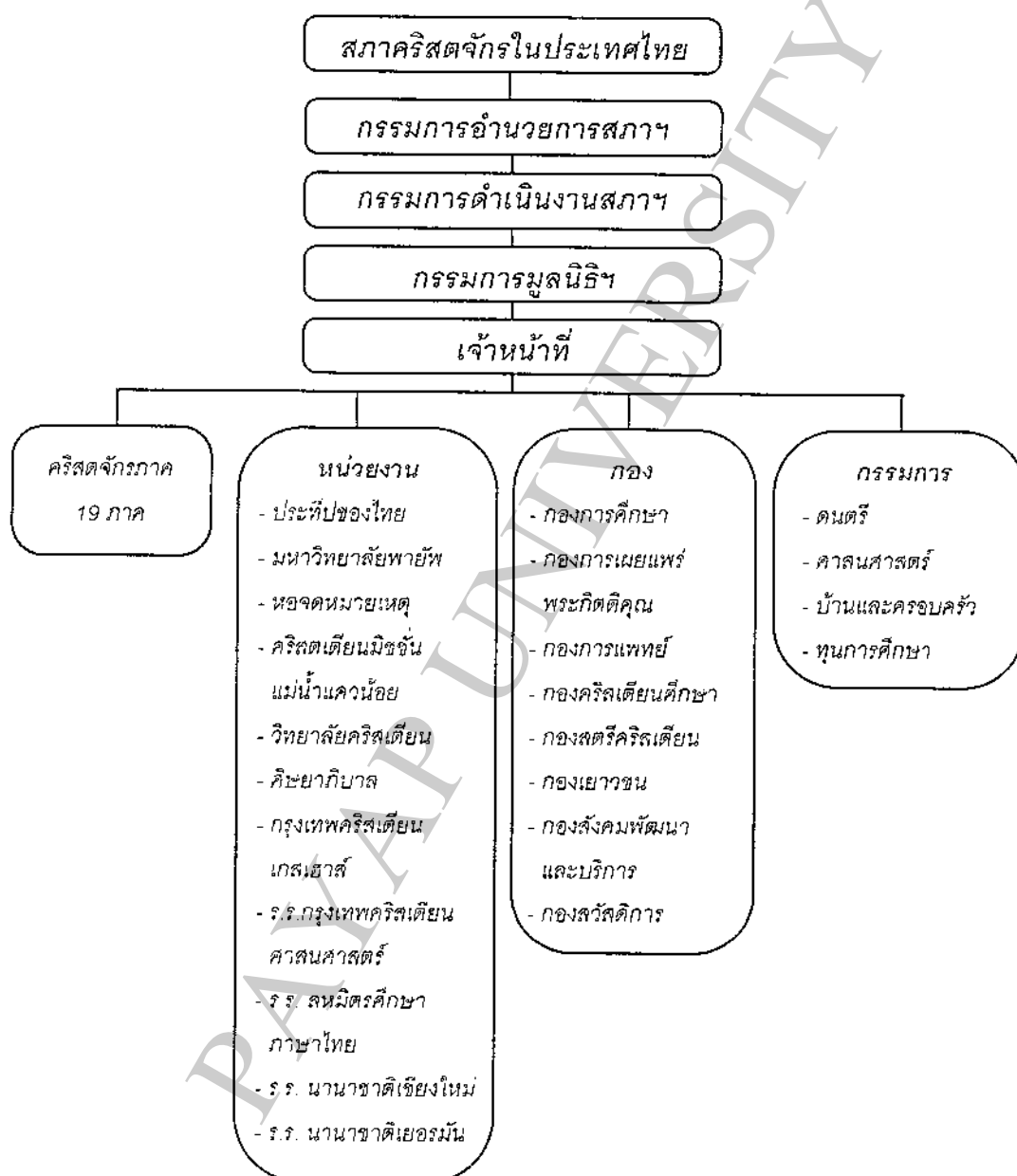
เป็นผู้ที่ทำหน้าที่จัดการหรือผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน โดยผู้รับใบอนุญาตเป็นผู้เสนอชื่อขอแต่งตั้งจากกระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ และนโยบายของทางราชการ โดยเสนอแนะต่อผู้รับใบอนุญาตในการจัดหาอุปกรณ์การสอน ซ่อมแซมสิ่งที่จะต้องใช้ในการกิจการของโรงเรียน ส่งบุคลากรเข้ารับการสัมมนาทางวิชาการและควบคุมความสงบเรียบร้อยภายในโรงเรียน

ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่

เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ดูแล รับผิดชอบการปฏิบัติการทางด้านการศึกษาการสอนของโรงเรียน ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ

สำหรับโรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย นอกจากจะต้องใช้ระบบบริหารโรงเรียนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนแล้ว จะต้องอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของกองการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยด้วย โดยที่สภาคริสตจักรในประเทศไทยจัดระบบโครงสร้างในการบริหารงาน ดังภาพที่ 2

ภาพที่ 2 : โครงสร้างการบริหารของสภาคริสตจักรในประเทศไทย (สภาคริสตจักรในประเทศไทย, 1974 : 30 - 42)



แหล่งที่มา กองการศึกษามุขนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย พ.ศ. 2538 (เอกสารการประชุมผู้บริหาร 17 - 19 ตุลาคม 2538)

สภาคริสตจักรในประเทศไทย

เป็นองค์การคริสตศาสนา นิกายโปรเตสแตนท์ ได้รับการรับรองถูกต้องตามกฎหมายโดยกรมศาสนา เพื่อทำพันธกิจประกาศเผยแผ่คริสต์ศาสนา นิกายโปรเตสแตนท์ งานสังคมพัฒนา งานด้านการศึกษาและงานด้านการแพทย์ในประเทศไทย

กรรมการอำนวยการสภาคริสตจักรในประเทศไทย

ประกอบด้วยประธานสภาคริสตจักรในประเทศไทย เป็นประธานกรรมการ รองประธานสภาคริสตจักรในประเทศไทย เลขานุการสภาคริสตจักรในประเทศไทย เภรัญญิกสภาคริสตจักรในประเทศไทย ผู้แทนภาคละ 1 คน และสำรอง 1 คน ซึ่งได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการประจำภาค บุคคลอื่นอีก 3 คนที่สภาคริสตจักรในประเทศไทย คัดเลือกจากบรรดาคริสตสมาชิกทั่วไป มีหน้าที่ ปฏิบัติการแทนสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยไม่ขัดต่อมติของสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย เลือกตั้งซ่อมเมื่อตำแหน่งกรรมการใด ๆว่างลง พิจารณาเชิญคณะมิชชัน หรือลัทธิที่ทำงานร่วมกับสภาคริสตจักรในประเทศไทย

กรรมการดำเนินงานสภาคริสตจักรในประเทศไทย

ประกอบด้วยประธานสภาคริสตจักรในประเทศไทย เป็นประธานกรรมการ รองประธานสภาคริสตจักรในประเทศไทย เลขานุการสภาคริสตจักรในประเทศไทย เภรัญญิกสภาคริสตจักรในประเทศไทย กรรมการที่เลือกจากกรรมการอำนวยการสภาคริสตจักรในประเทศไทยอีก 5 คน มีหน้าที่ ปฏิบัติงานแทนกรรมการอำนวยการสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านการเงิน บุคลากร การบริหารด้านทรัพย์สิน และพิจารณามติจากกองต่าง ๆ ในสภาคริสตจักรในประเทศไทย เพื่อเสนอต่อกรรมการอำนวยการสภาคริสตจักรในประเทศไทย

มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

สภาคริสตจักรในประเทศไทย ในลักษณะของนิติบุคคลที่มีอำนาจตามกฎหมาย เพื่อประโยชน์รับโอนทรัพย์สิน และดอกผลจากทรัพย์สินของมูลนิธิฯ มาใช้จ่ายในการกุศล

กรรมการมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

ประกอบด้วย ประธานสภาคริสตจักรในประเทศไทย เป็นประธานกรรมการ รองประธานสภาคริสตจักรในประเทศไทย เลขานุการสภาคริสตจักรในประเทศไทย เภรัญญิก

สภาคริสตจักรในประเทศไทย และบุคคลอื่นอีก 3 - 5 คน ซึ่งแต่งตั้งโดยกรรมการอำนวยการสภาคริสตจักรในประเทศไทย

มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย อาจมอบอำนาจให้บุคคลหนึ่งบุคคลใด ซึ่งเป็นคริสตสมาชิกของสภาคริสตจักรในประเทศไทย และมีภูมิลำเนาอยู่ในท้องที่เดียวกับสถาบัน หน่วยงานของมูลนิธิฯ นั้นเป็นตัวแทนมูลนิธิฯ ลงชื่อในเอกสารเป็นเจ้าของสถาบันหรือหน่วยงานที่มูลนิธิฯ เป็นเจ้าของแต่ละบุคคลที่ได้รับมอบอำนาจให้เป็นตัวแทนของมูลนิธิฯ จะต้องไม่เป็นเจ้าหน้าที่ประจำสถาบัน หรือหน่วยงานนั้น ๆ

เจ้าหน้าที่

สภาคริสตจักรในประเทศไทย มีผู้ทำหน้าที่บริหารงานอยู่ 4 คน คือ ประธาน รองประธาน เลขานุการ และเหรัญญิก ซึ่งสมาชิกสภาคริสตจักรในประเทศไทย เลือกตั้งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามวาระละ 4 ปี

คริสตจักรภาค

คือคริสตจักรหลายคริสตจักร และหมวดคริสตชนรวมกันตั้งอยู่ในเขตภาค ซึ่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยได้กำหนดไว้โดยถือเขตภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม หรือภาษาเป็นเกณฑ์ ในปัจจุบันมีคริสตจักรภาคจำนวน 19 ภาค

องค์กรที่ทำหน้าที่ส่งเสริมการทำพันธกิจคริสตจักร

ประกอบด้วย หน่วยงาน กอง และกรรมการต่าง ๆ

หน่วยงาน มี 11 หน่วยงาน ได้แก่ ระเบียบของไทย มหาวิทยาลัยพายัพ หอจดหมายเหตุคริสเตียนมิชชันแม่น้ำแควน้อย วิทยาลัยคริสเตียน ศิษยาภิบาล กรุงเทพมหานครคริสเตียนเกสท์เฮาส์ โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนศาสนศาสตร์ โรงเรียนสนมตรศึกษาภาษาไทย โรงเรียนนานาชาติเชียงใหม่ และโรงเรียนนานาชาติเยอรมัน

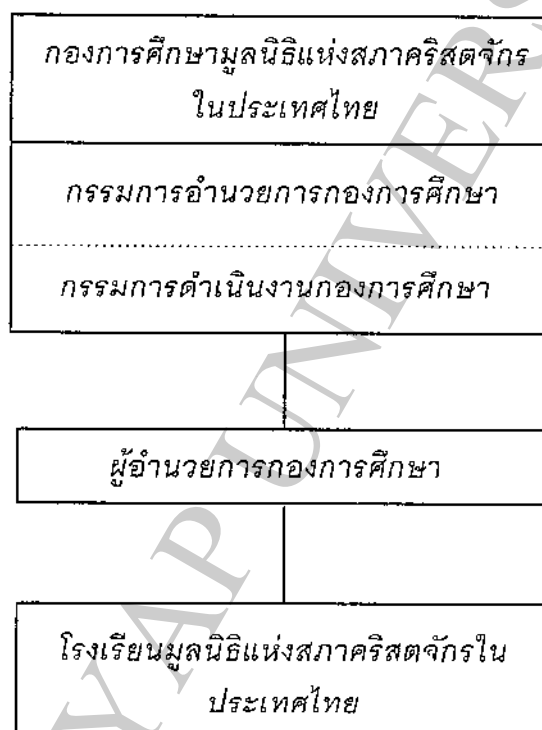
กอง มี 8 กอง ได้แก่ กองการศึกษา กองเผยแพร่พระกิตติคุณ กองคริสเตียนศึกษา กองการแพทย์ กองสตรีคริสเตียน กองเยาวชน กองสังคมพัฒนาและบริการ และกองสวัสดิการ

กรรมการ มีจำนวน 4 กรรมการ ได้แก่ กรรมการดนตรี กรรมการศาสนศาสตร์ กรรมการอำนวยการบ้านและครอบครัว และกรรมการทุนการศึกษา

กองการศึกษามูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

เป็นหน่วยงานของสภาคริสตจักรในประเทศไทยที่รับผิดชอบในการให้บริการการศึกษา ระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา (กองการศึกษามูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย, 1991 : 1) ตามภาพที่ 3

ภาพที่ 3 : โครงสร้างบริหารงานกองการศึกษา (กองการศึกษามูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย , 1991 : 2 - 14)



แหล่งที่มา กองการศึกษา มูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย (เอกสารการประชุมผู้
บริหารโรงเรียน 17 - 19 ตุลาคม 2538)

กรรมการอำนวยการกองการศึกษาฯ

ประกอบด้วยกรรมการที่ได้รับคัดเลือกจากกรรมการอำนวยการ กองการศึกษาฯ มีหน้าที่ บริหารกิจการที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของคณะกรรมการอำนวยการกองการศึกษาฯ และควบคุมการบริหารกองการศึกษาฯ ให้เป็นไปตามนโยบายของกรรมการอำนวยการกองการศึกษาฯ

ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ

เป็นบุคคลที่สมัครผ่านการคัดเลือกของกรรมการอำนวยการกองการศึกษาฯ ที่เสนอชื่อเพื่อแต่งตั้งโดยมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีวาระการทำงานสมัยละ 5 ปี และกรรมการอำนวยการกองการศึกษาฯ มีสิทธิ์พิจารณาเสนอต่อวาระใหม่ ต่อ มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ได้ตามที่เห็นสมควร มีอำนาจหน้าที่บริหารงานกองการศึกษาฯ ดูแลตรวจบัญชี และเอกสารต่าง ๆ ของโรงเรียน หรือมอบหมายให้บุคคลใดเป็นผู้ตรวจแทนได้ พิจารณาปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียนใน มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เสนอต่อกรรมการอำนวยการกองการศึกษาฯ พิจารณาการวางแผนพัฒนาโรงเรียนทั้งด้านทรัพย์สิน อาคารสถานที่ และบุคลากร ติดต่อบริการงานกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

โรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

ปัจจุบันมีโรงเรียนภายใต้ความรับผิดชอบของกองการศึกษาฯ ทั่วประเทศจำนวน 24 โรงเรียน

กรรมการอำนวยการโรงเรียน

กรรมการอำนวยการตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ซึ่งประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต หรือผู้แทนนิติบุคคลที่ได้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนเป็นประธาน กรรมการ ผู้จัดการ ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการหนึ่งคน และบุคคลอื่นซึ่งผู้รับใบอนุญาต (มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย) แต่งตั้งจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน แต่ไม่เกิน 8 คน ในจำนวนนี้อาจน้อยต้องเป็นผู้แทนครูในโรงเรียนนั้น 1 คน ผู้แทนผู้ปกครองนักเรียนนั้น 1 คน เป็นกรรมการ และให้ครูใหญ่เป็นกรรมการและเลขานุการ มีอำนาจหน้าที่แต่งตั้งหรือถอดถอนผู้บริหารโรงเรียนและผู้ช่วยครูใหญ่ ต่อกรรมการอำนวยการกองการศึกษาฯ พิจารณา

และอนุมัติการเงินของโรงเรียน พิจารณางานก่อสร้าง เสนอต่กรรมการอำนวยการกองการศึกษาฯ

คณะกรรมการบริหารโรงเรียน

ในการบริหารโรงเรียนฯ มีคณะกรรมการบริหารโรงเรียนอีกหนึ่งชุด ซึ่งประกอบด้วย กรรมการอย่างน้อย 3 คน แต่ไม่เกิน 8 คน โดยผู้อำนวยการหรือผู้จัดการโรงเรียนเป็นประธาน โดยตำแหน่ง อาจารย์ใหญ่หรือครูใหญ่ เจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้าอื่น ๆ ทำหน้าที่บริหารงานในโรงเรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกรรมการอำนวยการโรงเรียน ในด้านกรเงิน ความเห็นชอบในการว่าจ้างหรือเลิกจ้างบุคลากร และพิจารณาต่ออายุการทำงานหลังเกษียณอายุบุคลากร

ผู้อำนวยการหรือผู้จัดการโรงเรียนมูลนิธิฯ

เป็นบุคคลที่มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย แต่งตั้งและได้รับใบอนุญาตถูกต้องตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 เป็นสมาชิกสมบรูณ์ของคริสตจักรสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีหน้าที่ในการบริหารโรงเรียน ให้เป็นไปตามนโยบายของสภาคริสตจักร และพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525

อาจารย์ใหญ่หรือครูใหญ่โรงเรียนมูลนิธิฯ

เป็นบุคคลที่มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย แต่งตั้งและได้รับใบอนุญาตถูกต้องตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 เป็นสมาชิกสมบรูณ์ของคริสตจักรสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีหน้าที่บริหารงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ให้เป็นไปตามหลักสูตร กระทรวงศึกษาธิการ

โรงเรียน มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ตามที่กล่าวมานั้นเป็นโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายของสภาคริสตจักรและพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ตามภาพที่ 4

ตอนที่ 2

การรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา โรงเรียนเอกชน

โรงเรียน มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เป็นโรงเรียนเอกชนในความรับผิดชอบของกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ทำหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ด้านการศึกษาโรงเรียนเอกชน ได้พบว่าโรงเรียนเอกชนมีความหลากหลายในเรื่องคุณภาพการศึกษา ทำให้ผู้รับบริการจากโรงเรียนเอกชน ขาดความศรัทธา และในขณะเดียวกันรัฐบาลก็ขาดความมั่นใจ ในการมอบหมายให้รับผิดชอบในการจัดการศึกษา จึงนำที่จะได้ศึกษาถึงแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน เพื่อเสริมบทบาทโรงเรียนเอกชนให้โดดเด่น และสามารถแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาของรัฐได้อย่างแท้จริง (จรัส มองมาก, 2537 : 64 - 65)

มาตรฐานคุณภาพการศึกษารโรงเรียนเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้กำหนดองค์ประกอบของมาตรฐานคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอาไว้ 8 องค์ประกอบ ได้แก่

ปรัชญาและแนวนโยบายของโรงเรียน

เป็นการกำหนดทิศทางในการจัดการศึกษาในโรงเรียน ซึ่งเกิดจากแนวคิดของคณะผู้บริหารโรงเรียน ครู และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน ร่วมกันกำหนดให้อยู่ในกรอบของทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมของเด็กที่เกิดจากการอบรมเลี้ยงดู

การจัดการเรียนการสอน

โรงเรียนต้องจัดกระบวนการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ มีการใช้สื่อการสอนและฝึกปฏิบัติจริง เพื่อให้เป็นไปตามปรัชญาของโรงเรียน

งานกิจการนักเรียน

ซึ่งครอบคลุมถึงงานบริการ เพื่อมุ่งส่งเสริมและพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านอย่างเหมาะสม

การบริหารงานบุคคล

มีระบบในการบริหารที่สามารถนำไปสู่ความสำเร็จได้เป็นอย่างดี โดยทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ

การบริหารธุรกิจและการเงิน

จัดระบบ ระเบียบให้มีความคล่องตัว และรวดเร็ว จนเกิดประโยชน์ ในลักษณะประหยัดและถูกต้อง

ความสัมพันธ์กับชุมชน

มีลักษณะของการสร้างสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับชุมชนอย่างเหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน

อาคารสถานที่

จัดอาคารสถานที่ และบริเวณทั่วไปของโรงเรียนให้มีสภาพ และบรรยากาศเหมาะสมปลอดภัย และใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุด

ประสิทธิผลของโรงเรียน

โรงเรียนจะต้องดำเนินการเป็นที่ปรากฏชัดเจน ทั้งพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ความพึงพอใจในอาชีพของบุคลากร และภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน

องค์ประกอบทั้ง 8 ตัวดังกล่าว เป็นขอบข่ายของความสำเร็จในการดำเนินการในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุถึงควมมีคุณภาพของโรงเรียน โดยกำหนดให้มีมาตรฐาน 24 มาตรฐาน และในแต่ละมาตรฐานมีตัวชี้คุณภาพเป็นเครื่องมือวัดว่ามีความสำเร็จแค่ไหน (จรรยาพร ธรณินทร์, 2539 : 30 - 31)

ตอนที่ 3

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

อาชีพครู เป็นอาชีพที่ต้องอาศัยความอดทน และความเสียสละอย่างสูง เพราะรายได้ของครูมาจากการปฏิบัติงานการสอนเท่านั้น แต่ภาระของครูนอกจากการสอนตามตารางสอนในห้องเรียนแล้ว ต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณของครูตามระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณ พ.ศ. 2539 และบุคคลที่ประกอบอาชีพครู ควรมีความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อนักเรียน อุทิศตนและเวลาเพื่อนักเรียน และการพัฒนาทุกด้าน ในปี พ.ศ. 2537 สำนักงานเลขาธิการสภาได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 11 ข้อ ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2539 : 35)

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับวิชาชีพครูเสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน
3. มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
11. แสวงหาและได้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

ครูโรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เป็นสมาชิกคุรุสภาทุกคน ต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูดังกล่าวนี้ด้วย

ตอนที่ 4

สวัสดิการครู

โรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

ครูโรงเรียนมูลนิธิฯ มีสิทธิได้รับสวัสดิการจากรัฐบาล รวมทั้งจากมูลนิธิแห่งสภา - คริสตจักรในประเทศไทย

1. สวัสดิการครูโรงเรียนเอกชน

องค์กรทุกองค์กรมีความจำเป็นต้องจัดบริการสวัสดิการแก่บุคลากรในองค์กรของตน เพื่อบุคลากรสามารถยังชีพอยู่ได้อย่างเหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จัดสวัสดิการและการสงเคราะห์ช่วยเหลือครูโรงเรียนเอกชน เป็น “ กองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน ” ประกอบด้วย เงินสมทบจากครู ร้อยละสามของเงินเดือน เงินสมทบจากผู้รับใบอนุญาต เท่ากับเงินสมทบที่ครูออกเป็นรายคน และเงินสมทบจากรัฐบาล จำนวนสองเท่าของเงินสมทบที่ครูออกเป็นรายคน โดยนำเงินทุนทั้งหมดฝากไว้ที่ธนาคารกรุงไทย จำกัด ครูจะมีสิทธิในเงินกองทุนสงเคราะห์ ต้องเป็นครูที่บรรจุโดยถูกต้องแล้ว ต้องเป็นครูที่ทำงานเต็มเวลา รับเงินเดือนเป็นรายเดือน ผู้รับใบอนุญาตจะหักเงินเดือนทุกเดือน เป็นรายเดือน แล้วนำส่งสมทบกองทุนสงเคราะห์ พร้อมกับเงินสมทบในส่วนของผู้รับใบอนุญาต นำมาเบิกจ่ายเป็น (จรวยพร ธรณินทร์, 2539 : 34 - 35)

1.1 ค่ารักษาพยาบาล

คล้ายกับพระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลของข้าราชการ

1.2 ค่าช่วยเหลือ การศึกษาบุตร

คล้ายกับพระราชกฤษฎีกาค่าการศึกษาบุตรของข้าราชการ คือเบิกเงินค่าการศึกษาบุตรได้ 3 คน บุตรอายุไม่เกิน 25 ปี และเรียนต่ำกว่าปริญญาตรี

1.3 ค่าช่วยเหลือบุตร

เบิกได้เดือนละ 50 บาทต่อบุตร 1 คน จำนวนไม่เกิน 3 คน และบุตรมีอายุไม่เกิน 18 ปี

1.4 เงินทุนเลี้ยงชีพประเภท 1

คือเงินที่ครูจะได้รับ เมื่อออกจากงานทุกกรณี เป็นจำนวนเท่ากับเงินที่ครูส่งสมทบไว้ พร้อมดอกเบี้ย

1.5 เงินทุนเลี้ยงชีพประเภท 2

คือเงินที่ครูจะได้รับเป็นจำนวนเท่ากับเงินสมทบส่วนของโรงเรียนและส่วนของรัฐบาลรวมกัน โดยไม่มีดอกเบี้ย ครูจะมีสิทธิได้รับเมื่อออกจากงาน กรณีใดกรณีหนึ่งดังนี้

1.5.1 ออกจากงานเมื่อมีเวลาดำเนินการครบ 5 ปี และส่งเงินสมทบครบทุกเดือน

ตลอดระยะเวลาที่เป็นครู หรือ

1.5.2 ออกจากงานเพราะโรงเรียนเลิกกิจการ หรือ

1.5.3 ออกจากงานเพราะโรงเรียนเลิกกิจการปีละชั้น (ยุบชั้นเรียน) หรือ

1.5.4 ออกจากงานเพราะเจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือ

1.5.5 ถึงแก่กรรม

1.6 เงินเพิ่มพิเศษแก่ครูใหญ่ ครูโรงเรียนเอกชนที่มีเวลาทำงานเกิน 10 ปี เพื่อเป็นสวัสดิการจ่ายให้กับครูที่ทำงานมานาน เป็นรายปี ปีละ 1 ครั้ง แต่ครูจะต้องไม่เคยขอรับเงินทุนเลี้ยงชีพมาก่อน (กองสภามัญศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ, 2536 : 111 - 123)

2. สวัสดิการจากมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

2.1 การจัดบำเหน็จ บำนาญ และเงินสะสมของบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานที่สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย หรือ “ บำเหน็จ - 1969 ”

เป็นการจัดเงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินสะสมแก่สมาชิกบำเหน็จ - 1969 เมื่อครบเกษียณอายุ หรือออกจากงาน บุคลากรที่จะเข้าเป็นสมาชิก ต้องยื่นใบสมัครขอเข้าเป็นสมาชิกก่อน โดยจ่ายเงินสะสมส่วนของตน สมทบกับหน่วยงานตามเกณฑ์ดังนี้

เงินเดือนต่ำกว่า 2,000 บาท สมาชิกสะสมร้อยละ 4 ของเงินเดือน สมทบกับของหน่วยงานอีกร้อยละ 6 ของเงินเดือน

เงินเดือนต่ำกว่า 2,000 - 3,999 บาท สมาชิกสะสมร้อยละ 5 ของเงินเดือน สมทบกับของหน่วยงานอีกร้อยละ 5 ของเงินเดือน

เงินเดือน 4,000 บาทขึ้นไป สมาชิกสะสมร้อยละ 6 ของเงินเดือน สมทบกับของ
หน่วยงานอีกร้อยละ 4 ของเงินเดือน

และเมื่อสมาชิกออกจากงานโดยถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน จะได้รับเงินสวัสดิการดังนี้

เป็นสมาชิกฯ ไม่ครบ 4 ปี ได้รับเงินสะสมเฉพาะที่หักจากเงินเดือนของตนเอง ไม่ได้รับเงินบำเหน็จ

เป็นสมาชิกฯ ครบ 4 - 6 ปี ได้รับเงินสะสมทั้งส่วนของตนเอง และของหน่วยงาน ไม่ได้รับเงินบำเหน็จ

เป็นสมาชิกฯ ครบ 7 - 12 ปี ได้รับเงินสะสมทั้งส่วนของตนเอง และของหน่วยงาน เงินบำเหน็จ 1 ใน 4 ของเงินเดือน ๆ สุดท้ายคุณจำนวนปีที่ เป็นสมาชิกฯ

เป็นสมาชิกฯ ครบ 13 - 18 ปี ได้รับเงินสะสมทั้งส่วนของตนเอง และของหน่วยงาน เงินบำเหน็จ 1 ใน 2 ของเงินเดือน ๆ สุดท้ายคุณจำนวนปีที่ เป็นสมาชิกฯ

เป็นสมาชิกฯ ครบ 19 - 24 ปี ได้รับเงินสะสมทั้งส่วนของตนเอง และของหน่วยงาน เงินบำเหน็จ 3 ใน 4 ของเงินเดือน ๆ สุดท้ายคุณจำนวนปีที่ เป็นสมาชิกฯ

เป็นสมาชิกฯ ครบ 25 ปีขึ้นไป ได้รับเงินสะสมทั้งส่วนของตนเอง และของหน่วยงาน เงินบำเหน็จ เงินเดือน ๆ สุดท้ายคุณจำนวนปีที่ เป็นสมาชิกฯ

2.2 สวัสดิการพิเศษ - 1982

เป็นสวัสดิการที่จัดขึ้นเพื่อแบ่งเบาภาระแก่ครอบครัวของสมาชิกฯ ที่ถึงแก่กรรม โดยมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

2.2.1 ถ้าเป็นสมาชิกฯ ไม่ครบ 1 ปี ได้รับสวัสดิการพิเศษ - 1982 จำนวน 30,000 บาท (สามหมื่นบาทถ้วน)

2.2.2 ถ้าเป็นสมาชิกฯ ครบ 1 ปีขึ้นไป ได้รับสวัสดิการพิเศษ - 1982 จำนวน 100,000 บาท (หนึ่งแสนบาทถ้วน)

2.2.3 ถ้าสมาชิกฯ ทำอัตวินิบาตกรรม จะไม่มีสิทธิรับสวัสดิการพิเศษ - 1982

2.3 ทนุกู้ยืมเงินบำเหน็จ - 1969

ผู้มีสิทธิกู้ยืมเงินบำเหน็จ - 1969 นี้จะต้องเป็นสมาชิกบำเหน็จ - 1969 และมีสิทธิกู้ยืมได้ไม่เกิน 4 ใน 5 ของเงินทั้งหมดที่สมาชิกฯ มีสิทธิได้รับ

2.4 กู้ยืมเงินเพื่อการเคหะ

ผู้มีสิทธิกู้ยืมเงินเพื่อการเคหะ หมายถึงสมาชิกบำเหน็จ - 1969 ต้องการจะซื้อที่ดินสร้างบ้าน ต่อเติม ซ่อมแซมที่อยู่อาศัย หรือเพื่อวัตถุประสงค์อื่นใด จำนวนเงินที่กู้ เป็น 50 เท่าของเงินเดือนปัจจุบัน แต่ไม่เกินวงเงินจำนวน 500,000 บาท โดยมีหลักทรัพย์ค้ำประกัน และผ่อนชำระคืนภายใน 15 ปี รวมทั้งอัตราดอกเบี้ย (กองสวัสดิการ มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย, 1993 : 1 - 15)

ตอนที่ 5

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้เริ่มทำกันมากขึ้นในแง่มุมต่าง ๆ การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในครั้งนี้ ได้พิจารณาใน 2 ประเด็นที่สำคัญคือ

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ได้มีผู้ให้คำจำกัดความของคำว่า "ความพึงพอใจ" (Satisfaction) มีลักษณะที่คล้ายกันหลายท่านดังนี้

มอร์ส (Morse) ได้ให้ความหมายว่า "สิ่งสารพัดที่ทำให้คนลดความเครียด เพราะโดยธรรมชาติของคนมีความต้องการ หากความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองความเครียดก็จะหายไปกลับกลายเป็นความพอใจ และในทางตรงกันข้ามหากความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองความเครียดและความไม่พอใจจะเกิดขึ้น" (N.C.Morse, 1953 : 27)

ยอร์ช สเตราส์ และ เลียนวาร์ต อาร์ เซลล์ (George Strauss and Leonard R.Sayles) ได้กล่าวว่า "เป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานก็ต่อเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทาง

ด้านวัตถุ จิตใจ และสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้" (George Strauss, and Leonard R.Sayles, 1960 : 119)

แอปเปิลไวท์ (Applewhite) ได้ให้ความหมายว่า "ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความสุข ที่จะได้จากสถานที่ทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้ที่ได้รับ" (Phillip B.Applewhite, 1965 : 6)

โวลแมน (Wolman) กล่าวว่า "ความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึก (Feeling) มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความต้องการ" (Benjamin B.Wolman, 1973 : 384)

คาร์เตอร์ วี กูต (Carter V. Good) ให้ความหมายว่า "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานของเขา" (Carter V. Good, 1973 : 320)

วอลเลอร์สไตน์ (Wallerstein) กล่าวว่า "เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย หรือเป็นความรู้สึกขั้นสุดท้าย (End-state in feeling) ที่ได้รับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์" (Harvey Wallerstein, 1971 : 256)

เดวิส และ นิวสตรอม (Davis and Newstrom) ให้ความหมายว่า "ความพึงพอใจในงานเป็นการกำหนดความรู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงานนั้น อันเกิดจากผลของวัตถุประสงค์ และความคาดหวังที่จะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจสิ่งที่คนกระทำและคาดการณ์ถึงผลกระทบในอนาคตได้อันได้แก่การที่คนกำหนดความต้องการ และสิ่งที่คาดหวังจากงาน ความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งหนึ่งของความพึงพอใจในชีวิต" (Keith Davis and John W. Newstrom, 1985 : 109-110)

จากความหมายของความพึงพอใจที่ได้มีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ มาแล้ว พอสรุปได้ว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพชีวิตและงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันว่าดีหรือไม่ดี มีความสบายใจหรือทุกข์ใจ มีความสุขหรือมีความยากลำบาก มีความปรารถนาและไม่ปรารถนา และมีความยินดีหรือไม่ยินดีของบุคคลต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ในงานที่ทำ เมื่อบุคคลมีความต้องการที่ได้รับการตอบสนองหรือไม่ได้รับการตอบสนองจะเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ

100014628

ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความต้องการและแรงจูงใจของมนุษย์ ได้มีผู้ศึกษาค้นคว้าและเขียนไว้อย่างมากมายหลายทฤษฎี หลายแนวคิด ซึ่งทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Need - Hierachy Theory)

มาสโลว์ ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ ซึ่งเป็นทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์มีสมมติฐานว่า "มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ไม่มีสิ้นสุด ความต้องการดังกล่าวมีลำดับขั้นดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย เป็นความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการอื่น ๆ ซึ่งได้แก่ ความต้องการอาหาร ยา ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม
2. ความต้องการความปลอดภัย มนุษย์ต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย ที่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมาย
3. ความต้องการด้านสังคม เป็นความต้องการมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป ต้องการให้สังคมยอมรับตนเองเข้าเป็นสมาชิก
4. ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม ต้องการได้รับการยกย่อง เคารพนับถือจากสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความสามารถ ความอิสระและเสรีภาพ
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด เมื่อความต้องการทั้ง 4 ด้านข้างต้นได้รับการตอบสนอง มนุษย์จะเกิดความต้องการจะเป็นในสิ่งที่ตนอยากเป็น" (Abraham H. Maslow, 1970 : 35-46)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก (Two - Factor Theory)

เฮอรัชเบอร์ก (Herzberg) ได้ศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับงานเพื่อหาทางให้เกิดผลผลิตลดการขาดงาน ความสัมพันธ์อันดีในที่ทำงานและผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจ พบว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานดังนี้

1. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดปัจจัยจูงใจ (Motivative Factors) หรือองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจมีอยู่ 5 ประการ

1.1 ความสำเร็จในงาน คือมีการประสพผลสำเร็จในงานและมีความรู้สึกปลาบปลื้มในผลงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานในลักษณะของการยกย่อง ชมเชย

1.3 ลักษณะงานหมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทหาย สามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ

1.4 ความรับผิดชอบหมายถึง ความพอใจที่รับผิดชอบงานและมีอำนาจอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน คือการได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทำให้เกิดปัจจัยบำรุงรักษาหรือองค์ประกอบค้ำจุน (Hygiene Factors)

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นที่พอใจของบุคคลในหน่วยงาน

2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง ได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ภาวะการเป็นผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา

2.4 ฐานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นได้รับการยอมรับจากสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ร่วมกันทำงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นการติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถในการทำงานร่วมกัน

2.7 เทคนิคการนิเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.8 นโยบายและบริหารงานขององค์การ หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์การและการติดต่อสื่อสารในองค์การ

2.9 สภาพที่ทำงานได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้จากงาน ของเขา

2.11 ความมั่นคงของงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจ ของ Herzberg พบว่า "องค์ประกอบทั้ง 2 เป็นสิ่งที่คนมีความต้องการเพราะปัจจัยบำรุงรักษาเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญพอ ๆ กับปัจจัยจูงใจ เนื่องจากปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์เกี่ยวโยงกัน หากคนปฏิบัติงานได้รับการสนองตอบปัจจัยบำรุงรักษาหรือปัจจัยจูงใจอย่างใดอย่างหนึ่ง มิได้หมายความว่า จะเกิดความพอใจ ความพอใจจะเกิดเมื่อปัจจัยบำรุงรักษาได้รับการตอบสนองในเบื้องต้น ทำให้ความไม่พอใจหมดไป แต่ความพึงพอใจจะเกิดเมื่อปัจจัยจูงใจได้รับการตอบสนองเท่านั้น" (Frederic Herzberg, Mausner and B.B. Snyderman, 1959 : 113-115)

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (Mc Clelland's Achievement Motivation Theory)

เดวิด แมคเคลแลนด์ (David Mc Clelland) นักจิตวิทยา ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของคนในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ในระดับบุคคลและระดับสังคม สรุปได้ว่าคนเรามีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความพอใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จ

2. ความต้องการความผูกพัน เป็นความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น

3. ความต้องการมีอำนาจบารมี เป็นความต้องการรับผิดชอบบุคคลอื่น ต้องการควบคุมและให้คุณให้โทษแก่ผู้อื่นได้

"ความสำคัญของทฤษฎีแรงจูงใจของ แมคเคลแลนด์ ก็คือ ผู้ที่จะทำงานได้ประสบผลสำเร็จต้องมีแรงจูงใจด้านสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูงหรือความสำเร็จของงานจะทำได้โดยกระตุ้นความต้องการสัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ บุคคลแต่ละคนเมื่อมีสัมฤทธิ์ผลสูงก็สามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้งานขององค์กรสำเร็จด้วย" (David C. Mc Clelland, 1961 : 100-112)

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

วิกเตอร์ เอช รูม (Victor H. Vroom) ได้อธิบายว่า "การจูงใจเกิดจากผลของความมากมายที่บุคคลมีความต้องการต่อสิ่งใด ๆ และการคาดคะเนของบุคคลนั้นต่อ ความน่าจะเป็นของการกระทำที่จะนำไปสู่สิ่งนั้น ดังนั้น รูปแบบของการจูงใจจะประกอบด้วย ความพอใจ (Valence) ความคาดหวัง (Expectancy) จะเป็นตัวที่ทำให้เกิดความจูงใจ และผลลัพธ์ (Outcomes)

ความพอใจ (Valence) หมายถึงความรุนแรงในความปรารถนาของบุคคลที่มีผลลัพธ์อย่างหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์อีกอย่างหนึ่ง ความพอใจนี้จะแสดงออกถึงความมากมายของความปรารถนาของบุคคลต่อเป้าหมาย โดยความพอใจนั้นจะเกิดจากภายในตัวของบุคคลแต่ละคนซึ่งถูกกำหนดด้วยประสบการณ์ ทำให้ความพอใจของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน

ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึงความเชื่ออย่างแรงกล้าว่าการกระทำที่แสดงออกมานั้นจะมีผลลัพธ์ดีเป็นพิเศษ ความคาดหวังนี้แสดงให้เห็นถึงความคาดคะเนของผู้ที่เกี่ยวกับความน่าจะเป็นของการกระทำที่บรรลุผลลัพธ์ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์อีกอย่างหนึ่งได้

ผลลัพธ์ (Outcomes) เป็นผลที่เกิดจากการกระทำที่ได้รับการกระตุ้นและจูงใจ ซึ่งมี 2 ระดับคือ ผลลัพธ์ระดับที่ 1 (Primary Outcomes) เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ส่วนผลลัพธ์ระดับที่ 2 (Secondary Outcomes) มีความเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งคือ เป็นผลที่ได้รับตามมาหลังจากรับผลสัมพัทธ์ระดับหนึ่งแล้ว" (Keith Davis, 1981 : 64-69)

แนวคิดการจูงใจของลอเลอร์ และพอร์เตอร์ (Lawler and Porter)

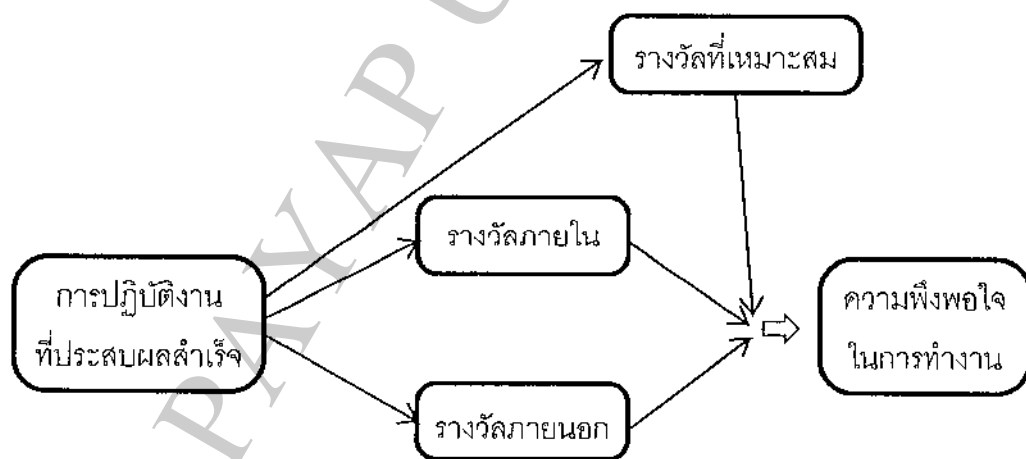
ได้กล่าวไว้ว่า "ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการทำงานของคุณคนเป็นอย่างมาก การปฏิบัติงานดีทำให้ได้รับสิ่งตอบสนองเป็นรางวัลในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจในที่สุด ระดับของความพึงพอใจเกิดจากผลของการปฏิบัติงาน และรางวัลที่ได้รับจริงและการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของรางวัลนั้น ขณะเดียวกันระดับความพึงพอใจที่เกิดขึ้น จะมีผลย้อนกลับไปสู่การปฏิบัติงานด้วย

รางวัลได้แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

รางวัลภายนอก หมายถึง รางวัลที่จะได้รับจากหน่วยงานตามผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน เลื่อนตำแหน่ง ฐานะและความมั่นคง สนองความต้องการระดับต่ำมีผลโดยตรงค่อนข้างน้อยต่อความพึงพอใจในการทำงาน

รางวัลภายใน หมายถึง สิ่งที่คุณจะได้รับผลจากการทำงานของเขาเอง ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ ซึ่งสนองความต้องการระดับสูง เช่น ความต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิต อันมีผลโดยตรงอย่างมากต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน" (Edwar E. Lawler, and Lyman W. Porter, Vol.7 (1967) : 22)

ภาพที่ 5 แสดงแนวคิดอิทธิพลของการปฏิบัติงานที่ดีส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน



แหล่งที่มา สนธยา เขื่อนันท์ "การใช้อำนาจของผู้จัดการและครูใหญ่ ที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจของครู ในโรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย" วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2531 หน้า 62

ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (Mc Gregor's Theory)

แมคเกรเกอร์ (Douglas Mc Gregor, 1960 : 33-48) ได้สรุปข้อสมมติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ตั้งเป็นทฤษฎี X และทฤษฎี Y อธิบายลักษณะและการทำงานของบุคคลได้ 2 แบบ คือ

"แบบที่ 1 เรียกว่า ทฤษฎี X กล่าวว่า มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้ อันมีสาเหตุจากไม่ชอบทำงาน ดังนั้นผู้บริหารต้องใช้วิธีการบังคับ ใช้อำนาจควบคุม สั่งการ หรือข่มขู่ ด้วยวิธีการลงโทษ ทั้งนี้เพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์"

แบบที่ 2 เรียกว่า ทฤษฎี Y ปัจจุบันมนุษย์ไม่ทำงานเพื่อให้ได้รับเงินเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีส่วนประกอบอีกหลายอย่างที่เป็นสิ่งจูงใจ เพื่อความพอใจในการทำงาน ซึ่งแมคเกรเกอร์ได้ตั้งข้อสมมติฐาน สรุปได้ว่า คนไม่หลีกเลี่ยงงานเสมอไป การบังคับข่มขู่ไม่ใช่วิถีทางที่จะช่วยให้งานสำเร็จ การเปิดโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถ รับผิดชอบ ควบคุมตนเองเป็นวิถีทางทำให้งานสำเร็จ และมีผลทำให้เกิดความผูกพันกับหน่วยงานด้วย"

สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน, 2523 : 320-321) "ได้แบ่งประเภทของสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่าย มีอิทธิพลโดยตรงต่อการทำงานของพนักงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ชนิด

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง (Direct incentive) เป็นสิ่งจูงใจโดยตรงต่อผลผลิตของการทำงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างสูงขึ้นในกรณีที่ผลงานสูงขึ้นกว่ามาตรฐานที่กำหนดเป็นวิธีการจูงใจตามแนวคิดที่ว่า plus pay for plus performance

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect incentive) สิ่งจูงใจที่ส่งผลทางด้านส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงาน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น มีกำลังใจรักงานมากขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non financial incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้เป็นเรื่องของตอบสนองต่อทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน และความมั่นคงในงาน"

ภิญโญ สาธร (ภิญโญ สาธร, 2523 : 360-361) กล่าวว่า "บุคคลจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานได้นานในโรงเรียน และเป็นผลดีหรือไม่ เพียงใด อาศัยสิ่งจูงใจหลายชนิดด้วยกันที่สำคัญมี 5 อย่างคือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินและสิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียง มีเกียรติ มีอำนาจ และมีโอกาส ได้ตำแหน่งสูง
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสถานภาพของการทำงาน ไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพแวดล้อม สังคมครูในโรงเรียน ครูรักใคร่ชอบพอกัน ไม่แบ่งกลุ่มแบ่งพวก ครูทุกคนมีฐานะทัดเทียมกัน ทั้งในด้านสังคมเศรษฐกิจและการศึกษา
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสถานภาพของการทำงาน ซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น อุปกรณ์ในการทำงาน ความสะอาด ความคล่องตัวของเครื่องมือต่าง ๆ
5. การบำรุงขวัญหรือกระตุ้นใจและสร้างความรู้สึกร่วมกันให้เกิดกับครูทั้งหลายว่า ตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน หรือมีส่วนร่วมในการแก้ไขสถานการณ์สำคัญที่เกิด"

ซาเลซนิก (Abraham Zaleznik, and Others, 1958 : 40) ได้จำแนกทฤษฎี "การให้รางวัลเพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานเป็น 2 ประเภทคือ

1. รางวัลภายนอก (External Reward) ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สถานภาพของงานที่น่าสนใจ การจัดการและจัดองค์การ สภาพของการทำงาน ปฏิบัติงาน และนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน
2. รางวัลภายใน (Internal Reward) เป็นรางวัลที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากกลุ่มผู้ร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ได้แก่ ความเป็นมิตร ความรัก ความซื่อสัตย์"

กิลเมอร์ (B. Von Haller Gilmer, 1966 : 179-183) ได้สรุปว่า "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมี 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. บริษัทและการจัดการ
4. ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน

5. ลักษณะงานที่ทำ หากตรงกับความสามารถของบุคลากรก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

6. การบังคับบัญชา องค์ประกอบนี้ ผู้หญิงมีความรู้สึกไวกว่าผู้ชาย

7. ลักษณะทางสังคม ถ้าผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

8. การคมนาคมและการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

9. สถานภาพการทำงานได้แก่ แสง เสียง หนองน้ำ หนองส้วม ชั่วโมงการทำงาน

10. สิ่งตอบแทน เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาลที่อยู่อาศัย วันหยุด"

กิลฟอร์ด และ เกรย์ (Jean Guilford, and David E. Gray, 1970 : 171) ได้เสนอ "องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานเอาไว้

1. ความมั่นคง
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. เป็นงานที่สังคมยอมรับนับถือ
4. ความสนใจในลักษณะงานที่ทำ
5. สภาพการทำงาน
6. การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
7. องค์การและการบริหารงาน
8. ปริมาณงาน
9. ค่าจ้าง
10. การนิเทศงาน
11. การติดต่อสื่อสาร
12. ชั่วโมงในการทำงาน
13. เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก
14. สิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ "

2. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นศาสตร์ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีความสำคัญต่อองค์กร และได้รับการยอมรับว่า หากบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนทำ ผู้คนจะมีความสุข ความพอใจ ทศนคติที่ดี ส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจ มีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะให้งานบรรลุความสำเร็จ ส่งผลดีให้เกิดต่อองค์กรโดยตรง แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจจะตกต่ำ ความเบื่อหน่าย ห่อเหี่ยวเกิดขึ้น ผลงานจะขาดประสิทธิภาพ ไม่เป็นที่พึงประสงค์ขององค์กร ได้มีผู้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำนวนมาก ในการศึกษาวิจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้คือ จากการศึกษางานวิจัยของ เวเลซ (Guillermo V. Velez , 1972) ได้ทำการวิจัยความพึงพอใจในองค์ประกอบภายใน และองค์ประกอบภายนอกของงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแห่งเมืองโคลัมเบีย องค์ประกอบภายนอกได้แก่ สภาพทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล สถานภาพของงาน การบริหารและการควบคุม ความมั่นคงของงาน นโยบายการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์ประกอบภายในคือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความเจริญก้าวหน้า ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจต่อองค์ประกอบภายนอก ส่วนองค์ประกอบภายในมีความพึงพอใจที่สุด ที่ความเจริญก้าวหน้า การศึกษาของเซอร์จิอวานนี (Thomas J. Sergioivanni , 1973) ได้ทำการวิจัยองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับองค์ประกอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงานและความรับผิดชอบ แต่ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับองค์ประกอบความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัว การศึกษาของอุษณีย์ พาณิชย์ไพศาลกุล (2527) ทำการวิจัยความพึงพอใจของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ได้ใช้แบบสอบถามครูจำนวน 370 คน พบว่าองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจสูงสุดคือ ลักษณะงาน รองลงมาคือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจ

ต่ำที่สุดคือ ค่าตอบแทนเงินเดือนและสวัสดิการ รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การศึกษาของสุเทพ การุณย์สัญจร (2529) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของ คณาจารย์วิทยาลัยครู นอกเขตนครหลวง ภาคกลางประเทศไทย โดยมีอาจารย์วิทยาลัยครู เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 288 มีผู้ตอบ 253 คน คิดเป็นเปอร์เซ็นต์เท่ากับ 87.85 ได้รวบรวม ข้อมูลแบบสอบถามที่ Olin R. Wood สร้างขึ้น และ Valhaisong ได้ใช้กับงานวิทยานิพนธ์ ของเขามาก่อน โดยให้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (SPSS) พบว่า ต้นตอที่ทำให้ เกิดความพึงพอใจในการทำงานเรียงลำดับความสำคัญได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความเจริญของงาน สภาพการทำงาน นโยบายทางการบริหาร เงินเดือน และการนิเทศ ไม่พบต้นตอของความไม่พึงพอใจด้านหนึ่ง ด้านใดเลย การศึกษาของพิสิษฐ มณีไทย (2530) ได้ทำการวิจัยความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยมีผู้ปฏิบัติการสอนจำนวน 205 คน เป็น กลุ่มตัวอย่าง ใช้แบบสอบถาม J . D . I (Job Discriptive Index) ของ ดร. แพททรีเทีย สมิต เป็นเครื่องมือพบว่า ปัจจัยของความพึงพอใจในการปฏิบัติมี 5 ปัจจัยตามลำดับ คือ ลักษณะของงาน การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและการได้เลื่อนตำแหน่ง ทุกปัจจัย เกิดความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวบ่งชี้ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานเรียงตามลำดับคือ การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน การได้เลื่อน ตำแหน่ง และเงินเดือน และการศึกษาของพงษ์ชัย คำเมรุ (2534) ได้ทำการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศน์อำเภอ เขตการศึกษา 8 โดยมีศึกษานิเทศน์ อำเภอที่ปฏิบัติงานปี 2532 - 2533 จำนวน 242 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามแบบ มาตรฐานประมาณค่า และชนิดปลายเปิด พบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ทำให้เกิด ความพึงพอใจในระดับปานกลาง

บาร์เบอร์ (Patricia A. Barber , 1980.) ได้ทำการวิจัย ความพึงพอใจของครู โรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่า เพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครู ส่วนวุฒิและขนาดของโรงเรียนไม่มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจของครู วิรัช วิเศษสุวรรณ (2522) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรม ผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 732 คน โดยใช้ แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบ L.B.D.Q. และเครื่องมือวัดความพอใจในการทำงาน พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์แบบมุ่งงาน และความพึงพอใจในการทำงานของครู

ต่างมีความสัมพันธ์ในเชิงนิมิตอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ทุกระดับมาตรฐาน และสนธยา เชนันท์ (2531) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้จัดการ ครูใหญ่ที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 260 คน ใช้แบบสอบถาม 3 ตอน ได้แก่ สภาพของผู้ตอบ การใช้อำนาจของผู้จัดการและครูใหญ่ และแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า การใช้อำนาจของผู้จัดการ และครูใหญ่ทุกฐานอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพึงพอใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นันทิยา ชุนณวงษ์ (2536) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 จำนวน 375 คน โดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS' ได้พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตามขนาดของโรงเรียน ครูมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการบริหาร ส่วนด้านความรับผิดชอบลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและนักเรียน ความสำเร็จของงาน สภาพการทำงาน ความเจริญก้าวหน้า รายได้และสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

วู (Jin-Shiang Wu, 1984 : P.721-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ตัวทำนายของความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในไต้หวันได้ สาธารณรัฐประชาชนจีน" มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาตัวทำนายคือ เพศของครู อายุ ประสบการณ์ทางการสอน ขนาดของโรงเรียน ขนาดชั้นเรียน ความเข้าใจของครูถึงสถานภาพทางสังคมและลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาไต้หวันได้ กลุ่มตัวอย่างคือ ครูประถมศึกษาจำนวน 204 คน ผลการวิจัยพบว่า ตัวทำนายทั้ง 7 ตัว มีนัยสำคัญทางสถิติในการทำนายความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา และสามารถอธิบายตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 32 และเมื่อแยกวิเคราะห์ตัวทำนายแต่ละตัวพบว่า ขนาดของโรงเรียน ความเข้าใจของครูกับสถานภาพทางสังคม และลักษณะผู้นำของผู้บริหาร มีนัยสำคัญทางสถิติในการทำนายความพึงพอใจในการทำงานของครู



บินนี่ (David George Binnie, 1985 : P.1450-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบคัตสรรทางสถานการณ์ และตำแหน่งของการควบคุมกับความพึงพอใจในการทำงานของครู วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระคือ การจูงใจในการทำงาน ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ทางการสอน ตำแหน่งของการควบคุม และการขาดงาน ตัวแปรตามคือ ความพึงพอใจในการทำงานของครูกลุ่มตัวอย่างคือ ครูจำนวน 405 คน ในเมืองฮิลส์บรุค (Hillsborough) รัฐฟลอริดา ผลการวิจัยพบว่า

1. จากการวิเคราะห์หัตถดหอยพบว่าคุณพบว่า ความพึงพอใจในการสามารถอธิบายได้ประมาณ 11 % ของตัวแปร
2. จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ความพึงพอใจของครูในการทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน
3. ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและการขาดการงาน และไม่มี ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและตำแหน่งของการควบคุมภายใน

สุดใจ ทองอ่อน (2522) ได้ทำการวิจัยศึกษาเรื่อง "พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ ความพึงพอใจในการทำงานของครู และผลสำเร็จทางการเรียนของนักเรียน" โดยใช้กลุ่มตัวอย่างครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดอุบลราชธานี และใช้แบบสอบถาม L.B.D.Q. (Leader Behavior Discription Questionnaire) แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของครู และแบบทดสอบมาตรฐานวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชั้น ม.3 ผลการวิจัยพบว่า

ครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำในระดับปานกลาง โดยมีพฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าด้านมุ่งงาน คณะครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ปรกติของประเทศ เมื่อการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ พบว่า พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ทั้งด้านมุ่งสัมพันธ์และด้านมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูทางบวก และยังพบว่า นักเรียนในโรงเรียนที่ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีกว่านักเรียนในโรงเรียนที่ครูมีความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง และต่านักเรียนในโรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าด้านมุ่งงาน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีกว่า นักเรียนที่มีครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานสูงกว่า ด้านมุ่งสัมพันธ์

สาธิต สันตกิจ (2528) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก" โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 108 คน และอาจารย์ประจำจำนวน 196 คน แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าแบบของ ลิกเคิร์ต (Likert) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การประเมินและการปฏิบัติงาน และการให้บุคลากรพ้นจากงาน กับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติพื้นฐาน t-test และ Product-Moment Correlation ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลทั้ง 6 ด้าน ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลทั้ง 6 ด้าน ในระดับปานกลาง
3. ผู้บริหารและอาจารย์ประจำ มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์ประจำ
4. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
5. ความพึงพอใจของบุคลากรกับการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อรพินธ์ พูนนารถ (2528) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของบรรณารักษ์ในวิทยาลัยครู โดยการส่งแบบสอบถามแก่ประชาชนทั้งหมด ซึ่งเป็นอาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครูจำนวน 136 คน โดยใช้บริการทางไปรษณีย์" ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืน 108 ฉบับ นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างโดยใช้ค่าที (t-test) ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของอาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครูอยู่ในระดับปานกลาง
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของอาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครูกลุ่มกรุงเทพมหานครกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุด ของอาจารย์บรรณารักษ์

ในวิทยาลัยครูกลุ่มภูมิภาค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยอาจารย์บรรณารักษ์วิทยาลัยครูกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจมากกว่า ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าตอบแทนนโยบายและการบริหารงาน ของแผนกห้องสมุด ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การได้รับความยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสะดวก และสวัสดิการ

จำเริญ เร่งถนอมทรัพย์ (2532) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่" โดยใช้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนในสังกัดการประถมศึกษาอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2531 จำนวน 225 คน แบบสอบถามสร้างเอง แบ่ง 3 ตอน คือ ข้อมูลส่วนตัว แบบสอบถามแบบ Rating Scale 70 ข้อ และแบบสอบถามปลายเปิดอีกจำนวน 3 ข้อ ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจโดยส่วนรวมของครูผู้สอน อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความพึงพอใจโดยส่วนรวมของครูผู้สอนเพศชาย อยู่ในระดับสูง
3. ความพึงพอใจโดยส่วนรวมของครูผู้สอนเพศหญิง อยู่ในระดับกลาง
4. ความพึงพอใจโดยส่วนรวมของครูผู้สอนที่เป็นโสด อยู่ในระดับสูง
5. ความพึงพอใจโดยส่วนรวมของครูผู้สอนที่สมรสแล้ว อยู่ในระดับกลาง
6. ความพึงพอใจโดยส่วนรวมของครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ถึง 10 ปีขึ้นไปอยู่ในระดับปานกลาง

7. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบตามเพศมีความพึงพอใจเท่ากันในระดับสูง ด้านครอบครัวและที่ทำงานมีความพอใจในระดับกลาง ด้านเศรษฐกิจ และเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในระดับต่ำ ด้านนักเรียนและผู้ปกครอง มีความพึงพอใจแตกต่างกัน ในด้านผู้บังคับบัญชา คือ ครูเพศชายมีความพึงพอใจในระดับสูง แต่ครูเพศหญิงมีความพอใจในระดับกลางและด้านสวัสดิการ ครูผู้สอนเพศชายมีความพึงพอใจในระดับต่ำ แต่ครูเพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับกลาง

8. ความพึงพอใจของครูผู้สอน พิจารณาเป็นรายด้าน โดยเปรียบเทียบสภาพสมรส ครูผู้สอนที่เป็นโสดและสมรสแล้ว มีความพึงพอใจในระดับสูง ด้านครอบครัวและสถานที่ทำงาน มีความพึงพอใจในระดับกลาง ด้านเศรษฐกิจและสวัสดิการ และด้านผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ครูผู้สอนที่เป็นโสดมีความพึงพอใจในระดับสูง แต่ผู้สอนที่สมรสแล้วมีความพึงพอใจ

ในระดับกลาง ด้านนักเรียนและผู้ปกครอง ครูผู้สอนที่เป็นโสดมีความพึงพอใจในระดับกลาง แต่ผู้สอนที่สมรสแล้วมีความพอใจในระดับต่ำ

9. ความพึงพอใจของครูผู้สอน พิจารณาเป็นรายด้าน โดยการเปรียบเทียบประสบการณ์ทุกกลุ่มประชากรมีความพึงพอใจในระดับสูง ด้านครอบครัวมีความพอใจในระดับกลาง ด้านสวัสดิการ และมีความพึงพอใจแตกต่างกันในด้านเศรษฐกิจ

ยุพาทรณ์ กลั่นกลีบ (2537) ได้ศึกษาเรื่อง "องค์ประกอบของการติดต่อเรื่องที่มีผลต่อความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี" โดยศึกษาระดับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร และศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังครูโรงเรียนประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 447 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 376 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 84.12 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS* เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สันไพรอดัดโมเมนต์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษามีความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร โดยค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ระดับพึงพอใจ เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านภาพรวมของโรงเรียนโดยทั่วไป ด้านการปฏิบัติงานในโรงเรียน ด้านคุณภาพของสื่อ ด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้ร่วมงาน ด้านข้อมูลย้อนกลับส่วนบุคคลและด้านบรรยากาศของการติดต่อสื่อสาร

2. องค์ประกอบของการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์ ระหว่างความพึงพอใจแต่ละองค์ประกอบกับความพึงพอใจรวมจากมากไปหาน้อย คือด้านติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ด้านบรรยากาศของการติดต่อสื่อสาร ด้านคุณภาพของสื่อ ด้านข้อมูลย้อนกลับส่วนบุคคล ด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้ร่วมงาน ด้านภาพรวมของโรงเรียนโดยทั่วไป และด้านการปฏิบัติงานในโรงเรียน

กรอบแนวความคิดเชิงทฤษฎีในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้แนวความคิดของเฮร์เบิร์ต (Herzberg) ทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีชื่อ ได้กล่าวถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ทฤษฎีปัจจัย 2 ประการ (Two Factor theory of

Motivation) เน้นการจูงใจคนให้ปฏิบัติงานโดยใช้ปัจจัยเป็นเครื่องกระตุ้นจูงใจ แบ่งเป็น 2 ปัจจัยคือ (สมพร ใหม่แก้ว และ จีวรรณ ศรีทองคำ, 2536 : 14-15)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้น จูงใจ และทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อได้จัดให้มีขึ้น แต่ถ้ามิได้จัดให้มีก็มิได้หมายความว่า จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานแต่อย่างไร ได้แก่ปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

- 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 1.2 การยอมรับนับถือ
- 1.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ
- 1.4 สภาพของงาน
- 1.5 ภาวะที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบ

2. ปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นต้องจัดให้มี เพื่อส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจเป็นปรกติอยู่ตลอดไป หากขาดปัจจัยบำรุงรักษาแล้วอาจจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ ปัจจัยนี้มีได้เป็นตัวกระตุ้น ได้แก่ปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 เงินเดือน
- 2.2 โอกาสความก้าวหน้าในอนาคต
- 2.3 ภาวะการเป็นผู้นำ
- 2.4 ฐานะอาชีพ
- 2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 2.6 เทคนิคการนิเทศงาน
- 2.7 นโยบายและการบริหารองค์การ
- 2.8 สภาพที่ทำงาน
- 2.9 ความมั่นคงของงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว สรุปได้ว่าในความเป็นปัจเจกบุคคล ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจได้นั้นจะอยู่ในระดับใดระดับหนึ่งในระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น เมื่อเวลาเปลี่ยนไปความพึงพอใจในระดับที่เคยมีจะเปลี่ยนตามไปด้วย ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่มีความท้าทายผู้บริหาร เพราะเนื่องจากการปฏิบัติงานของ

บุคลากรย่อมประสบกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่องานและบุคลากร อันก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย หือแท้ต่องาน สถานที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นพื้นฐานอยู่แล้ว หากผู้บริหารขาดความเข้าใจ และสนใจที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานนี้มีความพึงพอใจ ก็ส่งผลกระทบต่อการทำงาน และความสำเร็จของงานนั้น ถึงแม้ว่าหน่วยงานงานนั้นจะมีสวัสดิการที่ดีก็ตาม ดังนั้นปัจจัยที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะต้องเอาใจใส่ติดตาม และมีความเข้าใจอย่างแท้จริงจึงจะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ ได้ในที่สุด

ทฤษฎีและแนวคิดรวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ดังนี้

ภาพที่ 6 แสดงแนวความคิดในการศึกษาวิจัย

