



ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน  
ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

น้ำอ้อย เวชกามา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ.2550

**SATISFACTION OF SALARY, COMPENSATION AND WELFARE  
OF PRIVATE SCHOOL TEACHERS  
IN BANGKOK EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2**

**NAM-OI WECHAKAMA**

เลขที่วิทยานิพนธ์.....	0199215
วันที่รับทราบ.....	25 11 8. 2557
เลขที่วิทยานิพนธ์.....	311.1
	4539A
	[2550]

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Education  
Department of Education Management  
Graduate School, Dhurakij Pundit University**

**2007**



## ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการของครูโรงเรียน  
เอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

เสนอโดย น้ำอ้อย เวชกามา

สาขาวิชา การจัดการการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สมานจิต ภิรมย์รัตน์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

..... ประธานกรรมการ  
(ศ.ดร.วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา)

..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
(อาจารย์ ดร.สมานจิต ภิรมย์รัตน์)

..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.พิมพ์ใจ ภิบาลสุข)

..... กรรมการ  
(รศ.ดร.กล้า ทองขาว)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศศ. ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ)

วันที่ 16 เดือน เมษายน พ.ศ. 2550

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2” ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเพราะความกรุณาและความช่วยเหลือจากบุคคล หน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ หลายฝ่ายซึ่งผู้วิจัยขอกล่าวรายนาม ดังต่อไปนี้

ขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษาศาขาวิชาการจัดการศึกษามัธยมศึกษาลัยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ที่ให้ความเมตตาต่อศิษย์เสมอมา และกรุณาสละเวลาให้คำชี้แนะอันมีค่าและเป็นประโยชน์อย่างสูงในการทำงานวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.สมานจิต ภิรมย์รัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาและสละเวลาให้คำแนะนำ และแนะแนวทางในการทำงานจนสำเร็จลุล่วงตามจุดประสงค์ รศ.ดร. กล้า ทองขาว และ ดร.พิมพ์ใจ ภิบาลสุข ในฐานะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นพิเศษสำหรับคำแนะนำและแนวทางปฏิบัติอันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยจากท่านอาจารย์โชติ แยมแสง ผู้ช่วยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้รับความรู้ และประสบการณ์ ที่ท่านมีความกรุณาถ่ายทอดให้จนเกิดความเข้าใจถ่องแท้ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานวิจัยจนสำเร็จตามจุดประสงค์ ขอกราบขอบพระคุณ ดร.เสรี ปรีดาศักดิ์ ผศ.สินธรวา คามดิษฐ์ อาจารย์ณัฐกานต์ ต่อเจริญ อาจารย์สมเกียรติ ไสมาภา อาจารย์มยุรพงศ์ ไสมาภา ซึ่งได้ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ที่จะมีกล่าวถึงมิได้ คือ บุญคุณจากท่านพันโท สมพงษ์ ไสมาภา ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียน ไสมาภาและครอบครัว ไสมาภาทุกท่านที่ได้กรุณาให้ทุนการศึกษาตลอดระยะเวลาการศึกษาจนจบหลักสูตรตลอดจนให้คำปรึกษา และชี้แนะแนวทางอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงขอกราบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ท้ายที่สุดขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และเพื่อนพี่น้องใน โรงเรียน ไสมาภา และในสาขาที่เป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยมีความอดทน มีความมานะพากเพียรจนประสบความสำเร็จ และหากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบุพการี ครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ให้การสนับสนุนผู้วิจัยผู้วิจัยมาโดยตลอด

น้ำอ้อย เวชกามา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๖
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
สารบัญตาราง.....	๘
สารบัญภาพ.....	๘
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
1.3 สมมุติฐานในการวิจัย.....	5
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
1.7 นิยามศัพท์.....	7
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 การจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย.....	11
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ.....	23
2.3 การจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สำหรับครู โรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 .....	40
2.4 แนวคิดในด้านความพึงพอใจ และการจูงใจ.....	55
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	59
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	65
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	65
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	66
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	68

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4. ผลการศึกษา.....	70
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	70
4.2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน คำตอบแทน และสวัสดิการของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 .....	71
4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน คำตอบแทน และสวัสดิการของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 กับภูมิหลังด้านระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานเป็นครู โรงเรียนเอกชน.....	79
4.4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเงินเดือน คำตอบแทน และสวัสดิการของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.....	81
5. สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	83
5.1 สรุปผล.....	83
5.2 อภิปรายผล.....	87
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	93
บรรณานุกรม.....	96
ภาคผนวก.....	104
ภาคผนวก ก หนังสือขออนุญาตอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ และหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล.....	105
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและผลการหาค่าความเที่ยงตรง ของแบบสอบถาม.....	113
ภาคผนวก ค สารระสำคัญเกี่ยวกับสวัสดิการครู โรงเรียนเอกชน.....	133
ภาคผนวก ง รายชื่อโรงเรียนเอกชนกลุ่มตัวอย่างเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2....	138
ประวัติผู้เขียน.....	140

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1	2
2.1	45
3.1	65
4.1	71
4.2	71
4.3	72
4.4	73
4.5	74
4.6	74
4.7	75
4.8	76
4.9	77
4.10	78
4.11	79
4.12	80

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเงินเดือน.....	81
4.14 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าตอบแทน.....	82
4.15 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการ.....	82



## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2.1 ภาพแสดงแนวความคิดทฤษฎี ความเสมอภาค .....	30
2.2 ภาพแสดงการจัดการด้านรางวัลสูงใจ:กลยุทธ์ และการดำเนินการ.....	58
2.3 ภาพแสดงการดำเนินกลยุทธ์การจัดการด้านรางวัลสูงใจ.....	59

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
ชื่อผู้เขียน	นางสาวน้ำอ้อย เวชกามา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.สมานจิต ภิรมย์รัตน์
สาขาวิชา	การจัดการการศึกษา
ปีการศึกษา	2550

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กับภูมิหลังของครูด้านระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานเป็นครู โรงเรียนเอกชน 3) เพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะของครู และผู้บริหารเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนเอกชนเฉพาะในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปจำนวน 367 ฉบับได้รับคืน 347 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 94.55 วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อคำนวณหาความถี่เป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าประกอบด้วยคำถาม 44 ข้อ ใช้การวิเคราะห์ค่า t (t-test) และคำถามแบบปลายเปิดใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) หากความถี่ของคำตอบแต่ละข้อ

ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับดังนี้ 1) ด้านเงินเดือน 2) ด้านสวัสดิการ 3) ด้านค่าตอบแทน ผลการวิเคราะห์รายด้านพบว่า 1) ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ครูมีความพึงพอใจ ภาพรวมในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจระดับน้อย คือ โรงเรียนมีการงดเบิกจ่ายเงินเดือนให้แก่ครู เนื่องจากได้รับผลกระทบจากสถานะทางเศรษฐกิจ 2) ความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน ครูมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจระดับน้อย คือ โรงเรียนจัดค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานปกติ เช่น ค่าล่วงเวลา ในวันทำงาน และวันหยุด 3) ความพึงพอใจเกี่ยวกับการจัดการสวัสดิการ ครูมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์รายด้าน

พบว่า ครูมีความพึงพอใจ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านการอำนวยความสะดวก สวัสดิการด้านสังคม และสวัสดิการนันทนาการ และด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กับภูมิหลังของครูด้านระดับ การศึกษา และระยะเวลาการทำงานเป็นครู โรงเรียนเอกชน พบว่า 1) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน ของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 กับระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ครูที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมุติฐานฐานที่ตั้งไว้ 2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจ เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กับระยะเวลาในการทำงานเป็นครู โรงเรียนเอกชน พบว่า ครูที่มีระยะเวลาในการทำงานเป็นครู โรงเรียนเอกชนต่ำกว่า 5 ปี และครูที่มีระยะเวลาในการทำงานเป็นครู โรงเรียนเอกชนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจ โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้



level, but they were less satisfied of the compensation for overtime pay on weekdays and holidays and 3) the teachers' satisfaction of the welfare provided for them was at the moderate level. The investigation of each aspect of the welfare indicated that the teachers' satisfaction of the welfare provided for their education, facility, social security, recreation and health was at the moderate level. Only the satisfaction of their economic status was at the low level.

The results from comparing the satisfaction levels of private school teachers in Bangkok Educational Service Area Office 2 in regard to salary, compensation and welfare revealed that 1) the teachers with the education level lower than undergraduate degree and those with undergraduate degree upward was statistical significantly different concerning satisfaction of salary, compensation and welfare. This result was in accordance with the research hypothesis proposed and 2) the teachers who had less than five years of teaching experience in private schools and those with more than five years of teaching experience was statistical significantly different concerning satisfaction of the overall aspects mentioned earlier. This result was in accordance with the research hypothesis proposed.

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ มากกว่าทรัพยากรที่เป็นวัตถุ หากทรัพยากรบุคคลมีความสามารถสูง เป็นคนดีมีคุณธรรมย่อมทำให้องค์กรนั้น ๆ มีความเจริญก้าวหน้า และ ส่งผลดีต่อประเทศชาติ และสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลก็คือการศึกษา ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญต่อการพัฒนามนุษย์ และสังคม ซึ่งมีสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ เป็นผู้จัดกิจกรรมทางการศึกษา องค์กรจึงต้องมีการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และก้าวทันต่อสภาพที่เปลี่ยนแปลงไปเพราะเมื่อมนุษย์ได้รับการพัฒนาแล้วก็จะพัฒนาสิ่งดี ๆ ให้เจริญตามมา แต่ภายใต้สภาวะเศรษฐกิจที่เจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว และการเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจเป็นแรงกดดันให้งานด้านบริหารจัดการมีผลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของหน่วยงาน ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นทางออกของการขยายงานหรือสร้างประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสนใจกับ “คน” ซึ่งเป็นบุคลากรในองค์กรที่มีชีวิตจิตใจ มีความต้องการพื้นฐานแตกต่างกัน ความสำเร็จของการบริหาร จัดการคือการทำให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน จะทำให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

โรงเรียนเอกชนเป็นสถานศึกษาภายใต้การส่งเสริมและสนับสนุนจากสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษา เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐในการจัดการศึกษาทั้ง ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา เพื่อให้เยาวชนไทยมีความรู้ ความสามารถในการศึกษา และอยู่ในสังคมแห่งการเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง เช่นเดียวกับ โรงเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบของรัฐ ดังจะเห็นได้ว่าโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาได้จัดการศึกษาที่สามารถแบ่งเบาภาระของรัฐในการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างมาก ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1.1 เปรียบเทียบภาวะรับผิดชอบการจัดการศึกษาของรัฐ และเอกชน

ประเภท	ร้อยละ			
	ปี พ.ศ. 2546		ปี พ.ศ. 2547	
	รัฐ	เอกชน	รัฐ	เอกชน
สามัญศึกษา	84.5	15.5	84.2	15.8

ที่มา : สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2547 :18)

จากตารางจะเห็นได้ว่า ภาวะรับผิดชอบการจัดการศึกษาประเภทสามัญศึกษาระหว่างโรงเรียนภาครัฐ และ โรงเรียนภาคเอกชน มีอัตราเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ.2546 ร้อยละ 15.5 เป็นร้อยละ 15.8 ในปี พ.ศ.2547 ซึ่งพอสรุปได้ว่า โรงเรียนเอกชนนั้นช่วยรับภาระ การจัดการศึกษาจากภาครัฐได้เป็นอย่างดี และสิ่งสำคัญที่จะ ทำให้การจัดการศึกษาของเอกชนให้ดีขึ้นมีประสิทธิภาพ ก็คือครูผู้ทำหน้าที่สอน หรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สามารถพัฒนาเยาวชนของชาติให้เป็นพลเมืองของประเทศที่มีคุณภาพ ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สิ่งสำคัญในการบริหารงานโรงเรียนเอกชนก็คือครู ในบทบาทของครูผู้สอน ผู้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน และผู้เกี่ยวข้องกับระบบการจัดการภายในโรงเรียน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนทั้งหลายต้องใช้ระบบการวางแผนในการจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการ ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคมยุคโลกาภิวัตน์

ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ยังประสบปัญหาเกี่ยวกับการลาออกของครู ในอัตราที่ค่อนข้างสูง การลาออกของครูเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ หลายประการ (ประดิษฐ์ ชัยประสิทธิ์โรจน์, 2540) เช่น ความมั่นคงในอาชีพ ขวัญ และกำลังใจ เงินเดือน ค่าตอบแทน และ สวัสดิการต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์จุดอ่อนของโรงเรียนเอกชน และรายงานการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการใช้ครู (จรววยพร ธรรมินทร์ 2539, : 14) พบว่าครูโรงเรียนเอกชน มีอัตรา เข้า-ออกสูง เพราะระบบจูงใจในด้านเงินเดือน ความก้าวหน้า สิทธิประโยชน์ และ สิ่งจูงใจ ซึ่งเป็นธุรกิจที่มีแต่บุคลากรไหลออกไป แทนที่จะมีคนต้องการมุ่งไหลเข้ามาสู่งานอาชีพ ครูมีความก้าวหน้าน้อยกว่าเพื่อนร่วมรุ่นที่มีวุฒิเดียวกัน ในเรื่องเงินเดือนรายได้ การเลื่อนตำแหน่ง ครูไม่พึงพอใจเรื่อง เงินเดือน เมื่อเทียบกับเวลาที่ใช้ในการทำงาน สรุปได้ว่าการบริหารจัดการในเรื่องงบประมาณด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีส่วนในการสร้างแรงจูงใจให้ครูตัดสินใจลาออก หรือย้ายโรงเรียน ผู้บริหารจึงควรสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับครูโรงเรียนเอกชน ทำให้ครูมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ โดยจัดเรื่องเงินเดือน สวัสดิการให้ครูได้ศึกษาเพิ่มเติม มีการ

เลื่อนตำแหน่งที่แสดงถึงความก้าวหน้าในอาชีพครู และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ส่งเสริมให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน

ค่านโยบายของรัฐนั้น ได้มีการส่งเสริมบทบาทการศึกษาเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภทให้มากยิ่งขึ้น แต่ในทางปฏิบัติรัฐกลับมีการขยายโรงเรียนของรัฐให้มีจำนวนมากขึ้น พร้อมกับระดับชั้นเรียน รวมถึงการเปิดรับนักเรียน และรับครูใหม่เพิ่มขึ้น เป็นผลให้โรงเรียนเอกชนขาดครูกระทันหัน เพราะครูที่สอนลาออกไปสอบบรรจุเป็นข้าราชการ จึงส่งผลมาถึงนักเรียนและผู้ปกครอง

ในด้านการจัดสวัสดิการต่างๆ นั้นยังไม่สามารถจูงใจให้ครูปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนได้นาน โดยภาพรวมขวัญ กำลังใจ และความมั่นใจในอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนจะต่ำกว่าโรงเรียนรัฐบาล กล่าวคือ ครูโรงเรียนเอกชนคิดจะเปลี่ยนอาชีพ ไม่พึงพอใจในงาน เบื่อหน่ายในงานที่ทำ ไม่ชอบอาชีพครู การสอนไม่ตรงกับสาขาวิชา ผลการวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็กครูมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับต่ำ โรงเรียนเอกชนประสบปัญหาเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าของครูก่อนข้างสูง เพราะ โอกาสและความก้าวหน้าของครูโรงเรียนเอกชนไม่เท่าเทียมกับครูใน โรงเรียนรัฐบาล ทำให้ครูที่มีวุฒิ และความชำนาญในการสอน ไม่สนใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเอกชน เพราะยังแสวงหาตำแหน่งในโรงเรียนรัฐบาลอยู่ถึงแม้โรงเรียนเอกชนจะพยายามจัดค่าตอบแทน และสวัสดิการการต่าง ๆ ให้เท่าที่โรงเรียนจะมีความสามารถจัดได้ และการจัดการศึกษาในปัจจุบันประสบปัญหาเกี่ยวกับครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพในเชิงปริมาณพบว่าขาดการวางแผน และประสานงานกับการใช้ครู ทำให้ผลิตครูเกินความต้องการในบางสาขาวิชา และผลิตไม่เพียงพอบางสาขาวิชา ในเชิงคุณภาพการทำงานของครูยังมีปัญหาด้านคุณภาพ ครูจำนวนไม่น้อยไม่ศรัทธา ขาดอุดมการณ์ และเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู ทำให้ไม่สนใจที่จะพัฒนาวิชาชีพในหน้าที่ของตน ความประพฤติไม่เหมาะสมของครูส่งผลต่อภาพพจน์ที่สังคมเคยยกย่องวิชาชีพครูในอดีตลดลง สาเหตุดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งที่มาจากการดูแลเอาใจใส่ หรือได้รับการดูแลที่ไม่เพียงพอจากปัญหาด้านสวัสดิการ (จินตนา บุญชวน, 2542 : 3) ครูเอกชนส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนค่อนข้างต่ำ เมื่อเทียบกับข้าราชการครู นับตั้งแต่อัตราแรกเข้าและการพัฒนาเงินเดือน ซึ่งไม่มีระบบบัญชีเป็นฐานรองรับ มีความเหลื่อมล้ำในด้านสวัสดิการ มีการเปลี่ยนแปลงการเบิกเงินสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน และครอบครัวโดยจำกัดวงเงินการเบิกจ่าย ค่ารักษาพยาบาลไม่เกินปีละ 2 หมื่นบาท (กองทุนและสวัสดิการโรงเรียนเอกชน) โรงเรียนเอกชนเป็นธุรกิจการศึกษา เจ้าของโรงเรียนมักให้ความสำคัญ กับการลงทุนด้านวัตถุ เช่น อาคารสถานที่ อุปกรณ์การเรียน มากกว่าการลงทุนด้านบุคลากร การพิจารณาค่าตอบแทนของครูขึ้นอยู่กับศักยภาพ ในการจ่ายของสถานศึกษา ทำให้ครูเอกชนต้องทำอาชีพเสริม ย้ายโรงเรียนหรือ



เปลี่ยนงานอยู่เสมอ สะท้อนความเป็นจริงถึงความไม่มั่นคง ไม่มั่นใจ ในวิชาชีพส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และคุณภาพการศึกษา (คณะแพชโรทัย, 2544:22-23) การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะในสภาวะเศรษฐกิจที่กำลังตกต่ำ ทำให้ครูต้องรับภาระในการใช้จ่ายสูงไม่สมดุลกับเงินเดือนที่ได้รับ อีกทั้งสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันอยู่ในภาวะค่าครองชีพสูง เมื่อค่าครองชีพเปลี่ยนไปก็ควรปรับปรุงเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่เปลี่ยนไป และการได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น จะส่งผลให้ครูทำงานด้วยความสุขใจ สนบายใจ มีความสุขกับการทำงาน เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข (โกเมศกุลอุดม โภคากุล, 2546 : 68) แต่การบริหารงานของโรงเรียนเอกชน ไม่สามารถปฏิบัติเท่าเทียมกันได้ทุกโรงเรียน อาจมีสาเหตุจากนโยบายการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน ประกอบกับสภาวะในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย การขาดแคลนที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ทำให้ต้องกู้ยืมเงินทั้งใน และนอกระบบด้วยอัตราดอกเบี้ยสูง จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการสวัสดิการ และสวัสดิภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา (สกสศ.)พบว่าครูยังไม่มีบ้านเป็นของตนเองกว่า 12,000 ราย ครูมีหนี้สินรวมกันจำนวน 134,837 ล้านบาท (วารสาร วงการครู, 2549 : 24 ) นอกจากนี้ครูโรงเรียนเอกชน บางส่วนเป็นลูกหนี้เงินกู้เมื่อเปรียบเทียบกับระหว่างปี 2547 กับปี 2548 พบว่า ลูกหนี้เงินกู้ปี 2547 เป็นจำนวนเงิน 103,044,224.00 บาท จากจำนวนสมาชิก 2,625 คน และในปี 2548 ลูกหนี้เงินกู้เป็นจำนวนเงิน 114,363,137.00 บาท จากจำนวนสมาชิก 2,582 คน (สหกรณ์ออมทรัพย์ผู้บริหาร-ครู โรงเรียนราษฎร์จำกัด, 2548:14) จะเห็นได้ว่า จำนวนเงินกู้ในปี 2548 มากกว่าปี 2547 ในขณะที่จำนวนสมาชิกลดลง อาจเนื่องมาจากค่าใช้จ่ายของครูที่มากขึ้น แต่รายได้ที่มาจากเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการยังคงที่ และถ้าครูไม่สามารถแก้ปัญหาได้อาจทำให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวลใจส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่การเรียนการสอนได้ ดังนั้นโรงเรียนเอกชนจึงต้องมีระบบบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องและเอื้อต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ ทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ

ถึงแม้การจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการจะให้ประโยชน์ได้อย่างมาก แต่มิใช่ว่าการจัดการที่จัดขึ้นจะเกิดประโยชน์ และบรรลุดูวัตถุประสงค์เสมอไป หากโรงเรียนเอกชนจัดไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู และค่าครองชีพที่สูงขึ้น จะทำให้ครูมีภาระมากขึ้น การที่ครูโรงเรียนเอกชนลาออก เพื่อไปประกอบอาชีพอื่น โดยเฉพาะเข้ารับราชการ การที่ครูมีหนี้สินรายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่ายปัญหาด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย เนื่องมาจากที่ครูโรงเรียนเอกชน ต้องทำงานมากกว่าปกติ เพื่อให้มีรายได้มาจุนเจือครอบครัว และชำระหนี้สินอาจมีสาเหตุมาจากการจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของโรงเรียนเอกชนไม่ตีพอ ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว และต้องการศึกษาความพึงพอใจของครู และปัญหา

ข้อเสนอแนะจากครู ผู้บริหาร เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดแก่โรงเรียนเอกชนสามารถ นำผลการวิจัยไปปรับปรุงระบบการจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการให้สามารถ ตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้ หากโรงเรียนเอกชนได้มีการจัดการที่ดี จะทำให้ ขวัญกำลังใจของครู โรงเรียนเอกชนดีขึ้น และรู้สึกมีความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพส่งผลให้ ปฏิบัติหน้าที่การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากครูไม่มีขวัญกำลังใจหรือแรงจูงใจในการ ประกอบอาชีพอาจมีผลกระทบต่อการเรียนการสอนได้

ดังนั้น จากมูลเหตุของปัญหาหลายๆ ประการที่ครู โรงเรียนเอกชนประสบอยู่ ผู้วิจัยจึง ได้ให้ความสำคัญที่จะศึกษาในเรื่องการจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สำหรับ ครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาการจัดเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการให้ครูมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และมีความมั่นคง ในการประกอบอาชีพ ซึ่งจะส่งผลดีต่อผู้เรียนและวงการการศึกษาของประเทศ สมดังเจตนารมณ์ ของพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 รวมถึงพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครูใน โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของ ครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กับภูมิหลังของครูด้านระดับ การศึกษา และระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชน

1.2.3 เพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะของ ครู และผู้บริหาร เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

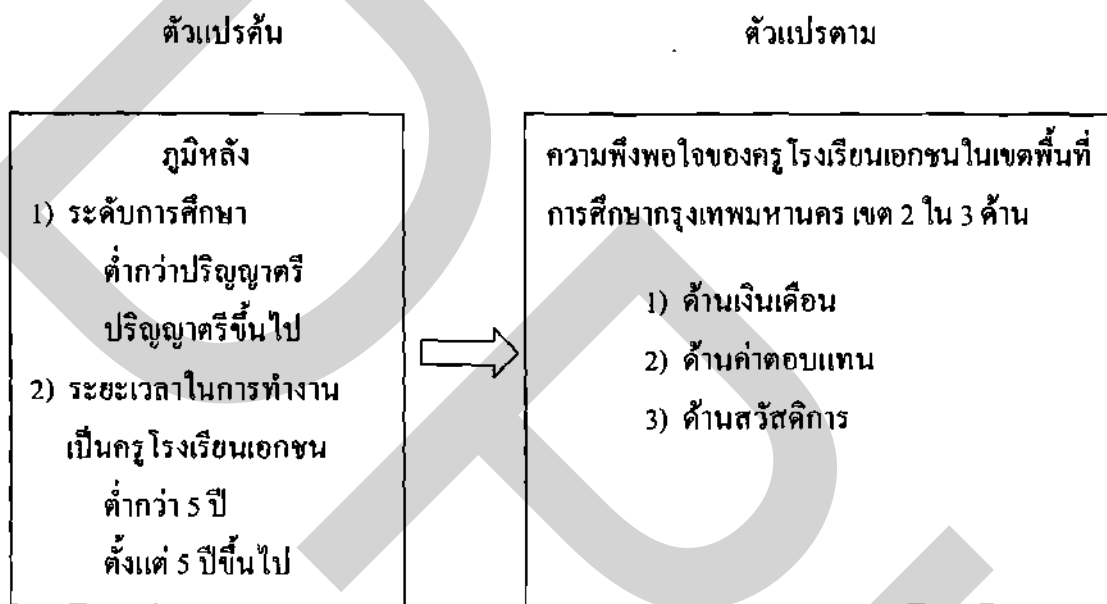
## 1.3 สมมุติฐานในการวิจัย

1.3.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และ สวัสดิการสำหรับครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

1.3.2 ครูที่มีระยะเวลาในการบรรจุเป็นครูโรงเรียนเอกชนแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการแตกต่างกัน

#### 1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการสำหรับครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งทำการศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยนำระดับการศึกษาและระยะเวลาการทำงานเป็นตัวแปรในการศึกษา แสดงเป็นภาพประกอบได้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีขอบเขตเนื้อหา ประชากรและกลุ่มตัวอย่างพร้อมทั้งตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

##### 1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 เฉพาะการศึกษาด้านสวัสดิการจะไม่นรวมสิทธิประโยชน์อื่น ๆ

##### 1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู และผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน เฉพาะที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยศึกษาจาก ครู และผู้บริหาร ในโรงเรียนเอกชนแยกตามระดับที่เปิดสอน ดังนี้

- 1) โรงเรียนเอกชนที่เปิดสอน เฉพาะระดับอนุบาลศึกษา
- 2) โรงเรียนเอกชนที่เปิดสอน เฉพาะระดับประถมศึกษา
- 3) โรงเรียนเอกชนที่เปิดสอน เฉพาะระดับมัธยมศึกษา
- 4) โรงเรียนเอกชนที่เปิดสอน ระดับอนุบาลศึกษา - ประถมศึกษา
- 5) โรงเรียนเอกชนที่เปิดสอน ระดับอนุบาลศึกษา - ประถมศึกษา - มัธยมศึกษา
- 6) โรงเรียนเอกชนที่เปิดสอน ระดับประถมศึกษา - มัธยมศึกษา

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารการศึกษาโรงเรียนเอกชน นำข้อค้นพบเกี่ยวกับความพึงพอใจปัญหาและข้อเสนอแนะไปดำเนินงานปรับปรุงแก้ไขเพื่อหาทางในการส่งเสริมความพึงพอใจของครูในด้านเงินเดือน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ 6 ด้าน คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพ และอนามัย สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ สวัสดิการด้านการอำนวยความสะดวก สวัสดิการด้านการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ครูมีขวัญกำลังใจส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.6.2 สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการพิจารณา วางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ทั้งด้านนโยบาย และการจัดการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน และสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อันจะช่วยในการยกมาตรฐานความเป็นอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนได้ต่อไป

## 1.7 นิยามศัพท์

โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษาที่เอกชน คณะบุคคล องค์กร หรือมูลนิธิ ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 เป็นโรงเรียนที่เปิดทำการสอนในระดับอนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้เป็นครูใหญ่ หรือผู้ช่วยครูใหญ่ ปฏิบัติหน้าที่ปัจจุบัน ในตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ทำการสอนประจำอยู่ในโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้รับการบรรจุ ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการกำหนดความรู้และประสบการณ์ของผู้ขอรับใบอนุญาตให้เป็นครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2526 และการบรรจุตามระเบียบ และข้อกำหนดของโรงเรียน

ภูมิหลัง หมายถึง ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชนของครูในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาของครูที่ใช้บรรจุทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

- 1) ครูที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

ระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง ระยะเวลาที่ครูปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตั้งแต่วันเริ่มปฏิบัติหน้าที่จนถึงปัจจุบันแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

- 1) ครูที่มีระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชนต่ำกว่า 5 ปี
- 2) ครูที่มีระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติที่ครูโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีต่อเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันจากโรงเรียนและความพึงพอใจทำให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจเงินที่ครูได้รับเป็นค่าตอบแทน รายเดือนตามที่รัฐกำหนด หรือมากกว่าที่กำหนด จากโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ครูปฏิบัติหน้าที่

ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินเดือน ที่โรงเรียนเอกชนจัดให้ เพื่อตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติให้กับครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้แก่ โบนัสประจำปี เบี้ยขยัน เงินตำแหน่ง เบี้ยเลี้ยง ค่าจ้างสอนพิเศษ ค่าทำงานในวันหยุด ค่าทำงานล่วงเวลา

สวัสดิการ (Welfare) หมายถึง ความพึงพอใจของครูต่อผลประโยชน์หรือบริการที่โรงเรียนจัดหรืออาจจะจัดให้แก่ครูเป็นพิเศษนอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ หรือที่ระเบียบกำหนดเพื่อบำรุงขวัญกำลังใจ และสร้างเสริมความพร้อม ความคล่องตัวในการปฏิบัติงานให้แก่ครูโดยงานคณะกรรมการจัดออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1) **สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ** หมายถึง ความพึงพอใจของครูต่อผลประโยชน์หรือบริการซึ่งเป็นผลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายของครู เช่น การช่วยเหลือการศึกษาแก่นักเรียน การช่วยเหลือเรื่องค่ารักษาพยาบาล การให้กู้ยืมเงิน การซื้อสินค้าด้วยระบบเงินผ่อน การช่วยหางานพิเศษให้ทำเพื่อเสริมรายได้ การช่วยเหลือครูเมื่อพ้นจากงาน การบริการชุดทำงาน

2) **สวัสดิการด้านการศึกษา** หมายถึง ความพึงพอใจของครูต่อผลประโยชน์ทางการศึกษาที่ช่วยให้ครูได้รับความรู้ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ มีความก้าวหน้าทั้งด้านคุณวุฒิ และการปฏิบัติงาน เช่น การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ การจัดกิจกรรมอบรมพัฒนาวิชาชีพครูในด้านวิชาการ และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมให้ได้รับการอบรมดูงานทั้งในและต่างประเทศ การค้นคว้าวิจัย บริการตำราเอกสาร การจัดแหล่งความรู้ในโรงเรียนให้เอื้อต่อการปฏิบัติการสอน การเชิญวิทยากรให้ความรู้แก่ครูในโรงเรียน

3) **สวัสดิการด้านสุขภาพ และอนามัย** หมายถึง ความพึงพอใจของครูผลประโยชน์หรือบริการที่ส่งผลต่อสุขภาพทางกายและทางจิตของครู เพื่อให้ครูมีความสุขในการทำงาน เช่น การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี การส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย การจัดห้องทำงานครูที่สะดวกและเหมาะสม การจัดน้ำดื่ม น้ำใช้ที่สะอาด การจัดห้องน้ำ และห้องสุขาที่สะอาด

4) **สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ** หมายถึง ความพึงพอใจของครูผลประโยชน์หรือบริการที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในชื่อเสียงเกียรติยศ การยอมรับในสังคมการได้มีส่วนร่วมหรือได้มีโอกาสแสดงออกเป็นประโยชน์ และเป็นທີ່ประจักษ์ต่อสังคม เช่น การประกาศเกียรติคุณ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การจัดทัศนศึกษา และพักผ่อน การพบปะสังสรรค์ในโอกาสอันควร เป็นต้น

5) **สวัสดิการด้านความสะอาดสบาย** หมายถึง ความพึงพอใจของครูผลประโยชน์หรือบริการที่ช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เช่น ความสะดวกในการติดต่อประสานงานทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียน ความรู้สึกลดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ความสะดวกในการผลิตสื่อการสอน และอุปกรณ์ต่าง ๆ ความสะดวกในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับธุรการต่าง ๆ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินงานให้เป็นไปตามอำนาจ หน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานครเขต 2 ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และเป็นองค์กรที่เกิดขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2546 มีสำนักงานงานตั้งอยู่ภายในบริเวณโรงเรียนพิบูลย์อุปถัมภ์ ถนนลาดพร้าว แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร และมีเขตพื้นที่บริการครอบคลุมเขตปกครองจำนวน 18 เขต ได้แก่

จตุจักร หลักสี่ ดอนเมือง บางเขน บางกะปิ บึงกุ่ม หนองจอก ห้วยขวาง มีนบุรี ลาดกระบัง  
วังทองหลาง คลองสามวา ประเวศ สะพานสูง สายไหม ลาดพร้าว คันนายาว และสวนหลวง

สิทธิประโยชน์อื่น ๆ หมายถึง ผลประโยชน์ที่หน่วยงานหรือองค์กรจัดให้แก่บุคลากรที่  
มิใช่เกิดเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน โดยตรง แต่เพื่อผลทางจิตวิทยา และส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญ  
และกำลังใจในการปฏิบัติงานได้แก่การลาไปประกอบกิจต่าง ๆ การพักรักษาพยาบาล การพักผ่อน  
หย่อนใจ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี พร้อมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

#### 2.1 การจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย

##### 2.1.1 กฎหมายและนโยบายในการจัดการศึกษาของไทย

##### 2.1.2 ความเป็นมาและความสำคัญของโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย

##### 2.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2

#### 2.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

##### 2.2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

##### 2.2.2 ความหมายของเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

##### 2.2.3 วัตถุประสงค์ของการจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

##### 2.2.4 หลักการจัดเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

#### 2.3 การจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2

#### 2.4 แนวความคิดในด้านความพึงพอใจ และการจูงใจ

#### 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 การจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย

##### 2.1.1 กฎหมายและนโยบายในการจัดการศึกษาของไทยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเอกชน

##### 2.1.1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

บทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของเอกชน มาตรา 43 (วรรค 2 และ 3) กล่าวว่า “การจัดการศึกษาอบรมของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน การจัดการศึกษาอบรมขององค์กร วิชาชีพและเอกชนภายใต้การกำกับดูแลของรัฐย่อมได้รับความคุ้มครอง ทั้งนี้ตามที่กฎหมาย



มาตรา 81 กล่าวว่า “รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม” เป็นการเน้นให้เห็นบทบาทที่สำคัญของเอกชนในการจัดการศึกษา และมาตรา 87 กล่าวว่า “รัฐต้องสนับสนุนระบบเศรษฐกิจแบบเสรี โดยอาศัยกลไกตลาด กวักกับดูแลให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรมคุ้มครองผู้บริโภค และต้องไม่ประกอบกิจการแข่งขันกับเอกชน (พนม พงษ์ไพบูลย์ และคณะ, 2546:18, 24)

2.1.1.2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

จากเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เน้นย้ำถึงการให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาของเอกชน เช่น มาตรา 43 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพการจัดการศึกษาต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของเอกชน “เจตนารมณ์ดังกล่าวได้รับการนำมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เช่น มาตรา 45 ซึ่งบัญญัติว่า

“การกำหนดนโยบาย และแผนการจัดการศึกษาของรัฐของเขตพื้นที่การศึกษา หรือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชน โดยให้รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย”

นอกจากนี้ยังกำหนดด้วยรัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือยกเว้นภาษี และสิทธิประโยชน์อย่างอื่นที่เป็นประโยชน์ในทางการศึกษาแก่สถานศึกษาเอกชน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐาน และสามารถพึ่งตนเองได้ (มาตรา 46) ทั้งนี้ให้รัฐกำหนดนโยบาย และมาตราที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษา (มาตรา 45 วรรคหนึ่ง) โดยให้เอกชนมีความเป็นอิสระในการบริหาร และจัดการศึกษาแต่มีการกำกับติดตามคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาจากรัฐตามหลักเกณฑ์เดียวกับสถานศึกษาของรัฐ (มาตรา 43) และให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคลบริหารงานโดยคณะกรรมการบริหารที่มาจากผู้บริหารครูผู้ปกครอง (มาตรา 44) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548:16–17)

สภาการศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (2548) ได้วิเคราะห์บทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเอกชน สรุปได้ว่า

1) ด้านสิทธิและความเสมอภาค การจัดการศึกษาเอกชนจะมีความคล่องตัว และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น หากรัฐจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงบุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันใน

การรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และรัฐจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้กับการศึกษามาโดยเฉพาะจัดสรรเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียน โดยรัฐและเอกชนให้เท่าเทียมกัน

2) ด้านบทบาทและหน้าที่ให้เขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้ปัญหาลดลง

3) ด้านการส่งเสริม และสนับสนุน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 มาตรา 81 “รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรมจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาการต่าง ๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ”

พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 มาตรา 46 “รัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือการยกเว้นภาษีและสิทธิประโยชน์ อื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ในทางการศึกษาแก่สถานศึกษาเอกชนตามความเหมาะสมรวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐานและสามารถพึ่งตนเองได้”พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 มาตรา 58 “ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาบันประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศมาใช้จัดการศึกษาดังนี้

(1) ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยอาจ จัดเก็บภาษีเพื่อการศึกษาได้ตามความเหมาะสมทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

(2) ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาบันประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษา และมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสม

และความจำเป็นทั้งนี้ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมและให้แรงจูงใจในการระดมทรัพยากรดังกล่าว โดยการสนับสนุน การอุดหนุน และใช้มาตรการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษี ตามความเหมาะสมและความจำเป็น ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด”

4) ด้านความเป็นอิสระและความคล่องตัว การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนเป็นไปตามกฎหมาย เนื่องจากแนวความคิดการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนแตกต่างจากโรงเรียนของภาครัฐการกำกับ และติดตามต้องเน้นคุณภาพ และไม่กระทบต่อการบริหารจัดการ

5) นโยบายของรัฐต่อโรงเรียนเอกชน หากรัฐปฏิบัติตามกฎหมายให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับตามที่กฎหมายกำหนด และคำนึงถึงผลกระทบของการจัดการศึกษาเอกชน จะสามารถลดปัญหา เช่น การบรรจุ ครูระหว่างภาคเรียน การประกาศรับนักเรียนมีเฉพาะชื่อ โรงเรียนของรัฐบาล และนโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษาของรัฐบาล เป็นต้น

6) การส่งเสริมการพัฒนากุศลกร ยังพบปัญหา และอุปสรรค เช่น กฎเกณฑ์ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณสมบัติ และการจ้าง ยังมีความยุ่งยากมาก ค่าจ้างและค่าใช้จ่ายสูงมาก ดังรายละเอียด ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 มาตรา 52 “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนากุศลกรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษาอย่างเพียงพอ”

พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 มาตรา 53 “ให้มีองค์การวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ให้ครู ผู้บริหาร

สถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด การจัดทำให้องค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่นคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการออกและเพิกถอน ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ความในวรรคสองไม่ใช้บังคับแก่บุคลากรทางการศึกษาที่จัดการศึกษาตาม วิทยาลัย สถานศึกษาตาม มาตรา 18 (3) ผู้บริหารศึกษาระดับเหนือเขตพื้นที่การศึกษาและวิทยาการพิเศษทางการศึกษาคความในมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่คณาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหาร การศึกษาในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญา”

7) การแข่งขันเสรี การขยายโอกาสทางการศึกษา โดยโรงเรียนของรัฐขยายการรับนักเรียน ฯลฯ ไม่มีเจตนาเพื่อการแข่งขันแต่ในทางปฏิบัติดูเหมือนเป็นการแข่งขันกัน

### 2.1.1.3 นโยบายรัฐบาล

จากคำแถลงนโยบายของรัฐบาลพันตำรวจโท ดร.ทักษิณ ชินวัตร เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2544 ได้กำหนดนโยบายด้านการศึกษา ด้วยการสนับสนุนให้เอกชน องค์กรวิชาชีพ และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาเอกชนมีอิสระในการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นบทบาทของรัฐในการส่งเสริมและสนับสนุน และจะนำระบบอุปถัมภ์การศึกษาไปใช้เพื่ออุดหนุนการศึกษาเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540

### 2.1.2 ความเป็นมาและความสำคัญของโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย

ประวัติการศึกษาไทย บิดา มารดา จะเป็นผู้เลี้ยงดูสั่งสอนบุตรด้วยตนเอง การเรียนหนังสือเกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในสมัยกรุงสุโขทัย ราว พ.ศ.1800-1920 การศึกษาแรกเริ่ม วัด และวัง เป็นผู้จัดขึ้นอย่างไม่มีแบบแผน วิชาที่สอน ภาษาไทย และบาลี เป็นความรู้พื้นฐาน สมัยกรุงศรีอยุธยา การศึกษาเริ่มเปลี่ยนแปลงไป เด็กชายถูกส่งไปอาศัยกับพระในวัด เพื่อเรียนภาษาไทย บาลี ต้องการบวชเรียน บุตรขุนนางจำเป็นต้องบวชเรียนพระก่อน จึงจะเข้าทำงาน รับราชการได้ การเรียนไม่มีโรงเรียน ไม่มีอาคารและหลักสูตร พระทุกรูปในวัดจำเป็นต้องรับผู้บวชเรียนจำนวนจำกัด เพราะต้องรับผิดชอบอาหารการกิน สมัยอยุธยาตอนปลาย สมเด็จพระนารายณ์มหาราช ราวปี 2199-2231 จากจดหมายเหตุของ มงซิเออร์ ลานีเยร์ กล่าวว่า เจ้าพระยาวิชาเยนทร์ ได้สร้างโรงเรียนราษฎรขึ้นหลาย โรง เพื่อต้องการสอนให้ความรู้เกี่ยวกับการค้าขายกับต่างประเทศโดยเฉพาะ ฝรั่งเศส และจากจดหมายเหตุรายวันของบาทหลวงเดออร์ซัวลีย์ในปี 2228 ได้กล่าวถึงโรงเรียน

ราษฎรในสมัยนั้น 3 โรง คือ โรงเรียนศรีอยุธยา โรงเรียนมัธยมพณดี และโรงเรียนสามเณร สมัยกรุงธนบุรี ปี 2310 – 2325 และกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น ปี 2325–2411 มีเพียงเด็กผู้ชายเท่านั้นที่ได้เรียนหนังสือ เด็กผู้หญิงไม่มีโอกาสได้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2531:21–26)

ในรัชสมัยรัชกาลที่ 3 ราวปี พ.ศ.2317–2394 ชาวโปรตุเกสได้เปิดกงสุลทำการในกรุงเทพมหานคร ประเทศไทยจึงติดต่อกับต่างชาติประเทศอีกครั้ง ปี พ.ศ.2371 พวกมิชชันนารีเดินทางมาประเทศไทยได้สอนศาสนาแก่ชาวจีน ไม่รู้ภาษาไทย จึงสอนศาสนาแก่คนไทยไม่ได้ ต่อมาพวกมิชชันนารี พระสปีเทียเรียน ได้เรียนรู้ภาษาไทย จึงเริ่มสอนศาสนาแก่คนไทย ต่อมาได้บุกเบิกจัดตั้งโรงเรียนราษฎรและการศึกษาสมัยใหม่ในประเทศไทย

สมัยรัชกาลที่ 4 นางมัททูน (Mrs. Mutton) มิชชันนารีชาวอเมริกัน รับเด็กในชุมชนเข้ามาเรียนในโรงเรียนราษฎรในปี 2395 ได้ริเริ่มตั้งโรงเรียนสำหรับผู้ใหญ่ สอนภาษาไทย จึงเป็นโรงเรียนราษฎรแห่งแรกในประเทศไทย นางมัททูนก็ได้ขายกิจการ และสร้างโรงเรียนขึ้นอีกโรงใกล้วัดอรุณราชวราราม (วัดแจ้ง) จังหวัดธนบุรี เป็นโรงเรียนกินนอน (Boarding School) แห่งแรกในประเทศไทยให้เด็กจีนได้เรียนภาษาจีนอีกด้วย นางมัททูนจึงรวมกิจการโรงเรียนทั้งสองโรงเข้าด้วยกันในปี 2400 ได้ย้ายไปอยู่ตำบลสำเภาจังหวัดธนบุรี ต่อมาส่งเสริมให้นักเรียนหญิงได้เรียนหนังสือเป็นครั้งแรก ภาษาที่ใช้สอนก็เปลี่ยนจากภาษาจีนเป็นภาษาไทย ต่อมาบาทหลวงจอห์น เอकिन (John Akin) ชาวอเมริกัน ได้สร้างโรงเรียนเด็กชายขึ้นที่ตำบลกุฎีจีน จังหวัดธนบุรี ชื่อว่าโรงเรียนคริสเตียน ไซสกูล เปิดสอนนักเรียนในปี พ.ศ.2433 หลังจากนั้นโรงเรียนแห่งนี้ก็ได้ย้ายจากสำเภาไปอยู่ที่ถนนประมวถ และเปลี่ยนชื่อใหม่เป็นโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียน ไซสกูล จึงเป็นโรงเรียนราษฎรแห่งแรกในประเทศไทยที่เปิดสอนในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ฝั่งกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันโรงเรียนนี้มีชื่อว่าโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2531:31–34)

ในปี พ.ศ.2417 มีการจัดตั้งโรงเรียนกุลสตรีวังหลัง ซึ่งเป็นการสอนสำหรับนักเรียนผู้หญิง เท่านั้น ปัจจุบันก็คือ โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ต่อมาโรงเรียนไทย-ฝรั่ง ได้เปิดทำการสอน ซึ่งปัจจุบันคือโรงเรียนอัสสัมชัญ สำหรับโรงเรียนราษฎรที่คนไทยเป็นเจ้าของยังไม่มี จนกระทั่งในปี พ.ศ.2448 โรงเรียนราษฎรที่คนไทยเป็นเจ้าของโรงแรกคือ โรงเรียนบำรุงวิทยา ซึ่งลงทะเบียนขึ้นกับกระทรวงศึกษาธิการ เป็นการริเริ่มบทบาทที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประสานงานควบคุมกำกับโรงเรียนราษฎรเป็นครั้งแรก ตามประวัติรัชกาลที่ 4 ทรงสนพระทัยเกี่ยวกับการศึกษาเป็นอย่างมาก ในปี พ.ศ.2405 ทรงจ้างครูสตรีชาวอังกฤษมา สอนภาษาอังกฤษแก่พระราชโอรสในวังในเวลาระยะสั้นๆ พระราชโอรสที่ทรงเรียนภาษาอังกฤษ รัชกาลที่ 5 เป็นกษัตริย์พระองค์แรกที่สนพระทัยการศึกษาแบบยุโรป ต่อมารัชกาลที่ 5 ขึ้นครองราชสมบัติ เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2411

ทรงปฏิบัติตามพระราชบิดา สนับสนุนส่งเสริมการศึกษา สร้างโรงเรียนมหาดเล็กหลวงในวังขึ้น ในปี พ.ศ.2414 โรงเรียนสมัยใหม่โรงเรียนแรกในประเทศไทย วิชาที่สอนคือ เลขคณิตเบื้องต้น ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ สอนให้รู้จักวิธีรับใช้ เป็นมหาดเล็กหลวง ให้เด็กของราชตระกูล และคนที่มีศักดินาเรียนได้เท่านั้น ต่อมากิจกรรมการศึกษาเอกชนในประเทศไทย ได้พัฒนา ก้าวหน้ามาเป็นลำดับ ที่สำคัญดังต่อไปนี้ (สมจิตร อุดม, 2547:28-32)

พ.ศ. 2427 ได้มีการจัดตั้งโรงเรียนราษฎร์โรงเรียนแรก ให้สามัญชนได้ศึกษาเล่าเรียน คือ โรงเรียนวัดมหรธรรพาราม แต่ระยะแรกไม่ได้รับความสนใจ เพราะผู้ปกครองกลัวการถูกฝึกให้เด็กเป็นทหาร ในหลวงต้องแก้ไขความเข้าใจผิด จึงนิยมเรียนในเวลาต่อมาสามัญชนจึงมีโอกาสให้เด็กชาย-หญิงได้เข้าเรียน

พ.ศ. 2429 ได้สร้างโรงเรียนราษฎร์ให้สามัญชนเรียนจำนวน 34 โรงเรียน ครู 81 คน มีนักเรียน 1,994 คน

พ.ศ. 2441 รัชกาลที่ 5 กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาเอกชนขึ้นเป็นครั้งแรก โดยเรียกโรงเรียนที่มีชัชนารีเปิดสอนว่า โรงเรียนเชลยศักดิ์ และต่อมาเปลี่ยนมาเป็นชื่อ โรงเรียนนุคคล ในสมัยรัชกาลที่ 6

พ.ศ. 2445 ได้มีโรงเรียนเอกชนจัดตั้งโดยสมาคมชาวจีน เรียกว่า โรงเรียนจีนต่อมามีปัญหาในด้านบริหารจัดการ การเมืองแทรกแซง เลย์ปิดกิจการ

พ.ศ. 2448 กระทรวงศึกษาธิการเริ่มควบคุม กำกับ โรงเรียนเอกชนเป็นครั้งแรกเพื่อควบคุมระบบการบริหารจัดการ ให้ดำเนินกิจการเพื่อการศึกษาเท่านั้น

พ.ศ. 2461 รัชกาลที่ 6 ทรงโปรดตราพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์เป็นครั้งแรก เพื่อควบคุมกำกับ โรงเรียนราษฎร์ทั่วราชอาณาจักร และปรับปรุงแก้ไขกฎและระเบียบเกี่ยวกับ โรงเรียนราษฎร์ให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และเรียกโรงเรียนเอกชนว่า “โรงเรียนราษฎร์”

พ.ศ. 2475 เกิดการเปลี่ยนแปลงการปกครอง รัฐบาลกำหนดแผนการศึกษาแห่งชาติขึ้น ให้การสนับสนุนให้เอกชนร่วมจัดการศึกษา เพื่อแบ่งเบาภารกิจของรัฐบาล โรงเรียนจีนยังได้รับการสนใจจากผู้เรียนมากที่สุด และเป็นปัญหาในการจัดการเรียนการสอน เพราะภาษาจีนยังไม่แพร่หลายในสังคมไทย

พ.ศ. 2476 รัฐบาลประกาศพระราชบัญญัติกระทรวงศึกษาธิการ และจัดตั้งกองโรงเรียนราษฎร์ เพื่อควบคุม ติดตาม กำกับ โรงเรียนราษฎร์ในกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พ.ศ. 2479 รัฐบาลประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พุทธศักราช 2479 กำหนดให้เจ้าของมีทรัพย์สิน มีฐานะพอที่จะสร้างโรงเรียนได้ แต่ยังมีได้ กำหนดคุณวุฒิการศึกษาของเจ้าของ ให้ผู้จัดการโรงเรียนมีความรู้ไม่ต่ำกว่าประโยค ประถมศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือมีความรู้ ซึ่ง กระทรวงศึกษาธิการรับรองว่าเทียบได้ไม่ต่ำกว่านั้น ครูใหญ่โรงเรียนที่เปิดสอน หลักสูตรไม่สูงกว่าชั้นประถมศึกษาจะต้องมีวิทยฐานะสอบไล่ได้ไม่ต่ำกว่า ประโยคครูมูล หรือเป็นผู้มีวิทยฐานะ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการรับรองว่าเทียบ ได้ไม่ต่ำกว่าโรงเรียนที่เปิดสอนชั้นมัธยมศึกษา หรือมัธยมวิสามัญศึกษาขึ้นไป สำหรับครูสอนเฉพาะวิชาชีพ หรือวิชาพิเศษอื่น ไม่จำเป็นต้องมี วิทยฐานะตามที่กำหนด แต่ต้องมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพหรือวิชาชีพ พิเศษที่ตนจะสอนนั้น และมีโรงเรียน 6 ประเภท คือ อนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษาสามัญศึกษา มัธยมวิสามัญศึกษา อาชีวศึกษา และการศึกษาพิเศษ

พ.ศ. 2515 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งกรมใหม่ คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

พ.ศ. 2518 ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ ฉบับที่ 2 โดย แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติเดิม ปี 2497 ได้แก่การเพิ่มอำนาจให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ โรงเรียนราษฎร์ในการปฏิบัติหน้าที่ การอุดหนุนส่งเสริม และ ช่วยเหลือโรงเรียน ครูใหญ่และครู การคุ้มครองการทำงาน และการสงเคราะห์ ครูใหญ่และครู การถอนใบอนุญาติและมาตรการพิเศษ และคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน จัดระบบการบริหารงานให้มีคุณภาพ

พ.ศ. 2525 ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน ณ วันที่ 7 สิงหาคม 2525 โดยเป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์ ให้ทันสมัย เพื่อรองรับการขยายตัวทางการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมให้ โอกาสเอกชนที่มีความพร้อมในการจัดการศึกษามาแบ่งเบาภารกิจ พระราชบัญญัติฉบับใหม่ได้บัญญัติเพิ่มเติมเรื่อง คณะกรรมการการศึกษาเอกชน ลักษณะและการจัดตั้งโรงเรียน การบริหารและการควบคุมโรงเรียนจรรยา มรรยาท วินัยและหน้าที่ การอุดหนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือโรงเรียน ครูใหญ่ ครู และด้านอื่น ๆ เพื่อควบคุม และกำกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ให้มีประสิทธิภาพ

พ.ศ. 2529 กระทรวงศึกษาธิการได้ ออกกฎกระทรวงขึ้นหลายฉบับเพื่อ  
กำกับควบคุมส่งเสริมโรงเรียนเอกชนให้มีมาตรฐาน และคุณภาพมากยิ่งขึ้น

พ.ศ. 2535 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนแบ่งส่วนราชการ  
ออกเป็น 9 กอง

พ.ศ. 2542 ได้มีการยกร่างพระราชบัญญัติสถานศึกษาเอกชน เพื่อให้  
สอดคล้องกับ

พ.ศ. 2544 ปัจจุบันโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาเอกชน

การปฏิรูประบบราชการของกระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร  
ราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 มาตรา 6 ให้จัดระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการใหม่  
และผลจากการเปลี่ยนแปลงตามบทบัญญัติดังกล่าว พบว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
เอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ได้เปลี่ยนไปสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ตาม  
ความในมาตรา 59 และมาตรา 60 และพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ก็ไม่ได้ให้ยกเลิก  
ตามมาตรา 3 ของพระราชบัญญัตินี้ สามารถใช้บังคับต่อไปตามบทบัญญัติในมาตรา 73 ดังนั้น  
สภาพปัจจุบันของโรงเรียนเอกชนจึงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักบริหารงานคณะกรรมการ  
การศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ และส่วนภูมิภาค มีผู้ว่า  
ราชการจังหวัดเป็นผู้อนุญาตตามความในมาตรา 4 วรรคเก้า แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน  
พ.ศ. 2525 แต่ขณะเดียวกัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพ  
และมาตรฐานการศึกษา หลักสูตร สถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น  
พื้นฐาน ตามความในมาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ไม่ใช่หน่วยงาน  
ต้นสังกัด และโรงเรียนเอกชนต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 ต่อไป  
จนกว่าจะได้รับการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม (มุสตี ของขวัญ, 2548 : 17 – 18)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการตั้งแต่วันที่ 1  
ตุลาคม 2515 โดยยกฐานะจากกองโรงเรียนราษฎร์ กรมวิสามัญ ขึ้นเป็นกรมดำเนินงานการศึกษา  
เอกชนให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2497 จนถึงปัจจุบันได้ใช้พระราชบัญญัติ  
โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนรับผิดชอบในการ  
ส่งเสริมและดูแลโรงเรียนเอกชน ที่จัดการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี โรงเรียนเอกชนแบ่ง  
ออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

- 1) โรงเรียนที่จัดการศึกษาในระบบโรงเรียน
- 2) โรงเรียนที่จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน



3) โรงเรียนที่จัดการศึกษาให้แก่บุคคลที่มีลักษณะพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์  
อำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาเอกชน มีหน้าที่รับผิดชอบตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ พ.ศ.2525

1) บริหารราชการทั่วไปของสำนักงาน

2) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

3) เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อ  
ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน จัดทำ ประสานแผนงาน  
ปฏิบัติงานของสำนักงานให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวงศึกษาธิการ เร่งรัด  
ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนหน่วยงานในสังกัด

4) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานหรือตามที่  
กระทรวงศึกษาธิการหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

สรุปได้ว่าเอกชนเป็นผู้บุกเบิกการจัดการศึกษาในระบบ โรงเรียน และมีบทบาทในการ  
จัดการศึกษาควบคู่กับการจัดการศึกษาของรัฐมาโดยตลอด เนื่องจากอดีตรัฐมีศักยภาพไม่เพียงพอที่จะจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง จึงเปิด โอกาสและส่งเสริมให้เอกชนเข้ามามีส่วน  
ร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาล โดยสนับสนุนให้จัดตั้งโรงเรียนเอกชนทุก  
ระดับและทุกประเภท ดังนั้นการศึกษาเอกชนจึงได้มีบทบาทสร้างสรรค์และพัฒนาประชากรส่วน  
หนึ่งของประเทศให้มีความรู้ ความสามารถ ผลผลิตด้านทรัพยากรบุคคลที่สำเร็จการศึกษาจาก  
โรงเรียนเอกชนจำนวนมาก ได้เป็นกำลังที่สำคัญในการพัฒนา สร้างความก้าวหน้าให้แก่ประเทศ  
ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี การเมืองการปกครองเป็นที่  
ประจักษ์อย่างชัดเจนในการมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศชาติตลอดมาจนกระทั่งในปัจจุบันรัฐธรรมนูญ  
แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้ให้ความสำคัญแก่โรงเรียนเอกชนอย่างชัดเจน โดยได้ระบุไว้ใน  
มาตรา 81 ให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรม และสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษา และพระราชบัญญัติ  
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ระบุไว้เช่นกันในมาตรา 12 ให้เอกชนมีสิทธิในการจัดการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน และมาตรา 45 ระบุให้รัฐกำหนดนโยบาย และมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม  
ของเอกชนในการจัดการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542)

### 2.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 2

ตามที่ได้มีประกาศใช้พระราชบัญญัติ ระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ  
พ.ศ.2546 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 7 กรกฎาคม 2545 ทำให้ระบบการปฏิรูปการศึกษาระบบบริหาร และ  
การจัดการศึกษา รวมทั้งบุคลากรทรัพยากร ได้มีการเปลี่ยนแปลงหลอมรวมหน่วยงานทางการศึกษา

ให้เป็นหน่วยเดียวกัน และได้ประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้น มีจำนวน 175 เขต ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 มีประชากรในเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพ เขต 2 คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 34.34 ของจำนวนประชากรทั้งหมดใน กรุงเทพมหานครมีเขตพื้นที่บริการทางภูมิศาสตร์ 940 ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมเขตปกครอง จำนวน 18 เขต ได้แก่ จตุจักร หลักสี่ ดอนเมือง บางเขน บางกะปิ บึงกุ่ม หนองจอก ห้วยขวาง มีนบุรี สวนหลวง ลาดกระบัง วังทองหลาง คลองสามวา ประเวศ สะพานสูง สายไหม ลาดพร้าว และคันนายาว

เขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นที่ตั้งของสถานศึกษา จำแนกเป็นประเภท ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดรัฐบาลระดับปฐมวัย และประถมศึกษา 8 แห่ง สถานศึกษาสังกัดรัฐบาลระดับมัธยมศึกษา 35 แห่ง สถานศึกษาสังกัดเอกชน 294 แห่ง มีจำนวนครูอยู่ในสถานศึกษาของรัฐ 4,737 คน ครูในสถานศึกษาเอกชน 7,538 คน ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษารุงเทพมหานคร 5,737 คน มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 378,173 คน คือ นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาจำนวน 68,025 คน ระดับประถมศึกษาจำนวน 193,924 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 78,259 คน มัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 37,965 คน

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2546 ดังต่อไปนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2,2548:10-12)

1. บริหารและการจัดการศึกษาและพัฒนาสาระหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษาแผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
3. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

4. ประธานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา  
ในเขตพื้นที่การศึกษา
5. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน  
เขตพื้นที่การศึกษา
6. ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาใน  
เขตพื้นที่การศึกษา
7. ดำเนินการประธาน ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษา  
ในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ดำเนินการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่  
การศึกษา
9. พิจารณาแบ่งส่วนราชการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และของ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
10. พัฒนางานด้านวิชาการ จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายใน  
สถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่  
การศึกษา
11. ประธานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล  
เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ประธาน ส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่  
การศึกษา
13. ประธานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถ  
จัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา
14. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร  
ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และ  
สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
15. รับผิดชอบงานเลขานุการของคณะกรรมการเขตพื้นที่และ  
ประสานงานส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการ และคณะทำงานด้าน  
การศึกษา
16. ประธานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ  
ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงาน  
ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

17. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ให้ เป็นหน้าที่ของหน่วยใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

## 2.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

### 2.2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับค่าตอบแทนไว้ดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี (2534:151-158) กล่าวว่า การปฏิบัติงานใด ๆ บุคคลต้องการ ค่าตอบแทน ในสมัยโบราณอาจเป็นอาหาร เพื่อให้คนดำรงชีวิตอยู่รอด ต่อมาเมื่อสังคมเปลี่ยนไปมีการใช้เงินตราแลกเปลี่ยนสิ่งของค่าตอบแทนเปลี่ยนรูปไปเป็นเงินที่เรียกว่าค่าจ้าง โดยมีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. ค่าจ้างที่เป็นรูปเงิน
2. ค่าจ้างที่เป็นรูปสำคัญของงาน
3. ค่าจ้างที่เป็นรูปตำแหน่งงานที่ได้รับเลื่อนให้สูงขึ้น
4. ค่าจ้างในรูปสถานภาพที่ฝ่ายบริหารยกย่อง
5. ค่าจ้างในรูปองค์การมีหลักการที่ดี ประกอบด้วย หลักความพอเพียงหลักความยุติธรรม หลักคุณภาพ หลักควบคุม หลักความมั่นคง หลักใส่ใจในการทำงาน หลักการครองค่าจ้าง และ ค่าเหนื่อย และหลักการยอมรับ

ธงชัย สันติวงษ์ (2539:261-262) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายการจ่ายผลตอบแทนว่า ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ที่สำคัญมีประสิทธิภาพ 7 ประการ คือ

1. การจ่ายอย่างเพียงพอ หมายถึงการจ่ายที่สูงพอตามระดับขั้นต่ำของค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ และข้อกำหนดที่ตกลงกับสภาพตัวแทนของแรงงานฝ่ายบริหารต้องปฏิบัติให้ครบถ้วน
2. การจ่ายอย่างเป็นธรรม หมายถึง การยึดหลักว่าพนักงานทุกคนจะได้รับการจ่ายอย่างเป็นธรรม เปรียบเทียบกับกำลังความพยายาม ความสามารถตลอดจนความรู้ที่ได้รับจากการอบรม
3. การจ่ายอย่างสมดุล หมายถึง การจ่ายตลอดจนผลประโยชน์ และรางวัลตอบแทนที่ให้ในรูปแบบอื่น ๆ อย่างสมเหตุสมผล
4. การจ่ายต้องเป็นต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การจ่ายจะต้องไม่มากเกินไปพิจารณาถึงระดับความสามารถของหน่วยงานที่สามารถจ่ายได้

5. ต้องมีความมั่นคง หมายถึง การพิจารณาถึงความต้องการด้านความมั่นคง และปลอดภัย มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องถึงความต้องการทางด้านมั่นคง และความต้องการอื่น ๆ ที่การจ่ายจะสามารถตอบสนองความพอใจได้

6. การจ่ายต้องสามารถใช้จงใจได้ หมายถึง การจ่ายที่จะต้องมิสิ่งจงใจป้อนอยู่ และกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติที่มีผลผลิตจากการทำงานได้ดี

7. การจ่ายต้องเป็นที่ยอมรับของพนักงาน หมายถึง มีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจ่าย และรู้สึกว่าการจ่ายนั้น เป็นระบบที่สมเหตุสมผลทั้งในผลประโยชน์ต่อองค์กรและของตัวเอง

พนัส หันนาคินทร์ (2542:106-107) กล่าวถึง ค่าตอบแทนที่ให้แก่งผู้ปฏิบัติงานแบ่งเป็น 4 ประเภท

1. ค่าตอบแทนที่ให้แก่การปฏิบัติงาน โดยตรง เป็นการจ่ายเพื่อให้แก่งานที่ได้ทำลงไป โดยมีวิธีการคิดคำนวณเงินตามระยะเวลา เช่น เป็นเงินเดือน
2. ค่าตอบแทนที่ให้แก่การทำงานพิเศษนอกเหนือจากที่ได้ตกลงกันไว้ เช่น ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยงประชุม ค่าเบี้ยเลี้ยง เป็นต้น
3. ค่าตอบแทนในลักษณะให้การสงเคราะห์ เป็นค่าตอบแทนเพื่อช่วยเหลือ โดยไม่ต้องทำงานเพิ่มขึ้น เช่น เงินค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เป็นต้น
4. การตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น การตอบแทนด้วยการเชิดชูเกียรติคุณความดีที่เพิ่มขึ้นเป็นที่ประจักษ์

นิชากา ประสพอารยา (2543:33) กล่าวว่า การให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจงใจ หรือสวัสดิการต่าง ๆ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะมีอิทธิพล โดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน การให้สิ่งตอบแทนไม่ว่าจะเป็นเงิน สิ่งของการจัดสวัสดิการ เป็นกระบวนการที่เอื้อให้บุคลากร เกิดความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน เป็นขวัญ และกำลังใจที่ดี ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถผู้บริหารจะต้องมีหลักในการให้ค่าตอบแทนสิ่งจงใจ หรือสวัสดิการ ต่าง ๆ ด้วยความเหมาะสม และเป็นธรรม

โกเมศ กุลอุดม โภคกุล (2546:25) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอเป็นรางวัลแห่งความสำเร็จของงานซึ่งเกิดขึ้น บนพื้นฐานตามสมดุลงของทั้งสองฝ่าย คือ ทั้งความสามารถในการทำงานของพนักงาน และความสามารถในการจ่ายของหน่วยงานเกิดความเข้าใจ และเป็นที่ยอมรับตรงกันของทุกฝ่าย อย่างสมเหตุสมผล ตอบสนองความพึงพอใจ และความรู้สึกมั่นคงของพนักงาน เป็นกลไกที่ช่วยเสริมแรงในการทำงานทำให้เกิดผลผลิตที่ดี

กึ่งพร ทองใบ (2545:26) กล่าวว่าปรัชญาพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทนได้แก่

1. หลักประสิทธิภาพ คำนึงถึงความเหมาะสม และผลผลิตที่จะได้รับเปรียบเทียบกับความสามารถ เพื่อความอยู่รอดขององค์กร
2. ค่าตอบแทนต้องมีมูลค่าที่เหมาะสมกับลูกจ้าง งาน และนายจ้าง
3. ค่าตอบแทนทางตรง ค่าจ้างและเงินเดือนขึ้นอยู่กับผลผลิตของงานที่ลูกจ้างทำได้
4. ค่าตอบแทนต้องจงใจให้ลูกจ้างเกิดความพอใจในการทำงาน การมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม การจงใจด้านค่าตอบแทนจึงเป็นการจงใจที่ต้องนำมาใช้เพื่อสนองความต้องการของลูกจ้าง
5. ค่าตอบแทนต้องพอเพียงแก่มาตรฐานการครองชีพ
6. ค่าตอบแทนทางอ้อม ต้องพิจารณาประกอบกับค่าจ้าง และเงินเดือน ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่น ๆ เป็นสิ่งช่วยให้ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน
7. ความมั่นคงในการทำงานเป็นสิ่งที่ลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องการ
8. สภาพการทำงานมีผลกระทบต่อขวัญ และกำลังใจในการทำงาน
9. การกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับการยอมรับ ต้องมีรากฐานมาจากการจัด และการประเมินที่ถูกต้อง
10. การบริหารค่าตอบแทนต้องสามารถแก้ไขและป้องกัน ปัญหาที่จะเกิดขึ้น ได้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับระบบการจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ที่สำคัญ คือ ทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจที่เป็นพฤติกรรมของบุคคลากร คือ

Maslow (1970) ให้แนวคิดว่า มนุษย์มีความต้องการหลายอย่างในชีวิต และจะรู้สึกพอใจเมื่อความต้องการนั้น ๆ ได้รับการตอบสนอง ดังนั้น ความต้องการจึงเป็นสาเหตุในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ บุคคลมีความต้องการหลายประการ และไม่มีที่สิ้นสุดความต้องการของบุคคลมีความสำคัญแตกต่างกัน และสามารถจัดลำดับได้โดยบุคคลจะแสวงหาความต้องการที่มีความสำคัญที่สุดก่อน เมื่อความต้องการนั้นรับการบำบัดแล้วจะไม่ใส่ใจสิ่งจูงใจอีกต่อไป บุคคลจะเริ่มสนใจในความต้องการขั้นอื่น ๆ ต่อไปอีก ลำดับความต้องการแบ่งได้เป็น 5 ระดับจากต่ำไปสูง

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ได้แก่ ปึงขัยสี่ และความต้องการด้านร่างกายอื่น ๆ เช่น ความต้องการการพักผ่อน
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety need) เป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตทั้งปัจจุบัน และอนาคตรวมถึงการได้รับการคุ้มครองทางด้านร่างกาย และจิตใจ เช่น อุบัติเหตุความไม่ปลอดภัยในการทำงาน

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) เป็นแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ต้องการให้สังคมยอมรับเป็นสมาชิก ได้รับการยอมรับและความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความเป็นมิตรภาพ

4. ความต้องการมีชื่อเสียง (Self esteem needs) เป็นความต้องการระดับสูง ต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียงมีฐานะเด่นตำแหน่งที่สูง อิสรเสรีภาพในความคิดความเชื่อมั่นในความรู้ และความสำเร็จ และการยอมรับ

5. ความต้องการในความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง ( Self actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งที่ตนปรารถนา แต่เป็นระดับขั้นความต้องการที่ได้มาไม่่ง่ายนัก

จากทฤษฎีความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์อาจแบ่งระดับความต้องการได้ 2 ระดับ คือ ระดับแรกเป็นความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ซึ่งเป็นความต้องการที่สามารถสนองได้โดยง่าย ถ้าเทียบกับการจัดระบบค่าตอบแทน และระบบสวัสดิการอาจอยู่ในรูปแบบค่าจ้างเงินเดือน เงินพิเศษ เงินชดเชย อาหาร ที่พัก สภาพแวดล้อมในการทำงาน การป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน การประกันชีวิต การรักษาพยาบาล เป็นต้น ส่วนความต้องการระดับสูงเป็นความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการมีชื่อเสียง และความต้องการในความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง เทียบได้กับการจัดรูปแบบสวัสดิการในด้านการันทนากการ การจัด กิจกรรมประกาศเกียรติคุณ การให้ทุนการศึกษา การดูงาน การได้เลื่อนยศเลื่อนตำแหน่งดังนั้นในการจัดระบบค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการจะต้องจัดเพื่อตอบสนองในความต้องการระดับแรกให้ได้ก่อน และหากเวลาใดที่ความต้องการระดับแรกไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดการเรียกร้องเพื่อกลับไปสู่ความต้องการในระดับแรกอีก

Mcgragor (1960:33-48) โอกาสที่ครูจะได้รับการตอบสนองสิ่งจูงใจมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียน เพราะการที่ผู้บริหารจะเปิดโอกาสให้ครูมีโอกาสนตอบสนองสิ่งจูงใจมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความเชื่อของผู้บริหารที่มีต่อตัวคน ดักลาส แมคเกรเกอร์ได้เสนอแนะให้เห็นข้อขัดแย้งของบุคคลในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหาร นำมาใช้ให้เห็นมุมมองในการควบคุมบุคลากรในการปฏิบัติงานพร้อมกับพิจารณาในแง่โครงสร้างองค์กรจึงตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับลักษณะไว้ดังนี้

#### **สมมุติฐานของทฤษฎี X**

1. คนโดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน และพยายามที่จะบิดพลิ้ว หลีกเลี่ยงเมื่อมีโอกาส
2. เพราะคนเป็นเช่นนี้จึงต้องใช้วิธีการบังคับ ควบคุม สั่งการ ข่มขู่ โดยวิธีการลงโทษ

3. คนโดยทั่วไปชอบที่จะทำงานตามคำสั่ง มีความปรารถนาที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่เอาใจใส่ในความต้องการขององค์กรเท่าที่ควร
4. ชอบต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และมีความต้องการความมั่นคงในการทำงานเหนือกว่าสิ่งใด
5. เข้ามาทำงานขาดความปราดเปรียว และมักถูกพวกไม่เอาไหนชักนำไปในทางเสื่อมเสียได้ง่าย

การบริหารแบบนี้ ไม่ช่วยส่งเสริมที่ดีต่อพนักงาน เจ้าหน้าที่ ให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานจึงต้องทำความเข้าใจกับธรรมชาติมนุษย์ แมคเกรเกอร์ จึงนำแนวคิดของมาสโลว์ และทฤษฎีจุดใจของเฮิร์ซเบอร์ก มาเป็นข้อสนับสนุนสันนิษฐานใหม่เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ เรียกว่าทฤษฎี Y

#### สมมุติฐานของทฤษฎี Y

1. ความพยายามทั้งกาย และทางจิตที่ใช้ไปในการทำงานก็มีสภาพเหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน
2. การควบคุมภายนอก และการขู่ว่าจะลงโทษ จึงไม่ใช่วิธีการเพียงอย่างเดียว ที่จะทำให้คนพยายามทำงานได้บรรลุจุดประสงค์ขององค์กร มนุษย์พยายามที่จะนำตนเอง ควบคุมตนเอง เพื่อจะทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ
3. การที่บุคคลผูกพันตนเองกับงานขององค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับรางวัลสิ่งตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์กร
4. ภายใต้สภาวะการณ์ที่เหมาะสม คนโดยทั่วไปจะเรียนรู้ไม่เพียงพอจะยอมรับความรับผิดชอบเท่านั้น ยังแสวงหาความรับผิดชอบ
5. ถ้าหากได้มีการเข้าใจถึงคน โดยถูกต้องแล้ว จะเห็นได้ว่าคนโดยทั่วไป จะมีคุณสมบัติที่ดี คือ มีความคิดความอ่านดี มีความคิดริเริ่มที่จะช่วยแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ขององค์กรได้อย่างดี

Herzberg (1959:60-63) ได้ศึกษาโดยวิธีการสัมภาษณ์นักบัญชี และวิศวกร 203 คน ใน 9 บริษัทเกี่ยวกับความรู้สึกที่ดี และไม่ดีเกี่ยวกับงานของตนพบว่า คนเรามีความต้องการที่แยกออกจากกัน โดยอิสระอยู่ 2 ประเภท และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนในการทำงาน เมื่อคนมีความรู้สึกไม่พอใจต่องาน พวกเขาจะหลุดถึงสภาพแวดล้อมการทำงาน เมื่อพวกเขามีความรู้สึกที่ดีต่องาน พวกเขาจะหลุดถึงงาน โดยตัวของมันเอง เรียกว่าปัจจัยจำจวน (Hygiene factor) เพราะปัจจัยเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้ความไม่พอใจเกิดขึ้น เรียกความต้องการประเภทที่สองว่าปัจจัยจุดใจ (Motivation factor) จึงได้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใน



การทำงานว่าคนที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจที่จะทำงานเรียกว่า ปัจจัยงูใจมี 5 ประการ ได้แก่

1. ความสำเร็จในงานที่ทำ หมายถึง การมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และ รู้จักป้องกันปัญหา ถ้างานสำเร็จจะเกิดความพึงพอใจอย่างยิ่ง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี
3. ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าในใจอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมาย มีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่
5. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้เลื่อนระดับขั้นให้ตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

ปัจจัยที่สร้างความไม่พึงพอใจ เรียกว่าปัจจัยค้ำจุน วันเกิดจากสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานมี 9 ประการ

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเป็นที่พอใจ
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่างกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจกันดี
4. สถานะทางอาชีพ หมายถึง เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม
5. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการปกครอง ไม่มีอคติ ยุติธรรม
6. นโยบาย และการบริหาร หมายถึง การจัดการ และบริหารงานมีประสิทธิภาพ
7. สภาพ และเงื่อนไขในการทำงาน หมายถึง สภาพของกายภาพของงานรวมทั้ง ลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ
8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี ที่ได้รับจากงานในหน้าที่
9. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และยั่งยืนของอาชีพ

สรุป ทฤษฎีของ Herzberg ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคน ปัจจัยงูใจเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลต่อความพึงพอใจ การลดสิ่งที่ไม่พอใจสามารถทำให้ทำงานในองค์กรได้อย่างดี

ทฤษฎีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ เดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ พบว่า มนุษย์มีความต้องการจำแนกได้เป็น 3 อย่าง คือ

1. ความต้องการบรรลุผลสำเร็จ (Need for Achievement)
2. ความต้องการทางสังคม (Need for Affiliation)
3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power)

แมคเคลแลนด์เน้นความต้องการบรรลุผลสำเร็จ โดยกล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการทางด้านความสำเร็จต่างกันสิ่งที่มีอิทธิพล คือ สภาพแวดล้อมทางสังคม ครอบครัว วัฒนธรรม และการฝึกอบรม เมื่อพิจารณาตามแนวความคิดของแมคเคลแลนด์ พบว่า การที่บุคคลทำงานในกิจการที่มีความมั่นคงได้รับค่าตอบแทนที่สูง จัดเป็นผลสำเร็จอย่างหนึ่งของคน จะเห็นได้ดังคำสั่งสอนในวัฒนธรรมที่สอนให้ “คนทำมาหากิน” “มีอาชีพเป็นหลักแหล่ง” “หากินเลี้ยงปากเลี้ยงท้อง” ดังนั้น หากธุรกิจมีการบริหารค่าตอบแทนที่ดี สามารถตอบแทนการทำงานได้อย่างเหมาะสม และมีส่วนให้คนงานสามารถบรรลุผลสำเร็จตามต้องการของเขาได้ ก็ย่อมจะทำให้คนงานมีกำลังใจและเต็มใจในการทำงานให้กับองค์กรเต็มความรู้ความสามารถของเขา

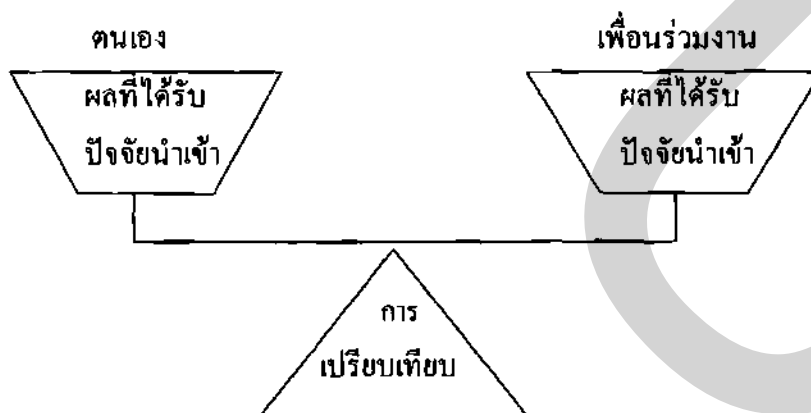
ทฤษฎีความคาดหวัง (expectancy theory) เป็นทฤษฎีการจูงใจเชิงกระบวนการ (Process model) พัฒนาขึ้นโดย Vroom ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การที่คนงานจะมีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทความพยายาม (effort) เพื่อการปฏิบัติงาน (performance) เพื่อให้ได้ผลงานตามที่ต้องการหรือไม่นั้น จะพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายาม กับ การปฏิบัติงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ และความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ

1. ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามกับการปฏิบัติงาน (EP: effort performance expectancy) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ว่าจะปฏิบัติงานได้หรือไม่ ซึ่งมักจะประเมินถึงความสามารถ (ability) และความเพียงพอของปัจจัยเชิงบริบทอื่น ๆ ด้วย เช่น ทรัพยากรที่จะจัดหา มาได้เป็นต้น
2. ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ (PO: performance-outcome expectancy) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ว่าเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัลตอบแทนอะไร (รางวัลตอบแทนมีสองลักษณะ คือ รางวัลตอบแทนภายนอก (extrinsic rewards) เป็นรางวัลที่คนอื่นเอาให้ เช่น โบนัส การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น และรางวัลตอบแทนภายใน (intrinsic rewards) เป็นรางวัลที่เกิดขึ้นภายในตัวเอง เช่น ความภูมิใจในความสำเร็จ เป็นต้น บางกรณีอาจพิจารณาถึงผลลัพธ์ทางลบด้วย เช่น การสูญเสียเวลาว่าง การสูญเสียเวลาให้กับครอบครัวที่ต้องทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น เป็นต้น

3. ความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของรางวัล (V:valence) ว่ามีความสำคัญมากน้อยแค่ไหน หากมีมากความคาดหวังก็จะสูง แต่ความคาดหวังนี้อาจถูกลบล้างด้วยคุณค่าของสิ่งที่จะได้รับในทางลบได้ เช่น การสูญเสียเวลาดังกล่าวข้างต้น

บทบาทของผู้บริหารที่ควรคำนึงถึงสำหรับทฤษฎีนี้ก็คือการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถสูงขึ้น การจัดหาทรัพยากรให้พอเพียง การกำหนดแนวปฏิบัติให้ชัดเจน การกำหนดจุดหมายการทำงานให้นำพาทำและ บรรลุผลได้ และจัดให้มีรางวัล (ทั้งภายในและภายนอก) สำหรับผู้ปฏิบัติงานได้ดี อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงทฤษฎีการจูงใจเชิงเนื้อหาที่กล่าวถึงตอนต้นด้วยว่า คุณค่าของรางวัลที่คนงานคาดหวังจะได้รับนั้น ขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันด้วย (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546 : 166,169)

**ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)** สเตซี เจ อัดัมส์ (Stacy J. Adams) เสนอแนวคิดที่คนเราทุกคนมีแนวโน้มที่จะประเมินความสามารถในสิ่งที่ควรได้รับเสมอ คือ จะดูว่าระหว่างผลที่ตนเองได้รับเป็นอัตราส่วนอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับความพยายามซึ่งเป็นปัจจัยนำเข้าของตน เมื่อได้รู้อัตราส่วนของตนแล้วก็จะนำไปเปรียบเทียบกับอัตราส่วนของเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ที่ทำงานเหมือน ๆ กัน เพื่อให้รู้ว่าสิ่งตอบแทนที่ได้รับมีความเสมอภาคกันหรือไม่ แนวความคิดของทฤษฎีความเสมอภาคนี้แสดงดังรูปต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 แสดงแนวคิดทฤษฎีความเสมอภาค

ที่มา : กิ่งพร ทองใบ, 2545 : 34-35

ในการเปรียบเทียบถ้าพบว่า สิ่งตอบแทนไม่มีความเสมอภาค คนงานก็จะทำในสิ่งที่คิดว่าเป็นข้อแลกเปลี่ยนที่ยุติธรรมหรือเหมาะสม เช่น ถ้าพบว่าตนเองได้เปรียบโดยได้รับค่าตอบแทน

มากกว่าก็อาจจะเพิ่มปัจจัยนำเข้า คือ การทำงานเพิ่มขึ้นในทางตรงกันข้ามหากพบว่า ตนเองเสียเปรียบก็จะลดการทำงานของตนเองหรืออาจเรียกค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น

ทฤษฎีความเสมอภาคนี้ เป็นประโยชน์ในการกำหนดค่าตอบแทนของฝ่ายบริหาร คือ ทำให้รู้ว่าการกำหนดค่าตอบแทนไม่เสมอภาคมีผลกระทบต่อความต้องการของคนภายในองค์กร ทำให้มีการแสวงหาความยุติธรรม ดังนั้น ฝ่ายบริหารจึงควรสร้างกฎเกณฑ์หรือวิธีการที่จะสร้างความเสมอภาคในการจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานของตน ทฤษฎีการจูงใจเหล่านี้มีส่วนในการกำหนดค่าตอบแทน และให้แนวทางในการบริหารค่าตอบแทนด้วย โดยนำไปสู่วิธีการใช้ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่จูงใจในการทำงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างเป็นรายชิ้น การจ่ายค่าจ้างเป็นรายชิ้นที่แตกต่างกันตามผลผลิต การจ่ายโบนัส รวมทั้งการปูนบำเหน็จความดีความชอบ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

สรุปได้ว่าการจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ เป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการบริหาร การพิจารณาจึงต้องมองครอบคลุมตามความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ พฤติกรรมการทำงาน ความคาดหวัง ความเสมอภาค การได้รับสิ่งจูงใจที่พึงพอใจ เป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการสวัสดิการ และค่าตอบแทน และการพิจารณาต้องใช้ปัจจัยอื่นประกอบ เช่น กฎหมาย ข้อบังคับ นโยบายขององค์กร เป็นต้น

## 2.2.2 ความหมายของเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

2.2.2.1 ความหมายของเงินเดือน หมายถึง เงินที่ให้เป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยจ่ายเป็นรายเดือนมีรูปแบบที่แน่นอน จะเท่ากันหรือเหมือนกันสำหรับช่วงระยะเวลา การจ่ายแต่ละครั้งคือเป็นรายเดือน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า เงินเดือน หมายถึง สิ่งจูงใจเบื้องต้นสำหรับให้ลูกจ้างปฏิบัติงาน และพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง และแสดงสถานะทางสังคม และเป็นเครื่องสนองความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นของการดำรงชีวิต

### 2.2.2.2 ความหมายของค่าตอบแทน

บรรยงค์ โตจินดา (2543:247) ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่องค์กรหรือหน่วยงานจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นสิ่งตอบแทนในการทำงานให้องค์กรประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นตัวเงินกับปัจจัยที่ไม่เป็นตัวเงิน

สุคา สุวรรณภิรมย์ (2547:82) ค่าตอบแทน หมายถึง การที่องค์กรจ่ายผลประโยชน์ให้แก่พนักงานสำหรับการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ผลประโยชน์ที่องค์กรจ่ายให้ เป็นได้ทั้งในรูปตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่านายหน้า โบนัส สิ่งจูงใจ และ

ผลประโยชน์อื่น ๆ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งฝ่ายองค์กร และลูกจ้าง การจ่ายต้องมีความยุติธรรม พอเพียงสมเหตุสมผล สม่ำเสมอ และจงใจ

นอกจากนี้ ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ และจงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งเสริมขวัญ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้ค่าตอบแทนอาจจะอยู่ในรูปที่เป็นตัวเงิน หรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ (สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2535) หากเป็นตัวเงินก็จะหมายถึงเงินที่จ่ายให้สำหรับการทำงาน หรือประโยชน์ และบริการที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรให้รูปต่างๆ ถ้าเป็นแบบโดยตรง คือ เงินเดือนและค่าจ้าง และถ้าแบบโดยอ้อม คือ ประโยชน์อื่นใดที่ให้แก่บุคลากร เช่น การประกันชีวิต การประกันอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล เงินบำเหน็จ บำนาญ บริการความสะดวก การพักผ่อน เป็นต้น หรือค่าใช้จ่ายที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรในรูปของเงินเดือนและค่าจ้าง รวมถึงค่าใช้จ่าย อื่น ๆ ที่องค์กรจัดทำให้แก่บุคลากรเพื่อตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นการจงใจให้ได้บุคคลที่มี ศักยภาพมาปฏิบัติงานให้แก่องค์กร (รสริน ศรีพญา, 2545 : 8) ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการตอบแทนในการทำงานให้องค์กรที่อาจจะเป็นตัวเงิน หรือ ไม่เป็นตัวเงิน และเป็นสิ่งจงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ แสดงศักยภาพของตัวเองในการปฏิบัติงาน และจงรักภักดีเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง

### 2.2.2.3 ความหมายของสวัสดิการ

ธีรยุทธ พึ่งเกียรติ และ สุรพล สุยะพรหม (2543) สวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่เป็นตัวเงิน และ ไม่เป็นตัวเงินนอกเหนือจากเงินเดือน เพื่อช่วยให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิต เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บังเกิดประสิทธิผล

ลัดดาวัลย์ พืชรพัฒนกุล (2543:17) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการ หรือการให้ประโยชน์และบริการมีวัตถุประสงค์เพื่อบำรุงรักษานักบุคลากรให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยจัดสวัสดิการที่ช่วยเหลือเพื่อยกระดับมาตรฐานในการดำรงชีวิตให้อยู่ได้โดยไม่เดือดร้อน และลดปัญหาการขาดงาน การลาออก จากงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันกับหน่วยงาน และเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ที่ปฏิบัติงานกับหน่วยงาน

รุ่งนภา เพชรเพ็ง (2546:32) สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือผลประโยชน์ตอบแทนใด ๆ หรือสิ่งของที่องค์กรจัดให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อบริการหรือให้ประโยชน์แก่บุคลากร นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง ซึ่งสวัสดิการจะยังผลไปสู่ผลผลิตของงาน เพื่อบำรุงขวัญของ

บุคลากร เนื่องจากเป็นแรงจูงใจให้เกิดความมั่นใจ และมั่นคง พึงพอใจ สะดวกสบายในการปฏิบัติงาน ดำรงชีวิต โดยสวัสดิการอาจเป็นรูปตัวเงินหรือไม่ใช่ก็ได้

สุจิตต์ เลียวภาวะสุวรรณ (2546:22) กล่าวว่าสวัสดิการ เป็นบริการหรือประโยชน์ต่าง ๆ ที่จัดขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานมีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบายเป็นการสร้างขวัญ และความพึงพอใจแก่ผู้ทำงาน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สวัสดิการดังกล่าวนายจ้างจัดให้ตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเป็นสวัสดิการขั้นพื้นฐาน หรือจัดสวัสดิการให้เป็นพิเศษ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด หรืออาจจัดให้ตามข้อตกลงจากการร่วมเจรจา

สุดา สุวรรณภรณ์ (2547:108) สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่นายจ้างเป็นผู้จัดให้แก่บุคลากร เป็นสิ่งทีนอกเหนือจากการจ่ายค่าจ้าง โดยตรงที่องค์การจัดให้แก่บุคคล เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกต่อความต้องการของพนักงานในรูปของตัวเงิน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าเช่าที่พัก ค่าพาหนะ และที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน เช่น วันหยุดพักผ่อน การประกันชีวิต การประกันสุขภาพ

นอกจากนี้สวัสดิการ เป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ นักวิชาการได้นิยามไว้ ดังนี้ บีช (Beach อ้างถึงใน ก้านทิพย์ ชาดิวงศ์, 2532:29) กล่าวว่า สวัสดิการคือผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรของตน ผลประโยชน์ดังกล่าวอาจจะเป็นเงินที่เหนือบจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้อยู่เพื่อช่วยเหลือการเจ็บป่วยอุบัติเหตุ การออกจากงานกะทันหัน ไม่ว่าจะเป็นการลาออก ไล่ออก หรือพ้นจากงานเพราะเกษียณอายุ นอกจากได้รับเงินแล้วนั้นยังได้รับในรูปความสะดวกต่าง ๆ เช่น พักผ่อน โดยให้รับเงินเดือนพอสมควร และการจัดสภาพแวดล้อมทั้งใน และรอบ ๆ ที่ทำงาน ให้สะดวกสบายน่าอยู่ การจัดสวัสดิการต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีในองค์กร เพื่อเพิ่มผลผลิตที่ได้จากคนงานทำงานมีขวัญและกำลังใจดีมีความสุขในการทำงาน เต็มใจที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ Dwivedi (1982 อ้างถึงใน สัจญา บุญยะ โหตระ, 2538:22) สรุป ได้ว่าการจัดสวัสดิการมีวัตถุประสงค์เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของบุคลากรเพื่อให้บุคลากร มีขวัญ และกำลังใจในการทำงาน มีความผูกพันกับองค์กร ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานและเป็นประโยชน์ในแง่จิตวิทยาที่ทำให้บุคลากร มีความรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองได้รับการยอมรับในคุณค่าและความสามารถ

ความหมายของการจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หรือ การบริหาร ค่าตอบแทน (Compensation management) หมายถึง การพัฒนานโยบาย การวางแผน การจัดรูปงาน และการนำนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานไปปฏิบัติตามที่ผู้บริหารกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ การบริหารค่าตอบแทน เป็นคำที่ใช้ในความหมายเดียวกับการบริหาร

ค่าจ้าง และเงินเดือน (Wage and salary administration/management) (กิ่งพร ทองใบ, 2545:11) การบริหารค่าตอบแทนเป็นโครงสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จุดเริ่มต้นการบริหารระบบค่าตอบแทนอยู่ที่ การกำหนดนโยบายค่าตอบแทน และสวัสดิการให้มีความสอดคล้องกับระบบ โครงสร้างตำแหน่งงาน (Position Structure) โครงสร้างอัตราเงินเดือน (Salary Structure) โครงสร้างระบบ สวัสดิการ (Benefits Structure) และหลักพื้นฐานของการบริหารระบบค่าตอบแทน ได้แก่ หลักความสามารถ (Competency) หลักความเป็นธรรม (Equity) หลักจูงใจ (Motivation) หลักความสามารถ แข่งขัน (Market Rate Competitive) (จักร อินจักร, 2548:27-29) การบริหารค่าตอบแทนเป็นหน้าที่หนึ่งของผู้บริหารที่มีความสำคัญมากในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เหมาะสม และทำให้บุคลากรพึงพอใจทุกองค์การจำเป็นต้องมีการบริหารค่าตอบแทนไม่ว่าจะเป็นองค์การเอกชน รัฐวิสาหกิจ รวมถึงรัฐบาล และในส่วนค่าตอบแทนสำหรับองค์การรัฐบาลในระบบราชการพลเรือนแบ่งได้ 3 ประเภท

1. ค่าจ้างและเงินเดือน (Wage and Salary) เป็นการให้ค่าตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทน การปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนด อาจให้เป็นรายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือน คำว่า ค่าจ้าง และเงินเดือนในราชการพลเรือนค่าจ้างอาจกำหนดเป็นค่าจ้างชั่วคราว ค่าจ้างประจำ รวมไปถึง ค่าจ้างชั่วคราว รายชั่วโมง ค่าจ้างชั่วคราวรายวัน ค่าจ้างชั่วคราวรายเดือน หรือค่าจ้างประจำรายวัน อัตราค่าจ้างจ่ายจากงบประมาณรายจ่าย ส่วนเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนที่จ่ายให้แก่ข้าราชการ จากงบประมาณรายจ่ายหมวดเงินเดือน และกำหนดให้เป็นรายเดือนไม่มีกำหนดจ่ายเป็นรายวัน หรือรายสัปดาห์

2. ค่าจูงใจ (Wage incentive) เป็นค่าตอบแทนที่ให้แกผู้ปฏิบัติงาน ที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลงานได้มาตรฐาน หรือให้เป็นรางวัลตามผลงานที่สามารถนำมาเป็นแบบอย่างได้ ค่าจูงใจจึงเป็นค่าตอบแทนที่ให้เฉพาะกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานได้ผลดีตามที่องค์การกำหนด เช่น การเลื่อนเงินเดือนประจำปี การให้รางวัลพิเศษต่าง ๆ เป็นต้น

3. ประโยชน์และบริการ (Fringe benefits) เป็นค่าตอบแทนทุกชนิดที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือไปจากค่าจ้างหรือเงินเดือน และค่าจูงใจ ประโยชน์ และบริการจึงได้แก่ ค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอาจจะมีการกำหนดเงื่อนไขในการจ่ายค่าตอบแทนหรือไม่ก็ได้ เช่น การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร การจัดน้ำดื่มที่สะอาด ให้ เป็นต้น หรืออาจจะเป็น ค่าตอบแทนที่จ่ายให้เฉพาะกลุ่ม ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง เพื่อเป็นการเสริมฐานะ ให้เกียรติแก่บุคคลที่ดำรงตำแหน่ง เช่น การให้รถประจำตำแหน่ง การจัดห้องเฉพาะ ให้แก่นักบริหาร การให้บริการพิเศษแก่กลุ่มตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ประโยชน์ และบริการ (Fringe benefits) และสวัสดิการ (Welfare) มีความหมายต่างกัน ประโยชน์ และบริการจะรวมถึง

สวัสดิการทุกประเภท แต่ประโยชน์ และบริการบางชนิดมิใช่สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการที่กำหนดเป็นสวัสดิการจะเป็นค่าตอบแทนพื้นฐานที่จำเป็นที่องค์กรจัดให้แก่สมาชิกทุกคน อาจเป็นไปตามที่รัฐบาลบังคับหรือเพิ่มเติมมากกว่าที่รัฐบาลกำหนดไว้ก็ได้ ส่วนประโยชน์และบริการบางรูปจัดให้บุคคลเฉพาะกลุ่ม เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานหรือเพื่อเสริมสร้างเกียรติยศฐานะตำแหน่งหน้าที่ เช่น การให้รถประจำตำแหน่ง ไม่ถือเป็นสวัสดิการ

การจัดค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการจัดรูปแบบ และความต้องการเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการมีแนวคิดดังนี้

1. การจัดระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีส่วนจูงใจ และเอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะในด้านเงินเดือน และค่าตอบแทน หากสนองตอบด้านเงินเดือน และค่าตอบแทนไม่เป็นธรรม จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง จนอาจถึงขั้นลาออกหรือย้าย โดยเฉพาะในส่วนราชการ (สำนักงาน ก.พ., 2535:14) รัฐควรมีบทบาทและยอมรับว่าสวัสดิการเป็นส่วนหนึ่งของ การบริหารงานบุคคลรัฐต้องส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการด้านสวัสดิการทั้งที่รัฐเป็นผู้จัด และให้ส่วนราชการจัดขึ้นเอง

2. ประเภทของการจัดสวัสดิการที่จัดให้เป็นประเภทสวัสดิการพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนดส่วนที่เกินจากมาตรฐานที่กฎหมายกำหนดขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจกันระหว่างองค์กรกับสมาชิก (สุรางค์รัตน์ วศินารมย์ และภาวนา พัฒนศรี, 2538) มักจะเป็นเรื่องสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย ความมั่นคงในการทำงาน การศึกษา นันทนาการ เศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านความสะดวกอื่น ๆ

สรุปได้ว่า การจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการหมายถึง การวางแผน การจัดระบบงาน และการควบคุมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายผลตอบแทน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน ช่วยให้กิจการมีระบบการจ่ายที่ถูกต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานของกฎหมาย และมีความพึงพอใจในการครองชีพ มีความเป็นธรรม และเกิดแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อองค์กรเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ เช่น

1. เป็นค่าตอบแทนความรู้ ความสามารถ
2. มีส่วนสำคัญในการรักษาคนดีมีความสามารถให้ปฏิบัติหน้าที่ได้นาน
3. ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดริเริ่มพัฒนาตน
4. ตอบสนอง ความต้องการของมนุษย์ทางกายภาพ (Basic Physical Needs)

และความต้องการทางสังคมและจิตวิทยา (Social and Psychological Needs) สอดคล้องกับทฤษฎี



ของมาสโลว์ (A.H. Maslow ; A hierarchy of needs) และของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg ; Herzberg's two factor model)

5. เป็นเครื่องมือในการควบคุม และกำกับพฤติกรรมสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร

### 2.2.3 วัตถุประสงค์ของการจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

มนุษย์ คือ ทรัพยากรในองค์กรที่สำคัญที่สุดต่อการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าการบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง องค์กรต้องสร้างความมั่นใจว่าบุคลากรภายในองค์กรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ โดยมีระบบกฎเกณฑ์ที่เด่นชัดให้บุคลากรใช้เป็นแนวปฏิบัติ และที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถทำงานได้โดยไม่มีภาระเปลี่ยนแปลง คือ การจัดเงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความสนใจ หรือดึงดูดบุคคลภายนอกให้เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรดึงศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรได้อย่างเต็มที่ รักษาบุคลากรที่มีความชำนาญ และประสบการณ์สูง ให้ปฏิบัติงานกับองค์กร องค์กรที่มีการจัด สวัสดิการที่ดีจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรนั้นเป็นระยะเวลายาวนานจนมีความชำนาญ สามารถเข้าใจนโยบายตลอดจนแนวทางการดำเนินการขององค์กรได้เป็นอย่างดี ลดความขัดแย้งระหว่างองค์กรกับบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ที่ได้รับไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อเป็นเครื่องมือจูงใจพนักงานโดยมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการจัดสิ่งจูงใจต่างๆ ให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน
2. เพื่อควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านพนักงานให้สอดคล้องกับผลผลิต โดยกำหนดแนวนโยบาย และวิธีปฏิบัติให้เหมาะสม
3. เพื่อใช้เป็นหลักในการจ้างงาน การใช้ประโยชน์ และการเลื่อนขั้น โดยอาศัยการกำหนดมาตรฐานของงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง
4. เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างอาศัยความยุติธรรมสอดคล้องกับ (พนัส หันนาคินทร์, 2538:105-106) ให้วัตถุประสงค์ของการจัดการ เรื่องค่าตอบแทนว่า
  1. เพื่อหาบุคคลที่มีความสามารถเข้ามาทำงาน ค่าตอบแทนจึงต้องสูงพอที่จะทำให้คนมีคุณสมบัติ ตามต้องการเกิดความสนใจที่จะเข้ามาร่วมงาน
  2. เพื่อรักษาบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน

3. ความเสมอภาคของค่าตอบแทนทั้งภายใน และภายนอก หมายถึงค่าตอบแทนที่ต่าง ๆ กันต่องานที่มีสภาพ ปริมาณ และคุณภาพใกล้เคียงกัน ความเสมอภาคภายนอก หมายถึง ความทัดเทียมกันระหว่างองค์กรของเรากับองค์กรอื่นที่อยู่ในสภาพคล้ายคลึงกัน

4. ค่าตอบแทนควรจะใช้เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น โดยเฉพาะค่าตอบแทนจะต้องสูงขึ้นเมื่อมีความรับผิดชอบมากขึ้น ผลงานดีขึ้น ประสิทธิภาพสูงขึ้น เป็นไปตามนโยบายหรือแผนการจัดระดับเงินเดือน

5. การจัดการเรื่องค่าตอบแทนที่ดีนั้น จะทำให้ค่าใช้จ่ายลดลงในขณะที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน แต่ต้องคำนึงถึงความเป็นธรรม

6. การจัดการเรื่องค่าตอบแทน ต้องยึดหลักกฎหมาย เช่น พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าแรงขั้นต่ำเป็นหลัก

7. การจัดวางนโยบายเรื่องค่าตอบแทน ต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพในการจัดการระยะยาวด้วย ไม่เช่นนั้น อาจจะมีผลกระทบต่อฐานะทางการเงินขององค์กร

นอกจากนี้ การจัดสวัสดิการถือเป็นเรื่องสำคัญที่ฝ่ายบุคคลรวมถึงเจ้าหน้าที่ต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพื่อประโยชน์แก่บุคคลทุกคนที่เกี่ยวข้อง และถือเป็นประโยชน์ที่สำคัญไม่น้อยกว่างานด้านอื่น สามารถทำได้ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งในระยะแรก ๆ ของการทำงานนั้นส่วนใหญ่สมาชิกในองค์กร จะมองสวัสดิการในรูปตัวเงินมากกว่า แต่เมื่อเวลาทำงานสักระยะสวัสดิการ ด้านไม่เป็นตัวเลขอาจมีความสำคัญเฉพาะบุคคลได้เหมือนกัน และการจัดสวัสดิการสามารถลด-เพิ่ม ได้ตามความเหมาะสม ตามสภาวะเศรษฐกิจที่เจริญรุ่งเรือง เป็นตัวกำหนดให้สวัสดิการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นสามารถปรับเข้ากับเหตุการณ์ได้ทันที เพื่อให้สวัสดิการดังกล่าวมีความเป็นไปได้ และเหมาะสมกับสถานการณ์ (กวี วงศ์พุด, 2542:51 - 52)

สรุปได้ว่า การจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนมีวัตถุประสงค์เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน และลดภาระของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความผูกพันกับองค์กร ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน และเป็นประโยชน์ในแง่จิตวิทยาที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ และรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับในคุณค่า และมีความสามารถพร้อมทั้งเป็นส่วนสำคัญขององค์กร เพื่อให้การบริหารจัดการเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ควรจะมีการออกแบบ แผนงานการจ่ายให้สอดคล้อง และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ยึดถือปฏิบัติตามหลักการบริหารที่ดีโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย มีการประสานงานที่ดีกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งทั้งองค์กร และให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมยอมรับ และให้ความร่วมมือในการบริหารค่าตอบแทน รวมถึงการกำหนดค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับท้องถิ่น และมีการปรับให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีระบบที่มีความคล่องตัว และตั้งอยู่บน

พื้นฐานข้อมูลที่เป็นจริง โดยคำนึงถึงประโยชน์ของชุมชน และทัศนคติของประชาชนเกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทนโดยให้เกิดความเป็นธรรม

#### 2.2.4 หลักการจัดเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

การให้สวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนอกเหนือจากการดำเนินการช่วยเหลือเกื้อกูลเพียงเท่าที่กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับไว้ กล่าวได้ว่าเป็นเรื่องซึ่งอยู่ในขอบเขตที่องค์กรทั้งหลายไม่ว่าองค์กรธุรกิจเอกชนหรือองค์กรรัฐบาลพึงให้ความสนใจอย่างมาก และเพื่อที่จะให้ได้ประโยชน์ที่คุ้มค่า มีหลักในการพิจารณาดังนี้

1. สามารถตอบสนองความต้องการของคนในองค์กรได้เป็นอย่างดี มีพื้นฐานหลักมาจากการยอมรับแนวคิดของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาส โลว์ที่ประกอบด้วยความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น จัดให้มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และถูกหลักอนามัย ความต้องการทางด้านเศรษฐกิจ เช่น ได้รับรายได้ตามสภาพของงาน ความต้องการด้านจิตวิทยา เช่น มีกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานปลอดจากปัญหาที่ยุ่งยากใจ และความต้องการทางด้านสังคม เช่น มีความภาคภูมิใจและได้รับการยอมรับในงานที่กระทำ

2. สามารถทำให้คนส่วนใหญ่ในองค์กร ได้รับผลประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน โดยอาศัยหลักความเสมอภาคในการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร

3. สามารถจูงใจให้เกิดการเสริมสร้างขวัญแก่บุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

4. สามารถให้บริการแก่บุคลากรได้อย่างสม่ำเสมอและยาวนาน

5. ไม่ควรสร้างความยุ่งยากหรือก่อให้เกิดภาระแก่บุคลากรที่จะได้รับสวัสดิการสอดคล้องกับ (สัญญา ผลอนันต์, 2546:37) กล่าวถึงหลักการในการจ่ายค่าตอบแทนว่า

1. เป็นธรรมมีการกำหนดเป็นระบบใช้กับทุกคนในองค์กร ด้วยความเสมอภาค

2. พอเพียงกับการดำเนินชีวิต

3. สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน

4. สามารถจ่ายได้ตามความสามารถในการจ่ายขององค์กร

5. มีความมั่นคงและสม่ำเสมอ

6. สามารถใช้เป็นแรงจูงใจพนักงาน

7. เป็นที่เข้าใจและยอมรับกันทั้งองค์กรมีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ

8. เน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ

9. มีคณะกรรมการรับผิดชอบกำกับดูแลร่วมกันจากหลายฝ่ายงาน

สรุปได้ว่า การจัดสวัสดิการ และค่าตอบแทนต้องคำนึงถึงความจำเป็นความเหมาะสม ในการจัดสวัสดิการ จะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรเหมาะสมกับงบประมาณของหน่วยงาน ให้บริการอย่างยุติธรรม และจัดให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจมากที่สุด

ประเภทของการจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ สวัสดิการ ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการควบคู่กันไปในปัจจุบัน การจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการสรุปได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. การจัดการตามที่กฎหมายกำหนด มีระเบียบข้อบังคับกำหนดให้บุคลากรทุกฝ่าย ต้องปฏิบัติตาม ให้ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ต่ำกว่ามาตรฐานของกฎหมาย

2. การจัดการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด โดยสถานศึกษาหรือองค์การจัดให้ มากกว่าที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด เพื่อให้บุคลากรมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ (Pigors และ Myers 1956:631-639 อ้างในสัญญา บุญยะโทตระ, 2538:31) ได้แบ่ง สวัสดิการออกเป็น 6 ประเภทคือ

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ รวมถึงการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรภรรยาของข้าราชการ หรือพนักงาน ค่าเช่าบ้าน เงินทุนช่วยเหลือ เงินกู้ เป็นต้น เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนบางประการ เช่น เพื่อรักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว เพื่อการสมรส การจ่าย เสื้อผ้าหรือเครื่องแบบให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดตั้งสหกรณ์ การจัดยานพาหนะสำหรับรับส่ง การจัดสรรที่ดินและอาคารเช่าซื้อ เป็นต้น ซึ่งเป็นบริการที่ให้นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำอยู่แล้ว

2. สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การให้ทุนการศึกษาเพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานมี โอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อทั้งภายใน และภายนอกประเทศ รวมทั้งช่วยเหลือการศึกษา ของบุตรด้วยบริการต่าง ๆ ในด้านนี้ เช่น การจัดทำสิ่งพิมพ์ของหน่วยงาน การให้มีห้องสมุดทาง วิชาการ และการจัดให้มีการฝึกอบรมในระดับต่าง ๆ

การแบ่งประเภทของสวัสดิการในงานวิจัย เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของหน่วยงาน และประชากรที่ศึกษา ผู้วิจัยได้แบ่งสวัสดิการออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านสังคม และนันทนาการ สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย

3. สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ บริการนี้มีขอบเขตกว้างขวางมาก รวมถึงการให้ คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือทางกฎหมาย รับฟังและพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์ และบริการอื่น เช่น การจัดสถานที่ทำงาน โรงอาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วม ให้ถูกสุขลักษณะและอนามัย

4. สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น จัดให้มีสโมสร มีการแข่งขันกีฬา มีห้องพักผ่อน หย่อนใจนอกเวลาทำงาน

5. สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง ได้แก่ผลประโยชน์หรือบริการตอบแทนที่สร้างความมั่นคงตามควรแก่ศักยภาพในการดำรงชีวิตข้าราชการ เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ เงินทดแทน การประกันประเภทต่าง ๆ เงินทุนสงเคราะห์ประเภทต่าง ๆ

6. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี ให้บริการด้านการแพทย์และพยาบาล การฉายยา การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อพักรักษาตัว การจัดส่งผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล

การให้บริการสวัสดิการของแต่ละหน่วยงาน มีข้อแตกต่างกันไป ตามจุดมุ่งหมายของหน่วยงานนั้น ๆ แต่สิ่งหนึ่งที่องค์การทั่วไปต้องการคือ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานบรรลุถึงวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กล่าวโดยสรุป การจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทน ให้แก่บุคลากรในองค์การ เป็นมาตรฐานเดียวกันเฉพาะในเรื่องที่กฎหมายกำหนดและบังคับไว้ ส่วนสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนดก็จะแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายด้านการบริหารและสภาพความจำเป็น และความเป็นจริงขององค์การนั้น ๆ ครอบคลุมการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

### 2.3 การจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สำหรับครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 บัญญัติเรื่อง การจัดสรรงบประมาณ เพื่อการศึกษาในมาตรา 60 ตลอดจนให้มีระบบการตรวจสอบติดตาม และประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการใช้จ่ายงบประมาณการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการศึกษานโยบายจัดการศึกษา และคุณภาพการศึกษา และในมาตรา 62 สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีหน้าที่ดูแล และรับผิดชอบในการจัดสรรงบประมาณเป็นเงินอุดหนุนต่าง ๆ และประสานงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนเอกชนโดยอาศัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อ 7 เมษายน 2547 เห็นชอบให้กระทรวงศึกษาธิการ อุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัว การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2547) นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแล โรงเรียนเอกชนที่เข้ามาช่วยจัดการศึกษาของชาติ เพื่อให้มีความสามารถในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศให้มีศักยภาพสูง สำหรับด้านการเงิน สำนักบริหารฯ ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อให้การอุดหนุนแก่โรงเรียน และนักเรียนในโรงเรียนเอกชนเป็นเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัว การศึกษาขั้นพื้นฐาน เงินอุดหนุนนักเรียนพิการ ค่าก่อสร้าง ซ่อมแซม ปรับปรุง สื่อการเรียนการสอน โครงการอาหาร

กลางวัน ทั้งนี้สามารถสรุปสาระสำคัญจากการสนับสนุนของรัฐเกี่ยวกับการอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนได้ดังนี้

18 ตุลาคม 2531 มติคณะรัฐมนตรี อนุมัติเงินหลักการให้การเงินอุดหนุนรายหัวนักเรียนแก่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในอัตราไม่เกินร้อยละ 40 ของค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียน ภาครัฐ และ โรงเรียนขอเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนได้ไม่เกินร้อยละ 60 ของค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนภาครัฐ

30 กรกฎาคม 2534 มติคณะรัฐมนตรีอนุมัติ ให้การช่วยเหลือโรงเรียนเอกชนการกุศลเป็นพิเศษเพิ่มการอุดหนุนจากเดิมที่รัฐให้การอุดหนุนเป็นเงินรายหัวร้อยละ 40 ของค่าใช้จ่ายรายหัวภาครัฐ เป็นร้อยละ 60 ของค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนภาครัฐ โดยโรงเรียนขอเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนได้ไม่เกินร้อยละ 40 ของค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนภาครัฐ

17 มีนาคม 2543 มติคณะรัฐมนตรีอนุมัติ ให้การอุดหนุนด้านการเงินแก่โรงเรียนปอเนาะและให้การอุดหนุนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ทุกโรงเรียนไม่เฉพาะภาคใต้ หากเป็นโรงเรียนเอกชนโดยทั่วไป จะให้การอุดหนุนด้านการเงินในอัตราร้อยละ 40 ของค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนภาครัฐแต่ถ้าเป็นโรงเรียนของมูลนิธิหรือมัสยิด ให้การอุดหนุนด้านการเงินในอัตราร้อยละ 60 ของค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนภาครัฐ

22 ตุลาคม 2539 มติคณะรัฐมนตรีอนุมัติให้การช่วยเหลือนักเรียน ในรูปบัตรค่าเล่าเรียนหรือการอุดหนุนรายหัวนักเรียนในอัตราร้อยละ 100 ของค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนภาครัฐ แก่ นักเรียนโรงเรียนเอกชนการกุศล และ โรงเรียนสอนศาสนาอิสลามของมัสยิดหรือมูลนิธิ

8 ตุลาคม 2547 มติคณะรัฐมนตรีอนุมัติ เห็นชอบค่าใช้จ่ายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 รวมถึงชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพสำหรับนักเรียนในโรงเรียนเอกชน ตั้งแต่ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2545 (ตุลาคม 2545) สถานศึกษาเอกชนจะได้รับเงินอุดหนุนในอัตราเท่ากับผลการคำนวณ ของกระทรวงศึกษาธิการและสมทบเงินเดือนครูเฉลี่ยต่อหัวนักเรียนพร้อมทั้งเปิด โอกาสให้สถานศึกษาเอกชนเรียกเก็บค่าใช้จ่ายจากนักเรียนเพิ่มได้ไม่เกินอัตราค่าใช้จ่ายค่าหัวภาครัฐ

7 เมษายน 2547 มติคณะรัฐมนตรีอนุมัติอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่นักเรียน นักศึกษา ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา (อนุบาล 2 ปี) ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สายสามัญและสายอาชีพทุกคนอย่างค่อเนื่อง

ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 19 เมษายน 2548 ได้อนุมัติในหลักการให้การอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียน โรงเรียนเอกชนเพื่อเพิ่มเงินเดือน ครู โรงเรียนเอกชนในอัตราเดียวกับเงินเดือน

ข้าราชการครูตั้งแต่วันที่ 11 เมษายน 2547 ถึง 30 กันยายน 2548 เป็นเงินประมาณเดือนละ 73.10 ล้านบาท สำหรับนักเรียนจำนวนประมาณ 1.93 ล้านคน (สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ทำเนียบรัฐบาล, 2548)

นอกจากนี้สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนได้ดำเนินการจัดสวัสดิการภายใต้การดูแลของกองทุน และสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาของบุตร เงินช่วยเหลือบุตร เงินทดแทน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2540:1-22) โดยดำเนินการในรูปแบบของกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่ และครู โรงเรียนเอกชน โดยเริ่มตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2518 ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2518 ใช้ชื่อในขณะนั้นว่า “กองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครู โรงเรียนราษฎร์” ต่อมาพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ได้ประกาศให้ใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2518 ถูกยกเลิกกองทุนสงเคราะห์ จึงเปลี่ยนชื่อเป็น “กองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครู โรงเรียนเอกชน” ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2525 จนถึงปัจจุบัน มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่ และครู โรงเรียนเอกชนเพื่อให้ครู โรงเรียนเอกชน และบุคคลในครอบครัวของครู ได้รับสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล และการศึกษาบุตร เพื่อส่งเสริมอาชีพครู โรงเรียนเอกชนให้มีความมั่นคง และเพื่อให้ครู โรงเรียนเอกชน ได้มีเงินทุนเลี้ยงชีพเมื่อออกจากงาน สวัสดิการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจัดให้ครู โรงเรียนเอกชนนั้นอาศัยอำนาจตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน ได้แก่เงินทุนเลี้ยงชีพประเภท 1 (เงินสะสม) เงินทุนประเภท 2 (เงินบำเหน็จ) ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาของบุตร ค่าช่วยเหลือบุตร ค่าทดแทน และเงินทดแทน

การส่งเสริมช่วยเหลือครูใหญ่และครูประกอบด้วย 1) ให้การอบรมทางวิชาการ 2) ให้เงินสงเคราะห์ โดยการสมทบเงินเข้าในกองทุนสงเคราะห์ช่วยเหลือครูใหญ่และครูในอัตรา ร้อยละ 6 ของเงินเดือนครูใหญ่และครู ซึ่งตามส่วนที่รัฐบาลจัดสรรเข้าในกองทุนคิดเป็นสัดส่วน 6 : 3 : 3 ระหว่างรัฐบาล : เจ้าของ : ครูใหญ่และครู ส่วนดอกผลที่ได้จากการฝากเงินกองทุนไว้กับธนาคาร ได้นำเงินมาช่วยเหลือครูใหญ่และครูเป็นค่ารักษาพยาบาลและค่าทดแทน ค่าช่วยเหลือบุตร และการศึกษาของบุตร 3) ให้เงินสมทบเงินเดือนหรือค่าครองชีพ เมื่อการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน รัฐจะปรับให้กับครูใหญ่และครู โรงเรียนเอกชนด้วยถ้าการปรับอัตราเงินเดือนดังกล่าวมีผลกระทบต่อโรงเรียนต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายเป็นเงินเดือนครูเพิ่มขึ้น โดยที่โรงเรียนไม่สามารถปรับค่าธรรมเนียมการเรียนได้ทัน เพราะการปรับอัตราเงินเดือนเกิดขึ้นกะทันหัน และเกิดขึ้นระหว่างปีการศึกษา ทั้งนี้เฉพาะโรงเรียนที่ไม่ได้รับเงินอุดหนุนทั้งโรงเรียนประเภทสามัญศึกษาและ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน 4) ช่วยเหลือประการอื่น ๆ ได้แก่ ให้เครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้การผ่อนผันการเข้ารับราชการทหาร ให้สิทธิในการศึกษาต่อเป็นต้น (กิ่งพร ทองใบ, 2545:84-85) กล่าวว่าการบริหารจัดการค่าตอบแทนทั้งใน

ด้านของรัฐและเอกชน เป็นไปในลักษณะที่ต่างคนต่างทำมิได้อยู่ในระบบหรือโครงสร้างอันเดียวกัน หรืออาจจะอาศัยเทียบเคียงกันได้ ในด้านของรัฐขึ้นอยู่กับนโยบาย อำนาจและอิทธิพลขององค์กรกลาง การบริหารบุคคลของหน่วยงานภาครัฐแต่ละองค์กรส่วนเอกชนขึ้นอยู่กับธรรมเนียมปฏิบัติและความเป็นไปในแต่ละกิจการเป็นสำคัญ กล่าวคือธุรกิจที่เติบโตมาจากระบบครอบครัวกำหนดค่าตอบแทนตามธรรมเนียมปฏิบัติที่เคยชิน ธุรกิจเอกชนแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันในการบริหารค่าตอบแทน เนื่องจากความรู้ ความสามารถของนักบริหาร ค่าตอบแทนที่มีระดับความชำนาญงานแตกต่างกัน และขึ้นอยู่กับความสามารถในการจ่ายของธุรกิจแต่ละแห่ง การบริหารค่าตอบแทนโดยทั่วไปในภาคเอกชน จึงอาศัยกฎเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าตอบแทนของรัฐเป็นหลักในการเทียบเคียง

การบริหารค่าตอบแทนของภาคเอกชนต้องอยู่ภายใต้ข้อบังคับของกฎหมายเป็นสำคัญ ได้แก่ 1) ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพ 3 เอกเทศสัญญาลักษณะ 6 จ้างแรงงาน กำหนดสิทธิและหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในฐานะคู่สัญญา สิทธิและหน้าที่ในการทำสัญญาและการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน 2) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับแรกของไทยได้แก่ ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ต่อมาได้มีการออกประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 และประกาศของนายจ้างที่ต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างในการใช้แรงงาน การจ่ายค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงาน 3) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2543 ให้มีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมโดยให้ลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาลร่วมกันออกเงินสมทบ เพื่อให้การสงเคราะห์ และให้ประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างเมื่อประกันอันตราย เจ็บป่วย และอื่น ๆ

จากรายละเอียดดังกล่าวข้างต้น โรงเรียนเอกชนต้องดำเนินการอื่น ๆ เรื่องสงเคราะห์นักเรียนที่มีสิทธิได้รับเงินอุดหนุนตามกฎหมายกำหนดในทุก ๆ เดือน เพื่อรับเงินจำนวนดังกล่าวมาบริหารจัดการกรณีตัวอย่าง เช่น โรงเรียน ก.เป็นโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา รัฐให้การช่วยเหลือเงินอุดหนุนรายหัวนักเรียนในอัตราไม่เกินร้อยละ 40 ของค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนภาครัฐ โรงเรียน ก. เก็บจากนักเรียนเป็นค่าธรรมเนียมการเรียนในชั้นอนุบาล 1 จำนวน 4,980 บาท/คน อนุบาล 2-3 จำนวน 2,480 บาท/คน และ ป.1 - 6 จำนวนเงิน 2,230 บาท/คน ซึ่งเป็นจำนวนเงินที่เหลือจากการช่วยเหลืออุดหนุนแล้วแต่โรงเรียนเอกชนจะต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงการจัดการในเรื่องต่าง ๆ เช่น การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การส่งเสริมนักเรียนในเรื่องของเทคโนโลยีการพัฒนาครู หรืออื่น ๆ เพื่อให้โรงเรียนอยู่ได้ในสังคมปัจจุบัน ดังนั้นโรงเรียน ก. จึงต้องเก็บค่าใช้จ่ายจากนักเรียนเพิ่มซึ่งเป็นการตกลงร่วมกันระหว่างโรงเรียน ก. กับผู้ปกครอง โดยเก็บเพิ่มเป็นค่าอื่น ๆ เช่น ค่าอาหาร ค่าประกันอุบัติเหตุ ค่าพัฒนาวิชาการ ค่าห้องเรียนปรับอากาศ ค่าอุปกรณ์การเรียนการสอนการบริการต่าง ๆ เป็น



ต้น และในปีการศึกษา 2549 โรงเรียน ก. มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 1,371 คน แต่จำนวนนักเรียนที่มีสิทธิ์รับเงินอุดหนุนเพียง 1,030 คน (อนุบาล 2 – ป.6) จากเงินอุดหนุนรายหัวนักเรียนร้อยละ 40 คิดเป็นร้อยละของผู้บริหาร โรงเรียน ก. จึงนำเงินจำนวนที่ได้รับดังกล่าวมาเป็นงบประมาณการจ่ายโดยแบ่งจ่ายเป็นเงินเดือนครู 38.13% ค่าดำเนินการจัดการศึกษา 45.23% ค่าพัฒนาการเรียนการสอน 14.54% จ่ายพัฒนาครู 2.10% จะเห็นว่าโรงเรียน ก. ได้นำเงินมาจ่ายเป็นเงินเดือนมากถึง 38.13% และพัฒนาครู 2.10% ซึ่งเป็นการส่งเสริมในนโยบายของรัฐที่กำหนดให้แต่เนื่องจากโรงเรียน ก. เป็นโรงเรียนเอกชน จำเป็นจะต้องบริหารจัดการในเรื่องงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ได้ผลที่คุ้มค่า ดังนั้นจึงต้องมีการจัดหาเงินทุนจากแหล่งอื่นมาใช้ในการบริหาร โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้ครู และโรงเรียน ก. สามารถบริหารต่อไปได้ในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ระเบียบ ข้อกฎหมาย ข้อตกลง ข้อบังคับ และนโยบายรัฐบาล รวมถึงนโยบายโรงเรียน ล้วนแล้วแต่เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการให้กับครูในโรงเรียนเอกชนทั้งสิ้น เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกันได้ถูกต้อง และเกิดประโยชน์สูงสุดกับบุคลากรทุกฝ่าย ซึ่งนับว่าสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม 2545) มาตรา 55 ที่ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวเนื่อง สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สรุปการจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการสำหรับครู โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แยกตามประเภทต่าง ๆ

ประเภทค่าตอบแทน	ประเภท	การจัดการ	แหล่งที่มา
1. เงินเดือน	เงินเดือน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. รับจากเงินค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนที่รัฐจัดให้ ร้อยละ 40 ของค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนภาครัฐ</li> <li>2. โรงเรียนจ่ายเงินเดือนครูผ่านระบบธนาคาร</li> <li>3. ครูได้รับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาของครู ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>ปริญญาเอก 12,000</li> <li>ปริญญาโท 8,870</li> <li>ปริญญาบัณฑิต (1ปี) 7,960</li> <li>ปริญญาตรี 7,260</li> <li>ปวส+ปม,ป.มวส.,ปมช 6,790</li> <li>ปวส.,ป.ม.,พม. 6,490</li> <li>ปกศ.สูง,อ.กศ.,ปวท 5,920</li> <li>ปวช.,ม.ศ.6,ป.ป.ม.8 หรือ ม.ศ.5 หรือ ม.6 + ปวศ 5,260</li> <li>ปกศ.,พ.กศ. 4,640</li> <li>ม.ต้น,ม.ปลาย,มศ.3+ปวศ หรือ ป 4,640</li> </ul> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. คู่มือการอุดหนุนเป็นเงินค่าใช้จ่ายรายหัวการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับนักเรียนโรงเรียนเอกชนกองทุน และสวัสดิการ สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พ.ศ.47</li> <li>2. ประกาศของสพท.2 ตามหนังสือเลขที่ ศท 0401516604 ลงวันที่ 8 ต.ค. 47 เรื่องการกำหนดอัตราเงินเดือนของครูใหญ่ และครูโรงเรียนเอกชน ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครอง การทำงานของครูใหญ่ และครูโรงเรียนเอกชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2547ข้อ 7 วรรคหนึ่ง" ให้ผู้รับใบอนุญาต และครูตกลงจ่าย และรับเงิน เดือน หรือค่าสอนไม่ต่ำกว่าอัตราที่ทางราชการกำหนด"</li> <li>3. ประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ(ฉบับที่3) ประกาศ ณ วันที่ 8 ธ.ค. 46 มีผลบังคับใช้ 1 ม.ค. 2549 อัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล วันละ 170 บาท</li> <li>4. พรบ. โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525</li> </ol>

ตารางที่ 2.1 การจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการสำหรับครู โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษากทมพหุมานคร เขต 2 แยกตามประเภทต่างๆ (ต่อ)

ประเภทค่าตอบแทน	ประเภท	การจัดการ	แหล่งที่มา
2. ค่าตอบแทน	1. โบนัสประจำปี	1. โรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการ โดยกำหนดแนวปฏิบัติหรือเกณฑ์ร่วมกับครู เช่น 1.1 การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีวันลา 1.2 การสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนจากตัวครู และนักเรียนที่ครูฝึกฝนจนได้รับรางวัลชนะเลิศต่างๆ 1. ผู้บริหารเป็นผู้คัดเลือกครูที่มีความสามารถและได้รับการยอมรับจากเพื่อนครู ให้เป็นตัวแทนในการประสานงาน และติดตามงานต่างๆ ภายในโรงเรียนและได้รับการแต่งตั้งโดยคำสั่งผู้บริหารจึงกำหนดค่าตอบแทนให้โดยจ่ายเป็นรายเดือนให้ครูจ่ายในกรณีครูไปปฏิบัติหน้าที่ภายนอกโรงเรียน เช่น ไปอบรมดูงาน ตามสถานที่ต่างๆ โดย	สภามหาวิทยาลัยบริหาร,ครู โรงเรียนโสมนัสฯ บึงกุ่ม กรุงเทพฯ
	2. เงินตำแหน่ง		
	3. เบี้ยเลี้ยง	1. ปฏิบัติหน้าที่เกิน 5 ชั่วโมงได้รับเบี้ยเลี้ยงตามที่โรงเรียนกำหนด	

ตารางที่ 2.1 การจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการสำหรับครูโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แยกตามประเภทต่างๆ (ต่อ)

ประเภทค่าตอบแทน	ประเภท	การจัดการ	แหล่งที่มา
<p>2. ค่าตอบแทน (ต่อ)</p> <p>เบี่ยเลี้ยง (ต่อ)</p> <p>4. ค่าจ้างสอนพิเศษ</p> <p>5. ค่าล่วงเวลาใน วันทำงาน ค่าทำงานในวันหยุดค่า ทำงานล่วงเวลาในวันหยุด</p>		<p>2. ถ้าไม่ถึง 5 ชั่วโมง ให้เบิกจ่ายตามจริง</p> <p>3. กรณีสถานที่ไป มีการเลี้ยงอาหาร โรงเรียนจะจ่าย เฉพาะค่ารถ</p> <p>4. ถ้าพักค้างคืน ให้เบิกค่าที่พักอาหาร เท่าที่จ่ายจริงแต่ต้องมีใบเสร็จอัตราค่าที่พักต้องได้รับอนุมัติจากผู้บริหารก่อน</p> <p>1. ค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับจำนวนผู้เรียนคิดเป็นชั่วโมง เช่น นักร้อง 1-15 คน ชั่วโมงละ 150 บาท นักร้อง 16-25 คน ชั่วโมงละ 175 บาท</p> <p>2. เปิดโอกาสให้ครูได้สอนพิเศษทุกคนรายได้ตอบแทนแบบเฉลี่ยให้เท่ากัน</p> <p>3. กำหนดครูผู้สอน โดยต้องปฏิบัติตามที่ไม่ต่ำกว่า 1 ปีขึ้นไป</p> <p>โรงเรียนให้ค่าตอบแทนที่มีใช้ตัวเงิน แต่จัดอาหาร และจัดยานพาหนะ อำนวยความสะดวกให้</p>	<p>สัมภาศณัฐบริหาร,ครู โรงเรียนโสมกาศ ถ.นวมินทร์ บึงกุ่ม กรุงเทพฯ</p>

ตารางที่ 2.1 การจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการสำหรับครูโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แยกตามประเภทต่างๆ (ต่อ)

ประเภทค่าตอบแทน	ประเภท	การจัดการ	แหล่งที่มา
<p>3. สวัสดิการ</p>	<p>1. สวัสดิการตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติ ร.ร.เอกชน พ.ศ. 2525</p> <p>1.1. สวัสดิการจากกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน</p>	<p>1. บริหารงานโดยกองทุนและสวัสดิการ สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรัฐจัดสรรเงินทุน 30 ล้านบาท ( 1 ต.ค. 2518) การดำเนินงานเป็นไปในลักษณะไม่มุ่งผลกำไรแต่เน้นให้ครูโรงเรียนเอกชนมีความมั่นคงในอาชีพ มีที่มาของเงิน 3 ทาง</p> <p>1. รายรับเป็นเงินสมทบ</p> <p>1.1 เงินสมทบส่วนของรัฐ 3%</p> <p>1.2 เงินสมทบส่วนของผู้รับใบอนุญาต 3%</p> <p>1.3 เงินสมทบส่วนของรัฐ 6%</p> <p>2. เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาค</p> <p>3. รายได้จากดอกเบี้ย</p> <p>เงินจากกองทุนสงเคราะห์นำมาจัดสวัสดิการ ดังนี้</p> <p>1. ค่ารักษาพยาบาล เบิกได้ปีละ 100,000 บาทต่อครอบครัว</p> <p>2. ค่าการศึกษาของบุตรเบิกให้แก่บุตร 3 คน</p> <p>คนที่ 1-3 ตามอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด</p>	<p>1. พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525</p> <p>2. คู่มือปฏิบัติงานเงินกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน โดยกองทุนและสวัสดิการสำนักบริหารคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน</p> <p>1. ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน</p> <p>2. ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการสงเคราะห์อื่นเพื่อสวัสดิการครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2544</p>

ตารางที่ 2.1 การจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการสำหรับครูโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แยกตามประเภทต่างๆ (ต่อ)

ประเภทค่าตอบแทน	ประเภท	การจัดการ	แหล่งที่มา
<p>3. สวัสดิการ (ต่อ)</p> <p>1.2. สวัสดิการที่เป็นค่า ทดแทนและเงินทดแทน</p>		<p>3. ค่าช่วยเหลือบุตรเบิกได้เดือนละ 50 บาท ต่อบุตร 1 คน</p> <p>4. เงินทดแทน กรณีที่ครูใหญ่หรือครูประจำชั้นอุบัติเหตุ ถึงแก่ชีวิตทายาทจะได้รับเงินทดแทน</p> <p>1) ค่าทำศพ จำนวน 3 เท่าของเดือนสุดท้ายไม่น้อย กว่า 100 เท่า ของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน</p> <p>2) เงินทดแทน 60% ของอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย เป็นระยะ 8 ปี</p> <p>(เฉพาะเมื่อยังสภาพความเป็นครูกรณีพ้นจากสภาพ การเป็นครูจะได้รับ)</p> <p>1) เงินทุนเลี้ยงชีพประเภท 1 ( 3% ส่วนของครู พร้อมดอกเบี้ย)</p> <p>2) เงินทุนเลี้ยงชีพประเภท 2 (3% ของผู้รับ ใบอนุญาตและเงินสมทบ 6% ส่วนของรัฐรับได้ กรณีอายุงานครบ 5 ปีขึ้นไป)</p> <p>ตามกฎหมายแรงงานตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์เมื่อ</p>	<p>3. ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการ สงเคราะห์อื่นเพื่อสวัสดิการครู โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2544</p> <p>4. ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยสงเคราะห์ ครูใหญ่ และครูโรงเรียนเอกชนเป็นเงิน ทดแทน พ.ศ. 2540 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545</p> <p>พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ระเบียบ ว่าด้วยการสงเคราะห์ครูใหญ่ และครูโรงเรียนราษฎร์</p>

ตารางที่ 2.1 การจัดกาที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการสำหรับครู โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษารุงทรวงมหานคร เขต 2 เขตตามประเภทต่างๆ (ต่อ)

ประเภทค่าตอบแทน	ประเภท	การจัดการ	แหล่งที่มา
<p>3. สวัสดิการ(ต่อ)</p> <p>เงินทดแทน หมายความว่า เงินจ่ายเป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล และค่าทำศพ ค่าทดแทน หมายความว่า เงินที่จ่ายให้แก่ครู หรือผู้มีสิทธิตามระเบียบสำหรับ การประสบอันตราย หรือ การเจ็บป่วยถึงแก่ความตาย เนื่องมาจากการทำงานให้โรงเรียน</p> <p>1.3. การคุ้มครองการทำงาน ครูโรงเรียนเอกชน</p> <p>1.4. สิทธิการขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์</p>		<p>ครูประสบอันตรายถึงป่วยหรือเจ็บป่วยถึงแก่ความตาย หรือสูญเสียอวัยวะเนื่องจากการทำงาน ครูหรือทายาทได้รับค่าทดแทน ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าทำศพ ตามประกาศสวัสดิการ 10 ปี กระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน</p> <p>สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน และเหมาะสมกับสภาพ ลักษณะของงานการเรียนการสอน เช่น กำหนดวันเวลาทำงาน กำหนดวันลา อัตราเงินเดือน สัญญาการเป็นครู การลงโทษ คณะรัฐมนตรีอนุมัติหลักเกณฑ์สำหรับครู โรงเรียนเอกชน ตามหลักเกณฑ์ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2527</p> <p>- ปฏิบัติการสมหรือทำงานไม่น้อยกว่า 8 ปี</p>	<p>เป็นเงินทดแทน พ.ศ.2519 (หน้า 171)</p> <p>ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่ และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2541</p> <p>หลักเกณฑ์การพิจารณาขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่บุคคลกรของโรงเรียนเอกชน ในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน</p>

ตารางที่ 2.1 การจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการสำหรับครู วิทยาลัยเอกชนเขตพื้นที่การศึกษากทมพหุมาทร เขต 2 แยกตามประเภทต่างๆ (ต่อ)

ประเภทค่าตอบแทน	ประเภท	การจัดการ	แหล่งที่มา
3. สวัสดิการ(ต่อ)	<p>1.5. สวัสดิการว่าด้วยการสงเคราะห์เป็นเงินเพิ่มพิเศษแก่ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชนที่มีเวลาทำงานเกินสิบปี (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2541</p>	<p>ครูจะมีสิทธิได้รับการสงเคราะห์เป็นเงินเพิ่มพิเศษ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทำงานครบ 10 ปีบริบูรณ์</li> <li>2. จ่ายเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ร่วมกันครบ 120 งวด</li> <li>3. ไม่เคยใช้สิทธิขอรับเงินทุนเลี้ยงชีพ</li> <li>4. หากเคยบรรจุเป็นครูมากกว่าหนึ่งโรงเรียนยังไม่ได้ใช้สิทธิเบิกเงินทุนเลี้ยงชีพให้นับเวลาการเป็นครูแต่ละโรงเรียนต่อเนื่องกัน</li> <li>5. ไม่ค้างส่งเงินสมทบงวดใด งวดหนึ่ง จนถึงวันยื่นขอใช้สิทธิ</li> <li>6. สิทธิที่ครูจะได้ คือ เงินเพิ่มพิเศษเป็นรายปี               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทำงานครบ 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี จะได้ 1,000 บาท</li> <li>2. ทำงานครบ 15 ปี ไม่ถึง 20 ปี จะได้ 2,000 บาท</li> <li>3. มีเวลาทำงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป จะได้ 3,000 บาท</li> </ol> </li> </ol>	พ.ศ. 2525 หน้า 191



ตารางที่ 2.1 การจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการสำหรับครู โรงเรียนเอกชนในพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แยกตามประเภทต่างๆ (ต่อ)

ประเภทค่าตอบแทน	ประเภท	การจัดการ	แหล่งที่มา
<p>3. สวัสดิการ( ต่อ )</p>	<p>2. สวัสดิการที่โรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร จัดให้ครู นอกเหนือที่รัฐจัดให้หรือระเบียบ ที่ที่สำนักงานบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชนกำหนด</p> <p>2.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ</p> <p>2.2 สวัสดิการด้านการศึกษา</p>	<p>โรงเรียนจัดผลประโยชน์และบริการให้กับครูด้วยความเต็มใจเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และการตั้งใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>กำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติโดยนโยบายของโรงเรียน เช่น การช่วยเหลือการศึกษาบุตร คำรรักษาพยาบาล (ประกันอุบัติเหตุ) การกู้ยืมเงิน การจัดที่พัก ให้การจัดหาอาหารกลางวัน เป็นต้น</p> <p>โรงเรียนกำหนดเป็นนโยบาย และแนวปฏิบัติของโรงเรียน โดยขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละโรงเรียน เช่น การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ การส่งเสริมสนับสนุน ให้ได้รับการอบรมพัฒนาวิชาชีพการจัดการครูดูงาน การจัดการรวมทางวิชาการ โดยเชิญวิทยากรจากภายนอก มาให้ความรู้แก่ครู การจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน ให้ส่งเสริมครู ในกิจกรรมการเรียนการสอน</p>	

ตารางที่ 2.1 การจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการสำหรับครูโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แยกตามประเภทต่างๆ (ต่อ)

ประเภทค่าตอบแทน	ประเภท	การจัดการ	แหล่งที่มา
3. สวัสดิการ(ต่อ)	<p>2.3 สวัสดิการด้านสุขภาพ</p> <p>2.4 สวัสดิการด้านสังคม</p> <p>2.5 สวัสดิการด้านความ สะดวกสบาย</p>	<p>โรงเรียนจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี การจัด ห้องพยาบาล การจัดน้ำดื่มที่สะอาด การจัดห้องนำ ห้องสุขาที่สะอาด การจัดห้องพักครู การส่งเสริมให้ ครูได้เล่นกีฬา และออกกำลังกาย</p> <p>โรงเรียนจัดกิจกรรมเชิงธุรกิจครูที่ปฏิบัติงานดีเด่น จัดกิจกรรมทัศนศึกษา และพักผ่อนส่งเสริมครูให้ช่วย เหลือสังคม เช่น การเป็นวิทยากร ช่วยเหลือหน่วยงาน ต่างๆ</p> <p>โรงเรียนจัดตั้งอำนวยความสะดวกให้ครูในการ ปฏิบัติงาน เช่น จัดอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นในการ ทำงานให้กับครูได้แก่ อุปกรณ์ที่ใช้ทำสื่อการเรียน การสอนคอมพิวเตอร์ การติดต่อประสานงานกรณี ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายใน และภายนอก โรงเรียน</p>	

จากตารางที่ 2.1 จะเห็นว่าโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีการจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ 1) การจัดการเงินเดือนและสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเป็นผู้ดูแล เช่น อัตราเงินเดือนครูจะได้รับตามวุฒิการศึกษาที่จบและสวัสดิการจะได้รับตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ซึ่งได้แก่ สวัสดิการจากกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน สวัสดิการที่เป็นค่าทดแทนและเงินทดแทน การคุ้มครองการทำงานครูโรงเรียนเอกชน สิทธิการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และสวัสดิการว่าด้วยการสงเคราะห์เป็นเงินเพิ่มพิเศษแก่ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชนที่มีเวลาทำงานเกินสิบปี 2) โรงเรียนเอกชนเป็นผู้กำหนด เนื่องจากโรงเรียนเอกชนมีอิสระในการบริหาร โดยเฉพาะเรื่องงบประมาณการลงทุน ดังนั้นในการจัดค่าตอบแทนและสวัสดิการจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะจัดหรือกำหนดขึ้นเพื่อเป็นสิ่งจูงใจและสร้างขวัญและกำลังใจให้ครู ขณะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเอกชนซึ่งเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระด้านรายจ่ายของครู เช่น การจัดให้มีค่าตอบแทนในรูปของโบนัสประจำปี เงินตำแหน่ง เบี้ยเลี้ยง ค่าจ้างสอนพิเศษ และค่าล่วงเวลาในวันทำงานหรือในวันหยุด ส่วนด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดขึ้นเองนอกเหนือที่รัฐจัดให้หรือระเบียบที่สำนักบริหารงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกำหนด แบ่งได้ 5 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านสังคม และสวัสดิการด้านความสะดวกสบาย ทั้งนี้ การจัดเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชนต้องมีระเบียบและเกณฑ์ที่ชัดเจนและผู้บริหารต้องทำความเข้าใจกับครูในโรงเรียนให้เข้าใจถึงระเบียบ นโยบายของโรงเรียนเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ครูจะได้รับ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เนื่องจากโรงเรียนเอกชนมีความเป็นอิสระ และการบริหารจัดการของแต่ละโรงเรียน มีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะการบริหารที่เกี่ยวกับการเงิน เพื่อให้พึ่งตนเองได้ แต่ละโรงเรียนจึงต้องใช้การจัดการที่ทำให้ฐานะทางการเงินของโรงเรียนอยู่ได้ โดยการหาแหล่งทุนต่าง ๆ นอกเหนือจากที่รัฐได้ให้การอุดหนุน จึงสรุปแหล่งเงินทุนของสถานศึกษาเอกชน (สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2547:1) ได้ดังนี้

1. เงินทุนของผู้รับใบอนุญาตที่นำมาลงเป็นทุนให้สถานศึกษาใช้ในการดำเนินงาน
2. รายได้ในเรื่องต่างๆ ได้แก่ ค่าเล่าเรียน ค่าบำรุง ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ ค่าบริการต่าง ๆ

รวมถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษา เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้บริจาคหรืออุทิศให้แก่สถานศึกษา เงินอุดหนุนจากรัฐ รายได้หรือผลประโยชน์ได้จากการลงทุน และจากทรัพย์สินของสถานศึกษา รายได้และผลประโยชน์อย่างอื่น

### 3. มาจากเงินกู้ต่าง ๆ เพื่อมาใช้จ่ายในการดำเนินงานของสถานศึกษา

การบริหารการเงินจึงเป็นการบริหารที่ค่อนข้างยากกว่าการบริหารด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารการเงินของโรงเรียนเอกชนจะแตกต่างจากการบริหารงานการเงินของโรงเรียนภาครัฐโดยสิ้นเชิง โดยโรงเรียนภาครัฐจะมีงบประมาณรับรองผู้บริหารมีหน้าที่บริหารเงินตามงบประมาณนั้น แต่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จะต้องรับผิดชอบทั้งด้าน การหาเงิน และการใช้เงินให้เหมาะสมเพียงพอถูกต้อง เกิดประโยชน์สูงสุด และที่สำคัญที่สุดต้องมีเงินเหลือ เพื่อพัฒนาโรงเรียนจากการบริหารการเงินที่ค่อนข้างยากโรงเรียนเล็ก ๆ จึงต้องระมัดระวังค่าใช้จ่าย เพื่อให้สมดุลกับรายรับหรือใกล้เคียง หรือให้เงินเหลือเพื่อจะได้ยู่รอด การบริหารการเงินของโรงเรียนเอกชนจึงตกอยู่ในมือของผู้บริหาร เป็นผู้มีสิทธิ์ตัดสินใจเรื่องการเงินได้ ระบบการบริหารโรงเรียนเอกชนแบ่งเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้บริหารและฝ่ายครูผู้สอน ครูผู้สอนจะไม่ค่อยมีโอกาสรับรู้ หรือรู้เห็นหรือมีส่วนที่เกี่ยวข้องเรื่องรายรับ-รายจ่าย ของโรงเรียนแม้แต่กำหนดหรือขาดทุน ครูบางคนจึงมองเห็นแต่กำไรมหาศาลของโรงเรียนความรู้สึกแบ่งเป็นฝ่ายนายทุน กับลูกจ้างจึงเกิดขึ้น โดยอัตโนมัติ ปัญหาดังกล่าวทำให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารงานโรงเรียนด้านอื่นอย่างไม่รู้ตัว จึงเป็นที่ยอมรับว่าเป็นส่วนสำคัญในการบริหารงาน (จิระพันธ์ พิมพ์พันธุ์, 2538:125)

สรุปได้ว่า การส่งเสริม ค่าตอบแทน และสวัสดิการให้แก่บุคลากรครูในโรงเรียนเป็นสิ่งที่ยำเป็นและสำคัญมาก เพื่อเป็นการจูงใจให้ครูได้ทุ่มเทการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ซึ่งการพิจารณาเพื่อใหการสนับสนุนนั้นจะต้องพิจารณาตามความจำเป็นพื้นฐานและตามความต้องการของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

## 2.4 แนวคิดในด้านความพึงพอใจ และการจูงใจ

### 2.4.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงต้องมีความตระหนักถึงการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน และสร้างแรงจูงใจโดยการจัดหาสิ่งตอบแทนที่เป็นทั้งตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงินให้แก่ผู้ร่วมงาน ถ้าครูมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานจะทำให้งานได้ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ และให้คำจำกัดความดังนี้

Benjamin B. Wolman (1973:384) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า หมายถึง ทำที่ทั่ว ๆ ไปที่เป็นผลมาจากทำที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ 3 ประการ คือ 1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับกิจกรรม 2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล 3) ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

Campbell (1976:117-124) กล่าวว่าความพึงพอใจเป็นความรู้สึกภายในที่แต่ละคนเปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นต่อสภาพการณ์ที่อยากให้เป็นหรือคาดหวัง หรือรู้สึกว่าจะสมควรจะได้รับจะเป็นความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจเป็นการตัดสินใจของแต่ละบุคคล

Good (1973:373-374) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจ หมายถึง ทักษะคิดและความรู้สึกของครูที่เกี่ยวกับหน้าที่รวมถึงสถานภาพทางจิตใจของครูที่มีต่องาน ซึ่งอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความเพียงพอของรายได้ การให้ออกจากคน การลาป่วย การให้บำเหน็จบำนาญ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการบริหาร โอกาสก้าวหน้าและสติปัญญาการสร้างสรรคที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน

สัญญา บุญยะ โหตระ (2538:13) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นผลรวมของรู้สึกอันเกิดจากทักษะคิดที่มีต่อ คุณภาพ และสภาพของหน่วยงาน ได้แก่ การจัดองค์การ การจัดระบบงาน การดำเนินงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประสิทธิภาพของหน่วยงาน ตลอดจนการบริหารบุคคล คุณภาพ และสภาพของหน่วยงาน มีผลกระทบต่อความต้องการของบุคคล และมีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรของหน่วยงานนั้น ๆ

ปรียาพร วงศอนุตรโรจน์ (2539:143) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขบุคคลที่เกิดความจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำตน

ชนิยา ปัญญาแก้ว (2541:12) ได้ให้ความหมายว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจเกี่ยวกับลักษณะของงาน ซึ่งนำไปสู่ความพอใจในงานที่ทำ ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่อง ลักษณะงานความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า เมื่อปัจจัยเหล่านี้อยู่ต่ำกว่าจะทำให้เกิดความไม่พอใจงานที่ทำถ้าหากว่างานให้ความก้าวหน้า ความท้าทาย ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ และการยกย่องแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้วพวกเขาก็จะมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก

กาญจนา อรุณสุขรุจิ (2546:5) กล่าวว่าความพึงพอใจของมนุษย์เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็น เช่น รูปร่างได้ การที่เราทราบว่าคุณมีความพึงพอใจ หรือไม่สามารถสังเกต โดยการแสดงออกที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน และต้องมีสิ่งเร้าที่ตรงต่อความต้องการของบุคคล จึงจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ การสร้างสิ่งเร้าจึงเป็นแรงจูงใจของบุคคลนั้นให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น ที่อยากให้เป็นหรือคาดหวัง หรือรู้สึกว่าจะสมควรจะได้รับจะเป็นความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจเป็นการตัดสินใจของแต่ละบุคคล

สรุป ความพึงพอใจ เป็นระดับความรู้สึกพอใจอันเกิดจากความพึงพอใจของบุคคลที่ไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับการคาดหมายที่มีต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานของหน่วยงานอาจเป็น

ความรู้สึกทางบวก หรือทางลบ ความสบายใจ สุขใจ ต่อสภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ และเป็นความรู้สึกที่บรรลุถึงความต้องการ หากมีความตั้งใจ และคาดหวังมาก และได้รับสิ่งที่ต้องการจะมีความพึงพอใจมาก แต่ถ้าไม่ได้ในสิ่งที่ต้องการก็จะไม่พึงพอใจ

#### 2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการงู้อใจ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (546:116) กล่าวว่า การงู้อใจเป็นพลังผลักดัน หรือกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปในแนวทางที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นจากการได้รับสิ่งงู้อใจที่ถูกต้อง และเหมาะสมซึ่งเป็นสิ่งดึงดูดความรู้สึก และจิตใจของพนักงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การที่ตนทำงาน

สมคิด บางโม (2538:166) สรุปว่า การบำรุงรักษามนุษย์ต้องอาศัยสิ่งงู้อใจ 5 ประการ

1. สิ่งงู้อใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของ ที่ใช้กันมาก ได้แก่ การเพิ่มเงินเดือน เป็นกรณีพิเศษ เงินโบนัส เบี้ยขยัน เงินส่วนแบ่งกำไร และการถือหุ้น
2. สิ่งงู้อใจที่เป็นโอกาส ให้โอกาสมีชื่อเสียงมากขึ้นได้ตำแหน่งสูงขึ้นมีโอกาสก้าวหน้า และไปศึกษาต่อ
3. สิ่งงู้อใจเป็นสภาพของการทำงาน อาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น มีห้องทำงานส่วนตัวมีโต๊ะเหมาะสมกับตำแหน่ง และวัตถุอย่างอื่น แสดงถึงความดีความชอบการให้สวัสดิการตามความจำเป็น
4. สิ่งงู้อใจที่เป็นสภาพของการทำงานไม่เกี่ยวกับวัตถุ ได้แก่บรรยากาศในที่ทำงานมีความรักความสามัคคี ไม่มีการแบ่งแยกหมู่เหล่าหรือทะเลาะกันทุกคนอยู่ในตำแหน่งเท่าเทียมกันในด้านสังคมเศรษฐกิจ และการศึกษา
5. การบำรุงขวัญ หรือสร้างกำลังใจในการทำงานให้ทุกคนเกิดความรักเกิดความรู้สึ่งว่าตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้าง หรือเลี้ยง และกำไรให้แก่หน่วยงาน เมื่อหน่วยงานมีชื่อเสียงและมั่นคง พนักงานยังมีกำลังใจในการทำงานมากตามไปด้วย

สรุป ได้ว่า การงู้อใจมีส่วนสำคัญต่อการบริหาร คือ ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน แก่ผู้ปฏิบัติงาน และส่งผลที่ดีต่อองค์การผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญ และความสนใจ เพื่อจะได้เป็นประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารคน

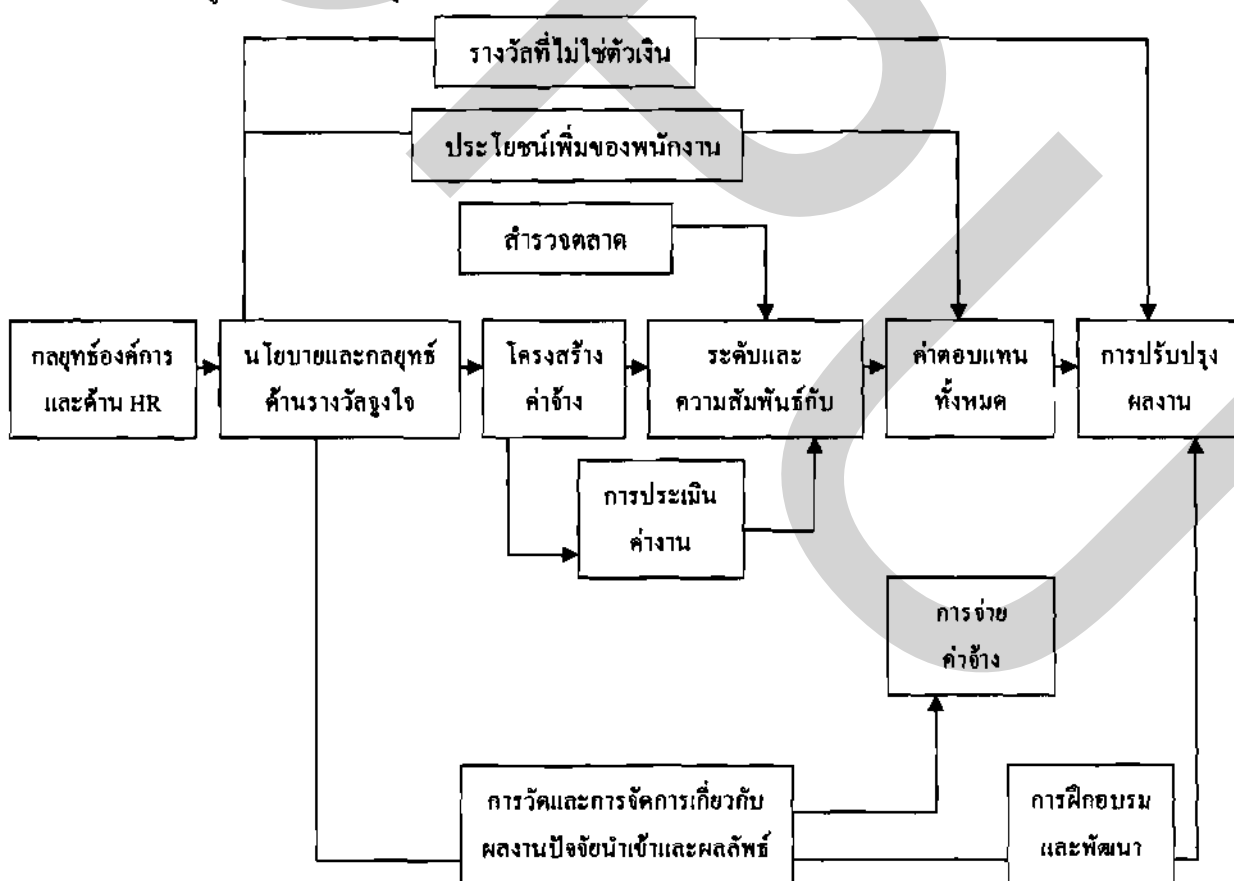
#### 2.4.3 ความหมายของการงู้อใจ

การงู้อใจ หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการผู้ที่ทำหน้าที่งู้อใจจะต้องค้นหาว่าบุคคลที่เข้าต้องการงู้อใจมี

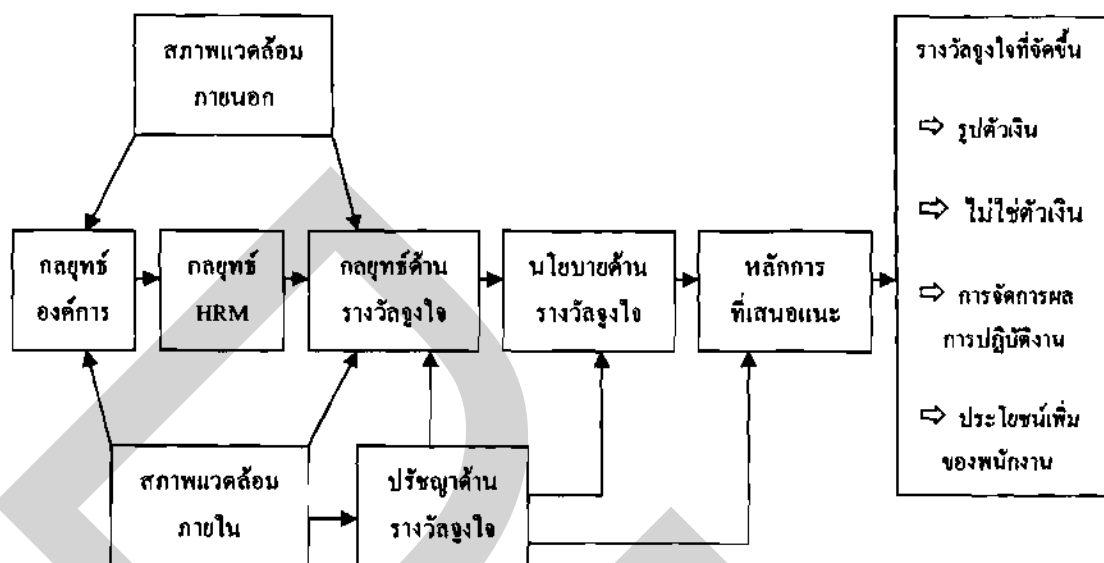
ความต้องการหรือคาดหวังอย่างไร แล้วดึงเอาสิ่งเหล่านั้นมาเป็นแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

นรา สมประสงค์ (2546:118-119) กล่าวว่า การจูงใจเป็นเรื่องของโลกทัศน์ของแต่ละคน มีเอกลักษณ์เฉพาะตน เช่น ความต้องการ ความคาดหวัง ค่านิยม เจตคติ เป็นเรื่องของความตั้งใจที่อยู่ภายใต้การควบคุม เป็นทั้งสิ่งปลุกเร้าพฤติกรรม และทำให้พฤติกรรมนั้นคงอยู่ โดยมีลักษณะของการจูงใจ คือ เป็นแรงผลักดันให้มนุษย์มีพฤติกรรม เป็นทัศนของพฤติกรรม และ เป็นความคงอยู่ของพฤติกรรม ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจถึงพฤติกรรมการทำงานของคนเป็นอย่างดี

คณีย์ เทียนพูน (2539:187-195) ให้แนวคิดหลักในการให้รางวัลจูงใจว่า การจูงใจคนที่ดีที่สุดอย่างหนึ่งก็คือ “เงิน” แต่การให้เงินสามารถรองรับความพอใจของคนได้ไม่นานนัก อีกวิธีหนึ่งที่เป็นวิธีการจูงใจที่ดีที่สุด คือการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของกิจการสิ่งที่ผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญในการจัดการด้านรางวัลจูงใจ คือ คุณภาพของผู้นำ กลยุทธ์การจูงใจคนทำงาน การวัดผลการปฏิบัติงาน จัดระบบรางวัลจูงใจการให้มีส่วนร่วมในงาน จากแนวคิดสำคัญในการจัดการด้านรางวัลจูงใจ สามารถสรุปได้ ดังนี้



ภาพที่ 2.2 แสดงการจัดการด้านรางวัลจูงใจ : กลยุทธ์และการดำเนินการ  
ที่มา : คณีย์ เทียนพูน (2539 : 188)



ภาพที่ 2.3 แสดงการดำเนินกลยุทธ์การจัดการด้านรายวัลงใจ

ที่มา : คณีย์ เทียนพูน (2539 : 189)

สรุป ได้ว่าแนวคิดการจัดการด้านรายวัลงใจ และกลยุทธ์ในการดำเนินการเมื่อเทียบกับการบริหารงานของโรงเรียน จะเกี่ยวข้องกับนโยบายในการจัดเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยผู้บริหารมีการกำหนดระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้ครูได้รับประโยชน์ให้ได้มากที่สุด และสร้างความมั่นใจให้กับครูในการปฏิบัติงาน

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

ก้านทิพย์ ชาติวงศ์ (2537) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ในปี พ.ศ. 2537 โดยศึกษาจากครูที่สอนในโรงเรียนเอกชนนอกระบบโรงเรียน ประเภทศิลปศึกษา จำนวน 98 คน และครูที่สอนในโรงเรียนเอกชนนอกระบบโรงเรียน ประเภทอาชีวศึกษา จำนวน 228 คน พบว่า ครูที่สอนในโรงเรียนเอกชนนอกระบบมีความต้องการเกี่ยวกับด้านการเงินมากที่สุด คือ ต้องการให้มีการบริการเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวนจากสถานพยาบาลของรัฐ และต้องการให้มีการกู้ยืมเงินในยามฉุกเฉินโดยผู้ได้ทันทีและคิดดอกเบี้ยในอัตราต่ำ สำหรับความต้องการด้านเศรษฐกิจที่ครูโรงเรียนเอกชนต้องการน้อยนั้น มักจะเป็นความต้องการการจ้ดบริการเพื่อความสะดวกสบาย คือ ความต้องการให้โรงเรียนจัดที่พักให้อยู่ใกล้เคียงและต้องการให้มีบริการรถรับส่ง



สัญญา บุญยะ โหตระ (2538) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร แยกตามระดับการศึกษาคือ ระดับอนุบาลศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา 1) ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านความสะดวกสบายอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการศึกษา ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคมและนันทนาการ อยู่ในระดับน้อยตามลำดับ 2) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาคือ ระดับอนุบาลศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา พบว่ามีความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

นัยนา มั่งคั่ง (2539) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยตอบแบบสอบถามครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตจังหวัด ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา จำนวน 460 คน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเงิน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารบำรุงรักษาบุคลากร ซึ่งเป็นวิธีหนึ่งของงานบริการ บุคลากร เป็นการสร้างความพึงพอใจหรือการสร้างขวัญที่ดีให้แก่ครู เพื่อเกิดความมั่นคงและศรัทธาในหน่วยงาน เมื่อครูเข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียนแล้ว ผู้บริหารต้องบำรุงรักษาครูนั้น ให้อยู่กับหน่วยงานให้นานที่สุด และเมื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของของโรงเรียน และให้เห็นว่าครูมีความสำคัญในโรงเรียน

ประดิษฐ์ ชัยประสิทธิ์โรจน์ (2540) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับองค์ประกอบของการลาออกจากโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านอัตราเงินเดือน การขึ้นเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลและลักษณะการมอบหมายงาน สำคัญที่สุดต่อการลาออกจากโรงเรียน เรื่องสำคัญที่สุดในแต่ละปัจจัยทั้ง 12 ด้าน ตามกรอบแนวความคิดต่อการลาออกเรียงตามลำดับปัจจัยดังนี้ นโยบายและแผนปฏิบัติงานไม่ชัดเจนปรับเปลี่ยนตลอดเวลา เสถียรภาพโรงเรียนไม่มั่นคงเหมือนโรงเรียนรัฐบาล เงินเดือนไม่เพียงพอค่าครองชีพ ไม่เปิดโอกาสให้ครูเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ผู้บริหารใช้อารมณ์ในการปกครอง บังคับบัญชา ครูอายุมากขึ้นสุขภาพถดถอยไม่มีหลักประกันความมั่นคง กฎ ระเบียบและระบบการ

ปกครองเข้มงวด ผู้บริหารไม่เชื่อความสามารถและมอบหมายงานสำคัญให้ครูปฏิบัติ ครูไม่ได้รับความชื่นชมเมื่อการปฏิบัติงานสำเร็จ และไม่ได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม บุคลากรไม่ได้รับมอบหมายงานอย่างเท่าเทียมกัน และผู้บริหารไม่พึงพอใจผลงานครู 2) ครูที่มีความต้องการดำรงอยู่โรงเรียน ได้แสดงเหตุผลสำคัญ คือ มีความสุขที่ทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน เพราะรายได้ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สูง เมื่อเทียบกับโรงเรียนเอกชนอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน การบรรจุแต่งตั้งหรือเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเป็นธรรมและตามเกณฑ์ดีแล้ว

จิตติมา วัคคุม (2542) ได้ศึกษาเรื่องเหตุจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชน มีเหตุจูงใจในการปฏิบัติงาน 14 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการบังคับบัญชาของผู้บริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบาย และการบริหารงานในโรงเรียน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร ด้านเงินเดือน (ค่าตอบแทน) ด้านสถานภาพทางสังคม ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน

สุพจน์ พิณพาทย์ (2543) ได้ศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนที่เก็บค่าเล่าเรียนในอัตราที่สูงและโรงเรียนเอกชนที่เก็บค่าเล่าเรียนในอัตราที่ต่ำในเขตกรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนที่เก็บค่าเล่าเรียนในอัตราที่ต่ำและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการจัดสวัสดิการในโรงเรียน ผลการศึกษาในด้านความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันโดยสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้กับกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มมากที่สุด ได้แก่ สวัสดิการด้านการศึกษาซึ่งพบว่ามีสวัสดิการด้านดังกล่าวในโรงเรียนเอกชนที่เก็บค่าเล่าเรียนสูง ถึงร้อยละ 80 และโรงเรียนที่เก็บค่าเล่าเรียนต่ำ ร้อยละ 80.8 รองลงมา คือ สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย จำนวนร้อยละ 83.8 ในโรงเรียนที่เก็บค่าเล่าเรียนสูง และร้อยละ 78.1 ในโรงเรียนที่เก็บค่าเล่าเรียนต่ำ อันดับที่สาม ได้แก่สวัสดิการทางด้านสังคมและนันทนาการ โดยโรงเรียนที่เก็บค่าเล่าเรียนต่ำมีการจัดสวัสดิการประเภทนี้ให้กับครูมากกว่าโรงเรียนที่เก็บค่าเล่าเรียนสูงเล็กน้อย คือ ร้อยละ 72.4 และ 72.00 ตามลำดับอันดับที่ 4 คือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย โรงเรียนเก็บค่าเล่าเรียนสูงมีการจัดให้ครูร้อยละ 65.8 และโรงเรียนที่เก็บค่าเล่าเรียนต่ำ ร้อยละ 62.9 สำหรับสวัสดิการเศรษฐกิจซึ่งถือเป็นสวัสดิการที่มีความจำเป็นต่อครูแต่พบว่ามีการจัดให้น้อยที่สุดเพียงร้อยละ 59.1 และ 50.4 ในโรงเรียนที่เก็บค่าเล่าเรียนสูงและต่ำตามลำดับ ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนที่เก็บค่าเล่าเรียนสูงและโรงเรียนเอกชนที่เก็บค่าเล่าเรียนต่ำ ไม่มีความแตกต่างกัน โดยปัจจัยที่มีความสำคัญต่อ

การจัดสวัสดิการในระดับมากมี 3 ปัจจัย เรียงลำดับจากปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และขนาดของสถานประกอบการ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดสวัสดิการในระดับปานกลางมี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านเงินอุดหนุนจากรัฐบาลนโยบายการบริหารงาน และเงินบำรุงการศึกษาตามลำดับ ไม่ว่าโรงเรียนเอกชนที่เก็บค่าเล่าเรียนสูงหรือเก็บค่าเล่าเรียนต่ำต่างการจัดสวัสดิการต่างๆให้กับครูไม่แตกต่างกัน

รุ่งนภา เพชรเพ็ง (2546) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการและแนวทางพัฒนาสวัสดิการครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดระยอง การวิจัยครั้งนี้ความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพการจัดสวัสดิการ และแนวทางพัฒนาสวัสดิการครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการจัดสวัสดิการครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง มี 3 อันดับ แรก คือ ด้านกองทุนสวัสดิการ ด้านค่ารักษาพยาบาล ด้านค่าการศึกษาของบุตร และอันดับสุดท้าย คือ ด้านเงินทดแทน 2. สภาพการจัดสวัสดิการครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ และสถานภาพการสมรส โดยรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3. แนวทางการพัฒนาสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดระยอง ควรมีหนังสือคู่มือชี้แจงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสวัสดิการกองทุนสงเคราะห์ หน้าที่คอยให้คำแนะนำในเรื่องของเอกสารที่นำมาใช้ในการประกอบการยื่นเรื่องและตรวจสอบเอกสารให้ถูกต้อง ครบถ้วน ควรได้รับเงินหลังจากการยื่นเอกสารเบิกเงินที่ถูกต้องแล้วไม่เกิน 15 วัน

### 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Sergiovanni (1970) ได้ศึกษา เรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยศึกษาจากครูในโรงเรียนทั้งในเมืองและในชนบท ในเขตการศึกษาต่างๆ ของมอนโรเคาน์ตี รัฐนิวเจอร์ซีย์ จำนวน 3,682 คน โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะทราบว่า ปัจจัยที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และเพื่อศึกษาว่า เพศ ตำแหน่ง ประเภทโรงเรียน มีผลต่อปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงานมีความเป็นอิสระไม่ขึ้นแก่กัน และพบว่า กลุ่มปัจจัยทำให้ครูพึงพอใจในการทำงานองค์ประกอบ ลักษณะของงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

ที่สุดในกลุ่มที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจในการทำงาน พบว่าองค์ประกอบของการทำงานสำคัญที่สุดส่วน  
เพศ ตำแหน่ง และประเภทของโรงเรียนไม่มีผลทำให้ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน  
แตกต่างกัน

Velez (1972) ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในองค์ประกอบภายใน และ  
ภายนอกของงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ โคโลัมเบีย” องค์ประกอบภายนอกของงาน  
ได้แก่ สภาพทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และผลประโยชน์ที่เกี่ยวของของสภาพของงาน  
การบริหาร และควบคุมงาน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายของกาบริหาร และความสัมพันธ์  
ระหว่างบุคคล ส่วนองค์ประกอบภายในของงานได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน การยอมรับนับถือ  
ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า

ผู้ปฏิบัติไม่พึงพอใจในองค์ประกอบภายนอกของงาน ได้แก่ เงินเดือน และผลประโยชน์  
ที่เกี่ยวของ นโยบายการบริหารองค์ประกอบที่น้อยที่สุดได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน ผู้ปฏิบัติงานใน  
มหาวิทยาลัยเอกชน มีความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้ปฏิบัติในมหาวิทยาลัยของรัฐ ส่วนระดับ  
การศึกษาตำแหน่งช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

Perie, Marianne; Baker, David P. (1997) ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่สอน  
ประจำและครูที่สอนไม่ประจำ ปัจจัยนี้ได้ตรวจสอบทั้งลักษณะพิเศษของ โรงเรียนและสถานที่  
ทำงานพื้นฐานของครู เงินเดือน และผลประโยชน์อื่น ๆ เหตุผลถูกนำเสนอใน 3 ประเด็น  
ประเด็นแรกกล่าวถึงระดับความพึงพอใจของครูด้วยลักษณะพิเศษเบื้องต้นที่แตกต่างกัน การสอน  
ในประเภทของโรงเรียนที่ต่างกัน ระบบของโรงเรียน ซึ่งให้เห็นความแตกต่างของเงื่อนไขสถานที่  
ทำงานและการยอมรับในระดับค่าตอบแทนที่ต่างกัน ประเด็นที่ 2 เปรียบเทียบลักษณะพิเศษเฉพาะ  
ของครูที่มีความพอใจมากที่สุดและน้อยที่สุด โดยการใช้การวิเคราะห์ที่หลากหลาย ประเด็นที่ 3  
กล่าวถึงความแข็งแรงขององค์กรระหว่างความพึงพอใจของครูและเงื่อนไขสถานที่ทำงานเหล่านั้น  
ที่เปิดเผย โขบายเปลี่ยนไปหลังจากที่นับความสัมพันธ์ของครูและลักษณะพิเศษเฉพาะของครู

ผลการค้นคว้าพบว่าเงื่อนไขการทำงานขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการสนับสนุนด้าน  
การบริหาร และหัวหน้าหน่วยงาน ความประพฤตินักเรียนและบรรยากาศของโรงเรียน  
ค่าตอบแทนเป็นเพียงส่วนน้อยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในอาชีพครู

เนย์เพียร์ (Napier อ้างถึงในประดิษฐ์ ชัยประสิทธิ์โรจน์, 2540:33) ได้วิจัย เรื่อง ขวัญ  
ของครู และสรุปไว้ว่าเงินเดือนที่เทียบเท่ากับอาชีพอื่น ๆ ที่ได้รับการฝึกหัดมาเท่าเทียมกัน เป็น  
องค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ขวัญของครูมีระดับสูง และขวัญของครูยังสัมพันธ์กับความเข้าใจ และ  
ความทราบซึ่งของผู้บริหารที่มีต่อครูเป็นรายบุคคล ความมั่นใจและความสามารถของผู้บริหาร

ความช่วยเหลือที่ครูได้รับ การพิจารณาปัญหาด้านวินัย การให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ที่มีผลถึงคณะครู ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ต่าง ๆ ความเพียงพอใน อุปกรณ์การสอน การมอบหมายการสอนที่เหมาะสม ความยุติธรรม และการมอบหมายงานที่พิเศษ ให้เท่าเทียมกัน ความมั่นคงในอาชีพนโยบายการให้ออกจากงาน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของครู โรงเรียนเอกชนทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ ผู้วิจัย พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน จะมากหรือน้อยนั้นจะขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อม หลายประการ อาทิเช่น การมุ่งใจในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการเข้าถึงบุคลากรของผู้บริหาร ทั้งใน ด้านหน้าที่การงาน และในเรื่องการเป็นอยู่ส่วนตัว ตลอดจนแนวนโยบายของโรงเรียนการจัดการ เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทนให้กับบุคลากรจะต้องมีความชัดเจน โดยเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่องค์กร และที่สำคัญรายได้ เงินเดือน ค่าตอบแทน และ สวัสดิการ ความสำเร็จของงานความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครู ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพล ต่อการดำเนินชีวิตผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญต่อการ ใช้อำนาจประกอบดังกล่าว ทั้งนี้ เมื่อบุคลากร เกิดความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับแล้วก็จะเป็แรงจูงใจ และ กระตุ้นให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลส่งผลให้โรงเรียนเกิดความ เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

### บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research ) ในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจปัญหาและข้อเสนอแนะ และความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาระบบเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และ สวัสดิการสำหรับครูกลุ่มดังกล่าว ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการและมีประสิทธิภาพตรงกับจุดมุ่งหมาย โดยแจกแบบสอบถามที่บรรจุข้อคำถามในด้านต่างๆ ในประเด็นความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ สำหรับครู โรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ครู โรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 267 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 7,841 คน โดยจำแนกตามระดับที่เปิดสอนตาม ตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 ประชากรจากโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ลำดับที่	ระดับที่เปิดสอน	จำนวนประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวนโรงเรียน	จำนวนครูทั้งหมด	จำนวน ร.ร. กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนครูกลุ่มตัวอย่าง
1	เปิดสอนเฉพาะระดับอนุบาล	144	1,564	7	73
2	เปิดสอนเฉพาะระดับประถม	11	298	1	14
3	เปิดสอนเฉพาะระดับมัธยม	2	43	1	2
4	เปิดสอนเฉพาะระดับอนุบาล-ประถม	74	2,538	4	119
5	เปิดสอนเฉพาะระดับอนุบาล-ประถม-มัธยม	33	3,144	2	147
6	เปิดสอนเฉพาะระดับประถม-มัธยม	3	254	1	12
	<b>รวม</b>	<b>267</b>	<b>7,841</b>	<b>16</b>	<b>367</b>

### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครู โรงเรียนเอกชน เฉพาะในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 367 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Krejcie และ Morgan (อ้างถึงใน เพ็ญแข แสงแก้ว, 2541 : 60-61) จากประชากร 7,841 คน ได้ตัวอย่างจำนวน 367 ตัวอย่าง ส่วนจำนวนโรงเรียนที่ใช้เป็นตัวอย่างจากทั้งสิ้น 267 โรงเรียน เลือกมา ร้อยละ 5 ได้มาจำนวน 16 โรงเรียน (เพิ่มจำนวนในกลุ่มที่มีโรงเรียนจำนวนน้อย) โดยกระจายตาม ระดับที่เปิดสอน ส่วนจำนวนครูที่ใช้เป็นตัวอย่าง ได้มาจากจำนวนครู โรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนแต่ละระดับคูณด้วยจำนวนครูกลุ่มตัวอย่างและหารด้วยจำนวนประชากรครูทั้งหมด และจำนวนโรงเรียนที่ใช้เป็นตัวอย่าง ได้มาจากจำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 16 โรงเรียน คูณด้วยจำนวนโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนแต่ละระดับหารด้วยจำนวนครูกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ส่วนรายชื่อโรงเรียนที่จะทำการศึกษาก็ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก (The Lottery Method) (เพ็ญแข แสงแก้ว, 2541 : 63-64) จากโรงเรียนที่ใช้เป็นตัวอย่างทั้งสิ้น 267 โรงเรียนจากการเปิดสอนแต่ละระดับให้ได้จำนวน 16 โรงเรียนตามจำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนครูที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างง่ายของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเจาะจงให้ครบตามจำนวนครูกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากจำนวนครูแต่ละโรงเรียนมีจำนวนมากน้อยต่างกัน

## 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 3.2.1 วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ

3.2.1.1 ศึกษาเอกสารความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการสำหรับครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านเงินเดือน ด้านค่าตอบแทน และ สวัสดิการจากตำรา งานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความ ข้อกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ แนวคิดที่เกี่ยวข้องที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการทั้ง 3 ด้าน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2.1.2 สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบ (Check List) เพื่อสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ด้านระดับการศึกษา ด้านระยะเวลาในการทำงานเป็นครู โรงเรียนเอกชน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยมุ่งวัดความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประมาณค่า

(Rating scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท (เพ็ญแข แสงแก้ว, 2541:77-82) โดยกำหนดเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนดังนี้

ระดับความพึงพอใจมากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
ระดับความพึงพอใจมาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
ระดับความพึงพอใจปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
ระดับความพึงพอใจน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหาร และสอบถามครูเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะความพึงพอใจ เกี่ยวกับเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

### 3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.2.2.1 ตรวจสอบตามความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านดัง ราชานามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

- 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์สินธรา ทามคิษฐ์ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร การศึกษาภาคค่ำ และอาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
- 2) ดร.เสรี ปรีคาศักดิ์ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย และแผนงาน 8ว สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
- 3) นางณัฐกานต์ ต่อเจริญ ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2
- 4) นายสมเกียรติ โสมมาภา ประธานคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
- 5) นางมยุรพงศ์ พรหมสิทธิ์ ผู้รับใบอนุญาต โรงเรียน โสมมาเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

3.2.2.2 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง

3.2.2.3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับครูโรงเรียนเอกชนในเขต บึงกุ่ม ซึ่งเป็นหนึ่งใน 18 เขตของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง 30 คน เพื่อหาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธี



ของครอนบาค (Cronbach) (เพ็ญแข แสงแก้ว, 2541:121-128) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.82

3.2.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว นำไปจัดพิมพ์แบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ต่อไป

### 3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการติดต่อเบื้องต้นกับสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย หลังจากนั้นจะนัดหมายวัน เวลาที่จะศึกษา พร้อมกับนำแบบสอบถามไปที่โรงเรียนกลุ่มดังกล่าวด้วยตนเองตามวันเวลาดังกล่าว

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) หรือ (Statistical Package for the Social Science) โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ระยะเวลาในการทำงานเป็นครู โรงเรียนเอกชน และระดับการศึกษาในโรงเรียนที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละข้อ

3.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการสำหรับครู โรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) หรือ ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Standard Deviation หรือ S.D ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยอาศัยแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535 : 23 – 24) แปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์กำหนดให้ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

3.4.3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครู เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชน ใช้การวิเคราะห์ค่า t (t - test) (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2546 : 170 – 171)

3.4.4 การวิเคราะห์ คำถามปลายเปิดปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ สำหรับครูโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) หาความถี่ของคำตอบแต่ละข้อ

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการของครู โรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อเปรียบเทียบ ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน กับภูมิหลังของครูด้านระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน เป็นครู โรงเรียนเอกชน และศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของครู และผู้บริหารเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ผลการศึกษามี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของครูโรงเรียน เอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และ สวัสดิการ ของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ความพึงพอใจเกี่ยวกับความพึงพอใจเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 347 คน คิดเป็นร้อยละ 94.55 จากการส่งแบบสอบถามจำนวน 367 ฉบับ ผลปรากฏดัง ตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 สภาพผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน เป็นครูโรงเรียนเอกชน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	75	21.61
ปริญญาตรีขึ้นไป	272	78.39
2. ระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชน		
ต่ำกว่า 5 ปี	152	43.80
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	195	56.20

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป คือ ร้อยละ 78.39 ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 21.61 ระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 56.20 ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 43.80

4.2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 ผลปรากฏตามตารางที่ 4.2-4.10

ตารางที่ 4.2 ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของครูโรงเรียนเอกชน

ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. เงินเดือน	3.08	1.17	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทน	2.75	1.18	ปานกลาง
3. สวัสดิการ	2.99	1.17	ปานกลาง
เฉลี่ย	2.94	1.17	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และ สวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานครเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.94$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เงินเดือน ( $\bar{X}=3.08$ ) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางรองลงมา คือ สวัสดิการ ( $\bar{X}=2.99$ ) และค่าตอบแทน ( $\bar{X}=2.75$ ) ซึ่งทั้งสองด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.3 ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ของครู โรงเรียนเอกชน

ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน	ระดับความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนให้สิทธิครูในการระบุน้ตราเงินเดือนแรกเข้า	3.36	1.12	ปานกลาง
2. โรงเรียนกำหนดอัตราเงินเดือนแรกเข้ามากกว่าที่ทางราชการกำหนด	2.76	1.10	ปานกลาง
3. โรงเรียนมีเกณฑ์ในการพิจารณาการกำหนดอัตราเงินเดือน โดยกำหนด เงินเดือนตามวุฒิของครูและกำหนดเงินเดือนตามประสบการณ์	3.33	0.99	ปานกลาง
4. โรงเรียนจ่ายเงินเดือนให้ครูตามวุฒิการศึกษาในอัตราที่ทางราชการกำหนด	3.56	1.02	มาก
5. โรงเรียนเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ครูทุกปี	3.12	1.35	ปานกลาง
6. โรงเรียนมีการปรับเงินเดือนตามวุฒิทางการศึกษา กรณีที่ครูได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น และเป็นตามที่ทางราชการกำหนด	3.26	1.23	ปานกลาง
7. โรงเรียนมีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ โดยใช้ระบบคุณธรรม และสามารถตรวจสอบได้	3.16	1.12	ปานกลาง
8. โรงเรียนมีการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน โดยคณะกรรมการ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ครู	3.03	1.22	ปานกลาง
9. โรงเรียนพิจารณาปรับลดขั้นเงินเดือนของครู จากผลการปฏิบัติงานของครู โดยมีเกณฑ์ประกอบการพิจารณาที่ชัดเจน และชี้แจงให้ครูทราบ	2.78	1.21	ปานกลาง
10. โรงเรียนมีการงดเบิกรงจ่ายเงินเดือนให้กับครู เนื่องจากได้รับผลกระทบจากสภาวะทางเศรษฐกิจ	2.44	1.36	น้อย
รวม	3.08	1.17	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.08$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนจ่ายเงินเดือนให้ครูตามวุฒิการศึกษาในอัตราที่ทางราชการกำหนด ( $\bar{X}=3.56$ ) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ โรงเรียนให้สิทธิครูในการระบุน้ตราเงินเดือนแรกเข้า ( $\bar{X}=3.36$ ) และโรงเรียนมีเกณฑ์ในการพิจารณาการกำหนดอัตราเงินเดือน โดยกำหนดเงินเดือนตามวุฒิของครู และกำหนด

เงินเดือนตามประสบการณ์ ซึ่งทั้ง 2 ข้ออยู่ในระดับปานกลาง ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการงดเบิกจ่ายเงินเดือนให้กับครูเนื่องจากได้รับผลกระทบจากสภาวะทางเศรษฐกิจ ( $\bar{X}=2.44$ ) ซึ่งอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4.4 ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนของครู โรงเรียนเอกชน

ความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนจัดค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานปกติของครู เช่น ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน และวันหยุด เป็นต้น	2.27	1.15	น้อย
2. โรงเรียนจัดหางานพิเศษให้ครูปฏิบัติเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ เช่น การสอนพิเศษ การทำขนมฝากขายที่สหกรณ์ เป็นต้น	3.00	1.20	ปานกลาง
3. โรงเรียนจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ เช่น เบี้ยเลี้ยง พาหนะ ระยะเวลาออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ หรือหลังเวลาทำการ	2.93	1.26	ปานกลาง
4. ค่าตอบแทนที่ครูได้รับจากการปฏิบัติงานพิเศษ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ครูรับผิดชอบ	2.82	1.09	ปานกลาง
5. โรงเรียนจัดรางวัลตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ของครู เช่น มีโบนัสประจำปี มีเบี้ยขยัน เป็นต้น	2.73	1.14	ปานกลาง
6. โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้ผลตอบแทนในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัตินอกเหนือจากงานสอน เช่น จัดให้มีเงินประจำตำแหน่ง	2.78	1.29	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.75</b>	<b>1.18</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.75$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนจัดหางานพิเศษให้ครูปฏิบัติ เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ เช่น การสอนพิเศษ การทำขนมฝากขายที่สหกรณ์ ( $\bar{X}=3.00$ ) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ โรงเรียนจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ เช่น เบี้ยเลี้ยง พาหนะ ระยะเวลาออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ หรือหลังเวลาทำการ ( $\bar{X}=2.93$ ) และค่าตอบแทนที่ครูได้รับจากการปฏิบัติงานพิเศษเหมาะสมกับปริมาณงานที่ครูรับผิดชอบ ( $\bar{X}=2.82$ ) ซึ่งทั้ง 2 ข้ออยู่ในระดับปานกลาง ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนจัดค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานปกติของครู เช่น ค่าล่วงเวลาในการทำงาน และวันหยุด ( $\bar{X}=2.27$ ) ซึ่งอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4.5 ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน

ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการ 5 ด้าน	ระดับความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.03	1.26	น้อย
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	3.45	1.12	ปานกลาง
3. สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย	3.01	1.23	ปานกลาง
4. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ	3.15	1.17	ปานกลาง
5. สวัสดิการด้านการอำนวยความสะดวก	3.34	1.07	ปานกลาง
รวม	2.99	1.17	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการ 5 ด้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X}=2.99$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สวัสดิการด้านการศึกษา ( $\bar{X}=3.45$ ) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ สวัสดิการด้านการอำนวยความสะดวก ( $\bar{X}= 3.34$ ) และสวัสดิการด้านสังคม และนันทนาการ ( $\bar{X}= 3.15$ ) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ( $\bar{X}=2.03$ ) ซึ่งอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4.6 ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านเศรษฐกิจของครู โรงเรียนเอกชน

ความพึงพอใจสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ระดับความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนจัดอาหารกลางวันแก่ครู	3.03	1.39	ปานกลาง
2. โรงเรียนจัดบริการรถรับ – ส่ง ให้แก่ครู	1.73	1.08	น้อย
3. โรงเรียนจัดให้ทุนการศึกษาสำหรับบุตรของครู	2.48	1.31	น้อย
4. โรงเรียนจัดบริการเงินกู้ให้กับครู โดยเสียดอกเบี้ยต่ำ	2.30	1.29	น้อย
5. โรงเรียนจัดที่พักให้ครูอาศัยตามความจำเป็น	2.19	1.30	น้อย
6. โรงเรียนจัดบริการชุดทำงานให้ครูโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย	2.50	1.36	น้อย
7. โรงเรียนร่วมมือกับองค์กรหรือร้านค้าจัดสินค้าผ่อนให้ครูได้ใช้บริการ เช่น รถจักรยานยนต์ รถยนต์ โทรศัพท์ ตู้เย็น เป็นต้น	1.84	1.15	น้อย
รวม	2.03	1.26	น้อย

จากตารางที่ 4.6 พบว่าความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนจัดอาหารกลางวันแก่ครู ( $\bar{x} = 3.03$ ) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ โรงเรียนจัดบริการชุดทำงานให้ครู โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย ( $\bar{x} = 2.50$ ) และโรงเรียนจัดให้ทุนการศึกษาสำหรับบุตรครู ( $\bar{x} = 2.48$ ) ซึ่งทั้ง 2 ข้อ อยู่ในระดับน้อย ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนจัดบริการรถรับ-ส่ง ให้แก่ครู ( $\bar{x} = 1.73$ ) อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4.7 ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการศึกษา ของครูโรงเรียนเอกชน

ความพึงพอใจสวัสดิการด้านการศึกษา	ระดับความพึงพอใจ		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนให้โอกาสสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อ	3.38	1.09	ปานกลาง
2. โรงเรียนสนับสนุนครูเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ และนำกลับมาใช้ในการปฏิบัติในโรงเรียน	3.68	1.06	มาก
3. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีโอกาสดำเนินการได้แสดงความรู้ ความสามารถที่ได้รับ การศึกษามา เช่น การเป็นวิทยากรอบรมให้กับเพื่อนครู หรือหน่วยงานภายนอก	3.45	1.15	ปานกลาง
4. โรงเรียนจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า เช่น ห้องสมุด สื่อเทคโนโลยี เป็นต้น	3.45	1.15	ปานกลาง
5. โรงเรียนให้ความรู้แก่ครูโดยเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ ความรู้อยู่เสมอ	3.33	1.18	ปานกลาง
รวม	3.45	1.12	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.45$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนสนับสนุนครูเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ และนำกลับมาใช้ในการปฏิบัติในโรงเรียน ( $\bar{x} = 3.68$ ) ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีโอกาสดำเนินการได้แสดงความรู้ ความสามารถที่ได้รับ การศึกษามา เช่น การเป็นวิทยากรอบรมให้กับเพื่อนครู หรือหน่วยงานภายนอก ( $\bar{x} = 3.45$ ) และ โรงเรียนจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้ครูได้ศึกษา



ค้นคว้า เช่นห้องสมุด สื่อเทคโนโลยี ( $\bar{x}=3.45$ ) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนให้ความรู้แก่ครูโดยเชิญวิทยากร จากภายนอกมาให้ความรู้ ( $\bar{x}=3.3$ ) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.8 ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัยของครูโรงเรียนเอกชน

ความพึงพอใจสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย	ระดับความพึงพอใจ		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนจัดโครงการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ	3.08	1.14	ปานกลาง
2. โรงเรียนจัดโครงการตรวจสุขภาพทั่วไปแก่ครู	2.49	1.29	น้อย
3. โรงเรียนจัดห้องพยาบาล และเจ้าหน้าที่ เพื่อให้การปฐมพยาบาลเบื้องต้น แก่ครู	2.87	1.23	ปานกลาง
4. โรงเรียนจัดบริการห้องสุขาแยกเป็นสัดส่วนให้กับครู	3.14	1.28	ปานกลาง
5. โรงเรียนจัดบริการน้ำดื่มที่สะอาดให้กับครู	3.16	1.19	ปานกลาง
6. โรงเรียนจัดโครงการประกันอุบัติเหตุสำหรับครู	3.33	1.27	ปานกลาง
รวม	3.01	1.23	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการ ด้านสุขภาพและอนามัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.01$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ โรงเรียนจัดโครงการประกันอุบัติเหตุสำหรับครู ( $\bar{x}=3.33$ ) รองลงมา คือ โรงเรียนจัดบริการน้ำดื่มที่สะอาดให้กับครู ( $\bar{x}=3.16$ ) และโรงเรียนจัดบริการห้องสุขาแยกเป็นสัดส่วนให้กับครู ( $\bar{x}=3.14$ ) ซึ่งทั้ง 2 ข้ออยู่ในระดับปานกลาง ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ โรงเรียนจัดโครงการตรวจสุขภาพทั่วไปแก่ครู ( $\bar{x}=2.49$ ) ซึ่งอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4.9 ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านสังคม และนันทนาการของครูโรงเรียน เอกชน

ความพึงพอใจสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ	ระดับความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนจัดกิจกรรมสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานมีการแสดงความคิดเห็น ยกย่องแก่ผู้ที่สามารถปฏิบัติงาน ได้สำเร็จตามที่โรงเรียนมอบหมาย	3.09	1.15	ปานกลาง
2. โรงเรียนให้การสนับสนุนยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลแก่ผู้ทำความดี หรือปฏิบัติได้ผลดี รวมทั้งการสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน	3.21	1.13	ปานกลาง
3. โรงเรียนดำเนินการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่ครูผู้มีผลงานดีเด่น	3.09	1.20	ปานกลาง
4. โรงเรียนจัดกิจกรรมหรือสวัสดิการที่ส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์อันดีในระหว่างครอบครัวครูกับโรงเรียน เช่น การจัดทัศนศึกษาโดยสามารถนำครอบครัวครูไปได้ การจัดกิจกรรมสังสรรค์ต่าง ๆ เป็นต้น	2.92	1.34	ปานกลาง
5. โรงเรียนจัดกิจกรรมให้ครูได้มีส่วนร่วมกับองค์การของสังคม เพื่อทำประโยชน์แก่ส่วนรวม และสังคม เช่น กิจกรรมวันครู พิธีถวายพระพร โครงการโรงเรียนสีขาว เป็นต้น	3.47	1.06	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.15</b>	<b>1.17</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการ ด้านสังคม และนันทนาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.15$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนจัดกิจกรรมให้ครูได้มีส่วนร่วมกับองค์การทางสังคม เพื่อทำประโยชน์แก่ส่วนรวม และสังคม เช่น กิจกรรมวันครู พิธีถวายพระพรฯ โครงการโรงเรียนสีขาว ( $\bar{X}=3.47$ ) รองลงมาคือ โรงเรียนจัดกิจกรรมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการแสดงความคิดเห็น ยกย่องแก่ผู้ที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จตามที่ โรงเรียนมอบหมาย ( $\bar{X}=3.09$ ) และโรงเรียนดำเนินการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่ครูผู้มีผลงานดีเด่น ( $\bar{X}=3.09$ ) ซึ่งทั้ง 2 ข้ออยู่ในระดับปานกลาง ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนจัดกิจกรรม หรือ สวัสดิการที่ส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์อันดีใน

ระหว่างครอบครัวครูกับ โรงเรียน เช่น การจัดทัศนศึกษา โดยสามารถนำครอบครัวครูไปได้ การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ ต่าง ๆ ( $\bar{X}=2.92$ ) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.10 ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการอำนวยความสะดวกของครูโรงเรียน เอกชน

ความพึงพอใจสวัสดิการด้านการอำนวยความสะดวก	ระดับความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
40. โรงเรียนจัดเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานให้ได้อย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ เช่น วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน และการทำงานกิจกรรมต่าง ๆ	3.32	1.04	ปานกลาง
41. โรงเรียนอำนวยความสะดวกในการจัดทำสื่อต่าง ๆ หรือการจัดพิมพ์ การอัดสำเนา เป็นต้น	3.24	1.03	ปานกลาง
42. โรงเรียนจัดห้องประกอบการและอำนวยความสะดวกในการใช้งานอย่างมีระบบ	3.24	0.98	ปานกลาง
43. โรงเรียนจัดเจ้าหน้าที่ธุรการ อำนวยความสะดวกให้ครูในการดำเนินงาน ต่าง ๆ ของโรงเรียน	3.64	1.29	มาก
44. โรงเรียนอำนวยความสะดวกในการสื่อสารภายในโรงเรียน เช่น มีโทรศัพท์ติดทุกห้อง มีทีวีวงจรปิดภายในโรงเรียน เป็นต้น	3.30	1.03	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.34</b>	<b>1.07</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความพึงใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการอำนวยความสะดวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.34$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ โรงเรียนจัดเจ้าหน้าที่ธุรการอำนวยความสะดวกให้ครูในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ( $\bar{X}=3.64$ ) รองลงมาคือโรงเรียนจัดเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานให้ได้อย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ เช่น วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน และการทำงานกิจกรรมต่าง ๆ ( $\bar{X}=3.32$ ) และโรงเรียนจัดกิจกรรมให้ครูมีส่วนร่วมขององค์กรทางสังคม เพื่อทำประโยชน์แก่ส่วนร่วมและสังคม ( $\bar{X}=3.30$ ) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนอำนวยความสะดวกในการจัดทำสื่อต่าง ๆ หรือการจัดพิมพ์การอัดสำเนา ( $\bar{X}=3.24$ ) และโรงเรียนจัดห้องประกอบการ และอำนวยความสะดวกในงานอย่างมีระบบ ( $\bar{X}= 3.24$ ) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กับภูมิหลังด้านระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชน ดังปรากฏตามตารางที่ 4.11–4.12

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการกับระดับการศึกษารวม

เปรียบเทียบความพึงพอใจกับระดับการศึกษา		ระดับความพึงพอใจ		t	p - value
		$\bar{X}$	S.D.		
1. เงินเดือน	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.53	0.81	5.464	0.000*
	2. ปริญญาตรีขึ้นไป	2.96	0.80		
2. ค่าตอบแทน	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.20	1.04	4.861	0.000*
	2. ปริญญาตรีขึ้นไป	2.63	0.85		
3. สวัสดิการ	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.39	0.638	5.733	0.000*
	2. ปริญญาตรีขึ้นไป	2.85	0.73		
รวมเฉลี่ย	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.40	0.72	5.985	0.000*
	2. ปริญญาตรีขึ้นไป	2.84	0.70		

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ระหว่างครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมทุกด้าน ( $P = 0.000^*$ ) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ละด้านเห็นว่าครูที่มีระดับความพึงพอใจค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด คือ ครูที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.40$ ) ส่วนครูที่มีความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ยรวมต่ำสุด คือ ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ( $\bar{X} = 2.84$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูมีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจด้านเงินเดือน ด้านค่าตอบแทน และด้านสวัสดิการ ( $P = 0.000^*$ ) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ละด้านเห็นว่าครูที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเงินเดือน ( $\bar{X} = 3.35$ ) รองลงมา คือด้านสวัสดิการ ( $\bar{X} = 3.39$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.20$ ) และครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านเงินเดือน ( $\bar{X} = 2.96$ ) รองลงมาคือด้านสวัสดิการ ( $\bar{X} = 2.85$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 2.63$ ) จึงสรุปได้ว่าครูที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรีจะมีความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และ

สวัสดีการ ทั้งโดยรวม และรายด้านมากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป จึงทำให้ความพึงพอใจของครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน (\* หมายความว่า sig ที่ระดับ > 0.1)

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการกับระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชน

เปรียบเทียบความพึงพอใจกับระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชน		ระดับความพึงพอใจ		t	p - value
		$\bar{X}$	S.D.		
1. เงินเดือน	1. ต่ำกว่า 5 ปี	3.31	0.78	4.580	0.000
	2. ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	2.91	0.85		
2. ค่าตอบแทน	1. ต่ำกว่า 5 ปี	2.91	1.00	2.884	0.004
	2. ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	2.63	0.85		
3. สวัสดิการ	1. ต่ำกว่า 5 ปี	3.13	0.71	3.649	0.000
	2. ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	2.84	0.76		
รวมเฉลี่ย	1. ต่ำกว่า 5 ปี	3.14	0.85	3.980	0.000
	2. ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	2.82	0.79		

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความพึงใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ระหว่างครูที่มีระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชน ต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมทุกด้าน ( $P=0.000$ ) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะเห็นว่าครูที่มีระดับความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด คือ ครูที่มีระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชนต่ำกว่า 5 ปี ( $\bar{X}=3.14$ ) ส่วนครูที่มีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยรวมต่ำสุด คือ ครูที่มีระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ( $\bar{X}=2.82$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูที่มีระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชนมีความพึงพอใจ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ( $P=0.000$ ) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญของสถิติแต่ละด้านจะเห็นว่าครูที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเงินเดือน ( $\bar{X}=3.31$ ) รองลงมา คือ ด้าน สวัสดิการ ( $\bar{X}=3.13$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทน ( $\bar{X}=2.91$ ) และครูที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเงินเดือน ( $\bar{X}=2.91$ ) รองลงมา คือ ด้านสวัสดิการ ( $\bar{X}=2.84$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทน

( $\bar{X}=2.63$ ) จึงสรุปได้ว่า ครูที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จะมีความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการทั้งโดยรวม และรายด้าน มากกว่าครูที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จึงทำให้ความพึงพอใจของครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปรากฏตามตารางที่ 4.13 - 4.15

##### ตารางที่ 4.13 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเงินเดือน

ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเงินเดือน	ความถี่
1. การจัดเงินเดือนควรให้มากกว่าหรือเท่ากับครูของรัฐ และให้ตามวุฒิหรือเหมาะสมกับตำแหน่ง และระบบการจ่ายเงินเดือนควรผ่านธนาคาร และมีการเพิ่มเงินเดือนให้กับครูทุกปี	21
2. มีโครงสร้างการปรับเงินเดือน และมีเกณฑ์การพิจารณาที่ชัดเจน เปิดเผยได้ เช่น ปรับเงินเดือนตามประสบการณ์ ตามความสามารถ อายุการทำงาน และพิจารณาจากค่าครองชีพในปัจจุบัน	27

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ครู และผู้บริหารเสนอแนะเกี่ยวกับเงินเดือนของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 คือ ให้มีโครงสร้างการปรับเงินเดือน และเกณฑ์การพิจารณาที่ชัดเจน เปิดเผยได้ เช่น ปรับเงินเดือนตามประสบการณ์ความสามารถ อายุการทำงาน และพิจารณาจากค่าครองชีพในปัจจุบัน (ความถี่ 27) รองลงมาคือ การจัดเงินเดือนควรให้มากกว่าหรือเท่ากับครูของรัฐ และให้เงินเดือนตามวุฒิหรือเหมาะสมกับตำแหน่ง และระบบการจ่ายเงินเดือน ควรผ่านธนาคาร และมีการเพิ่มเงินเดือนให้กับครูทุกปี (ความถี่ 21)

ตารางที่ 4.14 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าตอบแทน

ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าตอบแทน	ความถี่
1. การทำงานนอกเวลา ควรมีเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา โบนัส และเบี้ยขยัน	23
2. มีเกณฑ์ค่าตอบแทนที่ชัดเจน โดยพิจารณาจากการทำงาน ซึ่งอาจจะมากกว่าครูของรัฐหรือเท่าเทียม	8
3. มีการจัดเงินประจำตำแหน่งโดยจัดค่าตอบแทนเป็นรายเดือน และเปิดโอกาสให้ครูหารายได้พิเศษ	4

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ครู และผู้บริหารเสนอแนะเกี่ยวกับค่าตอบแทน ของครูโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 คือ การทำงานนอกเวลา ควรมีเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา โบนัส และเบี้ยขยัน (ความถี่ 23) รองลงมาคือ มีเกณฑ์ค่าตอบแทนที่ชัดเจน โดยพิจารณาจาก การทำงานซึ่งอาจจะมากกว่าครูของรัฐ หรือเท่าเทียม (ความถี่ 8) และ มีการจัดเงินประจำตำแหน่งโดยค่าตอบแทนเป็นรายเดือนและเปิดโอกาสให้ครูหารายได้พิเศษ (ความถี่ 4) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการ

ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการ	ความถี่
1. การจัดสวัสดิการควรครอบคลุมด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดรถรับส่งกรณีบ้านไกล การจัดประกันอุบัติเหตุ สวัสดิการบ้านพัก การจัดอาหารกลางวัน ฯลฯ	18
2. การจัดสวัสดิการให้ครอบคลุมถึงครอบครัวของครู และจัดสรรเงินกู้ยืมตราดอกเบี้ยต่ำ	2

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ครู และผู้บริหาร เสนอแนะ สวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ครอบคลุมด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดรถรับส่งกรณีบ้านไกล การจัดประกัน อุบัติเหตุ สวัสดิการบ้านพัก การจัดอาหารกลางวัน ฯลฯ (ความถี่ 18) รองลงมา คือ การจัด สวัสดิการให้ครอบคลุมถึงครอบครัวของครู และจัดสรรเงินกู้ยืมตราดอกเบี้ยต่ำ (ความถี่ 2)

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ

1. ศึกษาความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนใน เขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 กับภูมิหลังของครูด้านระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานเป็นครู โรงเรียนเอกชน
3. เพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะของครู และผู้บริหารเกี่ยวกับ เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครู โรงเรียนเอกชนใน เขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและผู้บริหาร เขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 367 ตัวอย่าง (ส่งไป 367 ชุด ได้คืนมา 348 ชุดคิดเป็นร้อยละ 94.55 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมาตรฐานส่วนประมาณค่า และแบบสอบถามปลายเปิด ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การหาค่า  $t$  ( $t$ -test) โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS) สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

##### 5.1.1 ภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1.1 ด้านระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป (ร้อยละ 78.39) มีเพียงส่วนน้อยที่จบการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 21.61)

5.1.1.2 ด้านระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชนพบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 56.2) ส่วนระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีน้อยกว่า คือร้อยละ 48.80

5.1.2 ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2



ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ คือการจัดการด้านเงินเดือน การจัดการด้านสวัสดิการ และการจัดการค่าตอบแทนซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.2.1 ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ในระดับมาก 1 รายการ คือโรงเรียนจ่ายเงินเดือนให้ครูตามวุฒิการศึกษาในอัตราที่ทางราชการกำหนด ส่วนความพึงพอใจระดับปานกลาง 8 รายการ มีความพึงพอใจตามลำดับได้แก่ โรงเรียนให้สิทธิครูในการระบุดำเนินเงินเดือนแรกเข้า โรงเรียนมีเกณฑ์ในการพิจารณาการกำหนดอัตราเงินเดือนตามวุฒิของครู และกำหนดเงินเดือนตามประสบการณ์ โรงเรียนมีการปรับเงินเดือนตามวุฒิทางการศึกษาครูได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น และเป็นตามที่ทางราชการกำหนด โรงเรียนมีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ โดยใช้ระบบคุณธรรม และสามารถตรวจสอบได้ โรงเรียนเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ครูทุกปี โรงเรียนมีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ครู โรงเรียนพิจารณาปรับลดขั้นเงินเดือนของครูจากผลการปฏิบัติงานของครู โดยมีเกณฑ์ประกอบการพิจารณาที่ชัดเจน และชี้แจงให้ครูทราบ โรงเรียนกำหนดอัตราเงินเดือนแรกเข้ามากกว่าที่ทางราชการกำหนด ส่วนความพึงพอใจระดับน้อย 1 รายการ คือ โรงเรียนมีการงดเบิกจ่ายเงินเดือนให้กับครูเนื่องจากได้รับผลกระทบจากสถานะทางเศรษฐกิจ

5.1.2.2 ความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน ของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง 5 รายการตามลำดับคือ โรงเรียนจัดหางานพิเศษให้ครูปฏิบัติ เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ เช่น การสอนพิเศษ การทำขนมฝากขายที่สหกรณ์ เป็นต้น โรงเรียนจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ เช่น เบี้ยเลี้ยง พาหนะ ฆะออก ไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ หรือหลังเวลาทำการ โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้ผลตอบแทนในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ นอกเหนือจากงานสอน เช่น จัดให้มีเงินประจำตำแหน่ง และโรงเรียนจัดรางวัลตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ของครู เช่น มีโบนัสประจำปี มีเบี้ยขยัน เป็นต้น ส่วนความพึงพอใจระดับน้อย 1 รายการ คือ โรงเรียนจัดค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานปกติ เช่น ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน และวันหยุด เป็นต้น

5.1.2.3 ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการ ของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 4 รายการ ตามลำดับคือ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านการอำนวยความสะดวก สวัสดิการด้านสังคม และนันทนาการ และ สวัสดิการด้านสุขภาพ และอนามัย ส่วนความพึงพอใจที่น้อยที่สุด คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ซึ่งสามารถสรุปความพึงพอใจ แต่ละด้านได้ ดังนี้

1) ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับน้อย 6 รายการ ตามลำดับ คือ โรงเรียนจัดบริการรถรับ-ส่ง ให้แก่ครู โรงเรียนร่วมมือกับองค์การหรือร้านค้าจัดสินค้าผ่อนให้ครู ได้ใช้บริการ เช่น รถจักรยานยนต์ รถยนต์ โทรศัพท์ ตู้เย็น เป็นต้น โรงเรียนจัดที่พักให้ครูอาศัยตามความจำเป็น โรงเรียนจัดบริการเงินกู้ให้กับครู โดยเสียดอกเบี้ยต่ำ โรงเรียนจัดทุนการศึกษาสำหรับบุตรของครู และโรงเรียนจัดบริการชุดทำงานให้ครู โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย และความพึงพอใจระดับปานกลาง 1 รายการ คือ โรงเรียนจัดอาหารกลางวันแก่ครู

2) ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการศึกษา ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 1 รายการ คือ โรงเรียนสนับสนุนให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ และนำกลับมาใช้ในการปฏิบัติในโรงเรียน ส่วนความพึงพอใจระดับปานกลาง 4 รายการ ตามลำดับ คือ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้แสดงความรู้ ความสามารถที่ได้รับการศึกษา เช่น การเป็นวิทยากรอบรมให้กับเพื่อนครู หรือหน่วยงานภายนอก โรงเรียนจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า เช่น ห้องสมุด สื่อเทคโนโลยี เป็นต้น โรงเรียนให้โอกาสสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อ โรงเรียนให้ความรู้แก่ครูโดยเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้อยู่เสมอ

3) ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 5 รายการตามลำดับ คือ โรงเรียนจัดโครงการประกันอุบัติเหตุสำหรับครู โรงเรียนจัดโครงการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ออกกำลังกาย โรงเรียนจัดบริการน้ำดื่มที่สะอาดให้กับครู โรงเรียนจัดบริการห้องสุขาแยกเป็นสัดส่วนให้กับครู โรงเรียนจัดห้องพยาบาลและเจ้าหน้าที่ เพื่อให้การปฐมพยาบาลเบื้องต้นแก่ครู และความพึงพอใจน้อย คือ โรงเรียนจัดโครงการตรวจสุขภาพทั่วไปแก่ครู

4) ความพึงพอใจสวัสดิการเกี่ยวกับสวัสดิการด้านสังคม และนันทนาการ พบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านสังคม และนันทนาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ คือ โรงเรียนจัดกิจกรรมสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานมีการแสดงความคิดเห็นยกย่องแก่ผู้ที่สามารถปฏิบัติงาน ให้การสนับสนุนยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลแก่ผู้ทำความดี หรือได้ผลดีรวมทั้งการสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน โรงเรียนดำเนินการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่ครูผู้มีผลงานดีเด่น มีการจัดกิจกรรมหรือสวัสดิการที่ส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์อันดีในระหว่างครอบครัวครูกับโรงเรียน เช่น การจัดทัศนศึกษา โดยสามารถนำครอบครัวไปได้ การจัดกิจกรรมสังสรรค์ต่าง ๆ จัดกิจกรรมให้ครูได้มีส่วนร่วมกับองค์กรของสังคมเพื่อทำประโยชน์แก่ส่วนรวม และสังคม เช่น กิจกรรมวันครู พิธีถวายพระพร โครงการโรงเรียนสีขาว เป็นต้น

5) ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการอำนวยความสะดวก ครูมีความพึงพอใจมาก 1 รายการ คือ โรงเรียนจัดเจ้าหน้าที่ธุรการ อำนวยความสะดวกให้ครูในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ส่วนความพึงพอใจระดับปานกลางมี 4 รายการ คือ โรงเรียนจัดเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานให้เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ เช่น วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน และการทำกิจกรรม โรงเรียนอำนวยความสะดวกในการสื่อสารภายในโรงเรียน เช่น มีโทรศัพท์ ติดทุกห้อง มีทีวีวงจรปิดภายในโรงเรียน จัดห้องประกอบการและอำนวยความสะดวกในการใช้งานอย่างมีระบบ และอำนวยความสะดวกในการจัดทำสื่อต่าง ๆ หรือการจัดพิมพ์ การอัดสำเนา เป็นต้น

5.1.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กับระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานเป็นครู โรงเรียนเอกชน

5.1.3.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กับระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมทุกด้านครูที่มีระดับการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี กับครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านครูมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ค่าเฉลี่ยรวมความพึงพอใจของครูที่มีระดับการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี จะมากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

5.1.3.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจของครู เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กับระยะเวลาในการทำงานเป็นครู โรงเรียนเอกชน พบว่า โดยรวมทุกด้านครูที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีระยะเวลาดั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านครูมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ค่าเฉลี่ยรวมความพึงพอใจของครูที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จะมากกว่าครูที่มีระยะเวลาดั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

5.1.4 ปัญหาและข้อเสนอแนะจากครู และผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่ การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

5.1.4.1 พบว่า ครู และผู้บริหาร ได้เสนอแนะเกี่ยวกับเงินเดือนมีประเด็นสำคัญ คือ การจัดโครงสร้างการปรับเงินเดือน และเกณฑ์การพิจารณาที่ชัดเจนเปิดเผยได้ เช่น ปรับเงินเดือน ตามประสบการณ์ความสามารถ อายุการทำงาน และพิจารณาจากค่าครองชีพในปัจจุบัน และการจัดเงินเดือนควรให้มากกว่าหรือเท่ากับครูของรัฐ ให้เงินเดือนตามวุฒิ หรือเหมาะสมกับ ตำแหน่งการจัดระบบการจ่ายเงินเดือน ควรผ่านธนาคาร และมีการเพิ่มเงินเดือนให้กับครูทุกปี

5.1.4.2 ครู และผู้บริหาร ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าตอบแทนของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีประเด็นสำคัญ คือ การทำงาน นอกเวลา ควรมีเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา โบนัส และเบี้ยขยัน มีเกณฑ์ค่าตอบแทนที่ชัดเจน พิจารณาจาก การทำงาน ซึ่งอาจจะมากกว่าครูของรัฐ หรือเท่าเทียม และมีการจัดเงินประจำตำแหน่ง โดยจัด ค่าตอบแทนเป็นรายเดือน และเปิดโอกาสให้ครูหารายได้พิเศษ

5.1.4.3 ครูและผู้บริหาร ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการ ว่าควรจัดให้ ครอบคลุมด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดรถรับส่ง กรณีบ้านไกล การจัดประกันอุบัติเหตุ การ จัดสวัสดิการบ้านพัก การจัดอาหารกลางวัน และควรจัดให้ครอบคลุมถึงครอบครัวของครู การ จัดสรรเงินกู้ยืมตราดอกเบี้ยต่ำ และการจัดสวัสดิการด้านการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะ ต่าง ๆ

## 5.2 อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษา ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และ สวัสดิการ การเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการกับภูมิหลัง ของครูด้านระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานเป็นครู โรงเรียนเอกชน ปัญหาและ ข้อเสนอแนะของครู และผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ ข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

5.2.1 ผลการศึกษาความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า ครูมีความพึง พอใจอยู่ในระดับปานกลางในทุก ๆ ด้าน คือ ด้านเงินเดือน ด้านสวัสดิการ และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับอาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้นทำให้รายจ่ายของครูมากขึ้นในขณะที่รายได้ ยังคงที่อีกทั้ง โรงเรียนเอกชนมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณอาจมีการจ่ายเงินเดือนครูไม่เต็มตามวุฒิ ไม่มีเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจนแน่นอนและที่สำคัญสิทธิต่าง ๆ ของครู โรงเรียนเอกชนไม่เท่า

เทียบกับครูรัฐบาลจึงทำให้มีการเปรียบเทียบจึงทำให้ความพึงพอใจของครูอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแตกต่างจากผลการวิจัยของนัยนา มั่งคั่ง (2539) ที่กล่าวไว้ว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในจังหวัดชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากสาเหตุอาจเป็นเพราะผู้บริหารมีวิธีการบริหารงานบุคลากรที่มุ่งเน้นให้ครูมีความรู้สึกว่าคุณครูมีความสำคัญในโรงเรียนสร้างความพึงพอใจ และขวัญกำลังใจแก่ครูทำให้เกิดความมั่นคง และศรัทธาในหน่วยงาน

#### 5.2.1.1 ด้านเงินเดือน

ผลการศึกษาคความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน พบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยกำหนดอัตราเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาของครูสอดคล้องกับประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 ตามหนังสือเลขที่ ศท 040151 6604 ลงวันที่ 8 ต.ค. 47 เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือน ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานครูใหญ่ และครู โรงเรียนเอกชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2547 ข้อ 7 วรรคหนึ่ง “ให้ผู้รับใบอนุญาตและครูตกลงจ่าย และรับเงินเดือน หรือค่าสอน ไม่ต่ำกว่าอัตราที่ทางราชการกำหนด” และประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 3) ซึ่งสอดคล้องกับ พันธ์ หันนาคินทร์ (2538) กล่าวไว้ว่าการจัดการ เรื่อง ค่าตอบแทน (เงินเดือน) ต้องยึดหลักกฎหมาย เช่น พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าแรงขั้นต่ำเป็นหลัก เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

#### 5.2.1.2 ด้านค่าตอบแทน

ผลการศึกษาคความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 มีความพึงพอใจค่าตอบแทนส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยโรงเรียนจัดหางานพิเศษให้ครูปฏิบัติเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ เช่น การสอนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้นเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายของครูได้ระดับหนึ่ง สิริพร โสมาภา (2549) กล่าวว่า โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้สอนพิเศษ และให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม แต่ต้องใช้เกณฑ์การพิจารณาที่ชัดเจนในการจัดการ เพราะค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง (สำนักงาน กพ, 2535) เช่นเดียวกับ เดวิด แมคเคลลันด์ กล่าวไว้ว่า หากตอบแทนการทำงานได้อย่างเหมาะสม และมีส่วนให้คนงานสามารถบรรลุผลสำเร็จตามความต้องการได้ ทำให้คนงานมีกำลังใจดี และเต็มใจในการทำงานให้กับองค์กรเต็มความรู้ตามความสามารถของตน

ส่วนความพึงพอใจในระดับน้อย คือ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากงานปกติของครู เช่น ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน และวันหยุด ซึ่งในความเป็นจริง ครูย่อมมีค่าใช้จ่ายส่วนตัวเพิ่มขึ้นมากกว่าเงินเดือนที่ได้รับตามปกติ ดังนั้นการทำงานในวันหยุด หรือ

การทำงานล่วงเวลาในวันปกติ จึงจำเป็นต้องได้รับค่าตอบแทนอย่างสมเหตุสมผล สอดคล้องกับ Vrum ที่กล่าวว่า ครูมีความคาดหวังว่า หลังปฏิบัติงานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัลตอบแทนอย่างไรบ้าง เนื่องจากต้องสูญเสียเวลาว่าง รวมถึงการสูญเสียเวลาให้กับครอบครัวที่ต้องทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น เพราะคนเราจะดูว่าระหว่างผลที่ตนเองได้รับเป็นอัตราส่วนอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับความพยายาม และคนอื่นๆ มาเพื่อให้รู้ว่าสิ่งตอบแทนที่ได้รับมีความเสมอภาคกันหรือไม่

### 5.2.1.3 ด้านสวัสดิการ

ผลการศึกษาความพึงพอใจด้านสวัสดิการ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยสวัสดิการด้านการศึกษาอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ สวัสดิการด้าน การอำนวยความสะดวก สวัสดิการด้านสังคม และนันทนาการ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจที่น้อยที่สุด คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจจะเห็นว่าในสภาวะปัจจุบันครูจะให้ความสำคัญในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมากกว่า สวัสดิการด้านอื่น อาจเป็นเพราะครู โรงเรียนเอกชนมีภาระจำเป็นในด้านค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันซึ่งต้องอาศัยเงินเป็นสื่อในการสร้างความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งแตกต่างจากผลการวิจัยของสัญญา บุญยะ โหดระ (2538) กล่าวว่าไว้ว่าครู โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการ ด้านความสะดวกสบายอยู่ในระดับมากส่วนด้านการศึกษา ด้านสุขภาพและอนามัยด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม และนันทนาการอยู่ในระดับน้อย

จากผลการศึกษา สวัสดิการด้านการศึกษา พบว่า โรงเรียนเอกชนสนับสนุนครู เข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และนำกลับมาใช้ในการปฏิบัติในโรงเรียน อยู่ในระดับสูงสุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพจน์ พิณพาทย์ (2543) ซึ่งทำการศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการของครู โรงเรียนเอกชนที่เก็บค่าเล่าเรียนในอัตราที่สูง และโรงเรียนที่เก็บค่าเล่าเรียนในอัตราที่ต่ำ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้มากที่สุด คือ สวัสดิการด้านการศึกษา เนื่องจากการจัดสวัสดิการจะมีผลในทางจิตวิทยาที่จะทำให้บุคลากร มีความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับในคุณค่า และความสามารถ (Dwivedi, 1982 อ้างถึงในสัญญา บุญยะ โหดระ, 2538)

ส่วนความพึงพอใจในระดับน้อย คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ก้านทิพย์ ชาติวงศ์ (2537) ซึ่งพบว่า ครูที่สอนในโรงเรียนเอกชนนอกระบบมีความต้องการเกี่ยวกับด้านการเงินมากที่สุด เช่น ต้องการให้มีการกู้ยืมเงินในยามฉุกเฉิน โดยกู้ได้ทันที และคิดดอกเบี้ยในอัตรต่ำ ซึ่งเป็นการรักษาบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน ให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น และที่สำคัญต้องยึดหลักกฎหมาย เช่น พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าแรงขั้นต่ำเป็นหลัก (พนัส หันนาคินทร์, 2538) กล่าวได้ว่าสวัสดิการด้านเศรษฐกิจครูให้ความสำคัญมากกว่า

สวัสดิการในทุก ๆ ด้านอาจเป็นเพราะปัจจุบันค่าครองชีพที่สูงขึ้น ค่าใช้จ่ายของครูที่มากขึ้นทำให้ครูโรงเรียนเอกชนในปัจจุบันมีความต้องการสูง เพื่อให้สามารถอยู่ได้อย่างมั่นคง

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และ สวัสดิการ ของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ระหว่างระดับการศึกษากับระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชน

5.2.2.1 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และ สวัสดิการ ของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมครูมีความ พึงพอใจแตกต่างกันในทุกด้าน โดยครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยรวมสูงกว่า ( $\bar{x}=3.40$ ) ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ( $\bar{x}=2.84$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีภูมิลำเนาหลังการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น งานที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียนระดับความสามารถที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทำให้รายได้ของครูมีความแตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Sergiovanni (1970) ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงานมีความเป็นอิสระไม่ขึ้นแก่กัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1970) ว่า มนุษย์มีความต้องการหลายอย่างในชีวิต และจะรู้สึกพอใจเมื่อความต้องการนั้น ๆ ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสาเหตุในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์บุคคลมีความต้องการหลายประการ และ ไม่มีที่สิ้นสุดจึงทำให้ความต้องการของบุคคลมีความสำคัญแตกต่างกัน เพราะฉะนั้นครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จึงมีความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ที่โรงเรียนจัดให้เป็นค่าตอบแทนในการทำงานสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปย่อมมีความต้องการด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอจากการจัดของโรงเรียนแต่เนื่องจากนโยบายในด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และ สวัสดิการ ของ โรงเรียนเอกชน แต่ละแห่งมีความแตกต่างกันในระเบียบ หรือเกณฑ์ที่กำหนด และ โรงเรียนเอกชนมีการลงทุนเอง ถึงแม้จะได้รับเงินช่วยเหลือจากรัฐเป็นเงินอุดหนุนรายหัวนักเรียนก็ตาม โรงเรียนจึงต้องมีการควบคุมงบประมาณ ดังนั้นการจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ จึงต้องเป็นไปตามนโยบายที่กำหนด อาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดความพึงพอใจที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้ครูคิดว่าตัวเองไม่ได้รับความเป็นธรรม และในทางกลับกันก็จะไม่มองว่าตัวเองมีคุณสมบัติตามที่โรงเรียนกำหนดหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความเสมอภาค ที่พบว่าสิ่งตอบแทนไม่มีความเสมอภาค เพราะเราทุกคนมีแนวโน้มที่จะประเมินผลความสามารถในสิ่งที่ควรได้รับเสมอ จิตติมา วัฒนคุณ (2542) พบว่า

เงินเดือน และค่าตอบแทนเป็นมูลเหตุจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกัน

5.2.2.2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กับระยะเวลาในการทำงานเป็นครู โรงเรียนเอกชน โดยรวมทุกด้านครูมีความพึงพอใจแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะระยะเวลาในการทำงานเป็นเกณฑ์ตัวหนึ่งที่มีผลต่อการจัดเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของโรงเรียนเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการจ่ายค่าตอบแทนของ รัชนีญา ผลอนันต์ (2546) ว่าควรสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแรงจูงใจของผู้ที่ทำงานและ ประดิษฐ์ ชัยประสิทธิโรจน์ (2540) กล่าวว่า ระยะเวลาในการทำงาน และคุณภาพของงาน ปัจจัยด้านอัตราเงินเดือน การขึ้นเงินเดือน ลักษณะการมอบหมายงานสำคัญต่อการลาออกจากโรงเรียน เมื่อการปฏิบัติงานไม่ได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม และเป็นธรรมบุคลากรไม่ได้รับมอบหมายงานอย่างเท่าเทียมกันผู้วิจัยจึงคิดว่าอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจ อีกทั้งระยะเวลายังเป็นตัวกำหนดประสบการณ์ของครู ครูที่มีระยะเวลาในการทำงานที่มากกว่าย่อมมีความคาดหวังว่าจะได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการให้ได้มากที่สุด และเป็นธรรมที่สุดจากโรงเรียนเอกชน เพราะครูทำงานให้กับโรงเรียนมากกว่า ครูที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย เช่น ครูเก่าที่มีอายุการทำงานนานแต่ได้รับอัตราเงินเดือน หรือค่าตอบแทนไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับต่ำกว่าวุฒิ ในขณะที่ครูที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า ได้รับอัตราเงินเดือนเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดซึ่งทางรัฐได้มีการกำหนดให้โรงเรียนเอกชนจ่ายเงินเดือนครู เต็มตามวุฒิภายหลัง ทำให้ครูมีความพึงพอใจระดับหนึ่ง

5.2.3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จากการเสนอแนะของครูในแบบสอบถามปลายเปิด และการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ครูและผู้บริหารได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังนี้

5.2.3.1 ด้านเงินเดือน ต้องมีโครงสร้างการปรับเงินเดือน และมีเกณฑ์ในการพิจารณาที่ชัดเจน เปิดเผยได้ เช่น การปรับเงินเดือน ตามประสบการณ์ ตามความสามารถ อายุการทำงาน และพิจารณาจากค่าครองชีพในปัจจุบัน และการจัดการเงินเดือน ควรให้มากกว่า หรือเท่ากับครูของรัฐ และให้จ่ายเงินเดือนตามวุฒิ หรือเหมาะสมกับตำแหน่ง ระบบการจ่ายเงินเดือนควรผ่านธนาคาร และมีการเพิ่มเงินเดือนให้ครูทุกปี



5.2.3.2 ด้านค่าตอบแทน ผู้บริหารควรจัดให้มีเบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลา โบนัส กรณี ควบปฏิบัติงานนอกเวลาปกติ มีเกณฑ์ค่าตอบแทนที่ชัดเจน โดยพิจารณาจากการทำงาน และ จัดเงิน ประจำตำแหน่ง โดยจัดค่าตอบแทนเป็นรายเดือน และเปิดโอกาสให้ครูหารายได้พิเศษ

5.2.3.3 ด้านสวัสดิการ ควรจัดให้ครอบคลุมในทุก ๆ เรื่อง และจัดอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดรถรับส่งกรณีบ้านไกล การจัดประกันอุบัติเหตุ การจัดบ้านพัก อาหารกลางวัน และต้อง จัดสวัสดิการให้ครอบคลุมถึงครอบครัวของครู และจัดสรรเงินกู้ยืมตราดอกเบี้ยต่ำ

จากผลการศึกษาข้อเสนอแนะที่ได้จากการตอบคำถามของครู และจากการ สัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนในระดับอนุบาล ประถม และมัธยมบางท่าน พบว่า ผู้บริหารใน สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับต่าง ๆ มีการจัดการเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีทั้งเหมือนกัน และแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกัน ดังนั้น จึงทำให้การจัดการ ดังกล่าวอาจเหมือนกัน หรือต่างกันก็ได้ และในส่วนของปัญหาของแต่ละ โรงเรียนย่อมมีความแตกต่าง หรือเหมือนกัน ดังสรุปผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ดังนี้

โรงเรียนที่เปิดการสอนระดับอนุบาล ประถม มัธยม มีการกำหนดอัตราเงินเดือน ของครูแรกเข้า โดยพิจารณาจากวุฒิการศึกษาของครูที่จบ คือให้เงินเดือนตามวุฒิ กรณีอายุการ ทำงานมากจะให้เงินเดือนมากกว่าที่วุฒิกำหนดเป็นค่าประสบการณ์ หรือความชำนาญ ทั้งนี้จะ ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ในการพิจารณา ปัญหาในด้านเงินเดือน และค่าตอบแทนจะไม่พบ แต่สวัสดิการ ด้านการอบรมดูงาน ให้กับครูค่อนข้างเป็นปัญหา เนื่องจากคุณครูที่มีอายุการทำงานนาน หรือครูเก่า จะไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตัวเอง จึงต้องแก้ปัญหาด้วยการเชิญ วิทยากร ภายนอกมาให้ความรู้ที่โรงเรียน ส่วน การบริหารโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีชื่อเสียงนั้น การบริหารจะมีจุดขายของแต่ละ โรงเรียนต่างกัน ไปส่วนใหญ่ไม่พบปัญหา การจัดสวัสดิการเป็น สักส่วนขึ้นกับผลกำไร และเกณฑ์ที่กำหนด และการแข่งขันโรงเรียนเอกชนกับ โรงเรียนเอกชน ด้วยกัน หรือ โรงเรียนของรัฐในปัจจุบันมีผลกระทบ คือ ครูโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่จะไปสอบ บรรจุเป็นครูของรัฐ เนื่องจากครุมีความรู้ดีกว่ามันคงกว่าครู โรงเรียนเอกชน และครู โรงเรียนเอกชน ด้วยกันจะมีความต้องการทำงานในโรงเรียนที่ให้เงินเดือนสูงกว่า จึงทำให้โรงเรียนที่จ่ายเงินเดือน ตามวุฒิ หรือน้อยกว่าวุฒิต้องเสียครูไป และต้องดำเนินการรับครูใหม่ต่อไป

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

5.3.1.1 จากการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ พบว่าครุมีความพึงพอใจโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.94$ ) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้คือ

1) ด้านเงินเดือน พบว่า โรงเรียนมีการงบบุคลากรจ่ายเงินเดือนให้กับครู เนื่องจากได้รับผลกระทบจากสภาวะเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x}=2.44$ ) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการพิจารณาปรับปรุงเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนของครู โรงเรียนเอกชนให้มีฐานใกล้เคียงกับครูภาครัฐ และให้สอดคล้องกับภาวะค่าของชีพในปัจจุบัน และให้มีการประเมินผลงานของครูเพื่อนำมากำหนดในการพิจารณาเป็นเงินเดือน มีการจัดทำบัญชีเงินเดือนที่ชัดเจนตรงตามวุฒิที่จบการศึกษามีขึ้นเงินเดือน และเกณฑ์พิจารณาการขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจน และเป็นธรรม โรงเรียนไม่ควรมีการงบบุคลากรจ่ายเงินเดือนให้กับครูกรณีโรงเรียนได้รับผลกระทบจากสภาวะทางเศรษฐกิจ

2) ด้านค่าตอบแทน พบว่า โรงเรียนจัดค่าตอบแทนในการปฏิบัติ นอกเหนือจากงานปกติของครู เช่น ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน และวันหยุด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x}=2.27$ ) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ควรพิจารณาจัดค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลาใน วันทำงาน และวันหยุดให้กับครู และเปิดโอกาสให้ครูมากขึ้นในการทำกิจกรรมที่จะได้รับค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน เช่น การสอนพิเศษ การทำขนมขาย และการให้การสนับสนุน ผลตอบแทนในตำแหน่งงานเหมาะสมกับความต้องการของครู และความสามารถในการสนับสนุนของโรงเรียน

3) ด้านสวัสดิการ พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.99$ ) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแต่ละด้านดังนี้ คือ

(1) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับน้อยตามลำดับ คือ โรงเรียนจัดบริการรถรับ-ส่ง ให้แก่ครูมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x}=1.73$ ) โรงเรียนจัดที่พักให้ครูอาศัยตามความจำเป็น ( $\bar{x}=2.19$ ) โรงเรียนจัดทุนการศึกษาสำหรับบุตรของครู ( $\bar{x}=2.48$ ) โรงเรียนจัดบริการเงินกู้ให้กับครูโดยเสียดอกเบี้ยต่ำ ( $\bar{x}=2.30$ ) และโรงเรียนจัดบริการชุดทำงานให้ครูโดยไม่จัดค่าใช้จ่าย ( $\bar{x}=2.50$ ) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ โรงเรียนควรพิจารณาช่วยเหลือครูในลำดับแรก คือ การจัดบริการรถรับ-ส่งครู การจัดที่พักให้ตามความจำเป็น จัดทุนการศึกษาสำหรับบุตรครู จัดบริการเงินกู้โดยเสียดอกเบี้ยต่ำ จัดบริการชุดทำงานให้ครูโดย

มีเสียค่าใช้จ่าย ให้ความร่วมมือกับร้านค้าจัดสินค้าเงินผ่อน เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระครูในด้านเศรษฐกิจ

(2) สวัสดิการด้านการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจอยู่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ คือ โรงเรียนควรมีให้การสนับสนุนครูเข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ให้อยู่ในระดับมากอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ครูนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

(3) สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.01$ ) และโรงเรียนจัดโครงการตรวจสุขภาพทั่วไปแก่ครูมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}=2.49$ ) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะคือ โรงเรียนควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพทั่วไปของครูอย่างน้อยปีละครั้ง และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมครูในการดูแลสุขภาพ และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการรักษาสุขภาพของครู

(4) สวัสดิการด้านสังคม และนันทนาการ พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.15$ ) และโรงเรียนจัดกิจกรรมหรือสวัสดิการที่ส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์อันดีในระหว่างครอบครัวครูกับโรงเรียน เช่น การจัดทัศนศึกษา การจัดกิจกรรมสังสรรค์ เพื่อสร้างความอบอุ่นให้กับครอบครัวครู และโรงเรียน

(5) สวัสดิการด้านการอำนวยความสะดวก พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.34$ ) และโรงเรียนจัดเจ้าหน้าที่ธุรการอำนวยความสะดวกให้ครูในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.64$ ) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ คือ โรงเรียนเอกชนควรจัดเจ้าหน้าที่ธุรการอำนวยความสะดวกให้ครูอย่างดียิ่ง ๆ ขึ้นไป และปรับปรุงในเรื่องการอำนวยความสะดวกในด้านอื่นให้อยู่ในระดับมาก

5.3.1.2 จากผลการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และระยะเวลาในการทำงานเป็นครู โรงเรียนเอกชนต่างกัน พบว่า ครูมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ทั้ง 2 รายการ โดยครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และครูที่มีระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชนต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาดั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป และครูที่มีระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชนตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้คือ

1) ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ควรมีนโยบายที่ชัดเจน โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และเป็นธรรมในการจัดเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการให้กับครู โดยให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบวิธีปฏิบัติ และเงื่อนไขต่าง ๆ ให้ครูปฏิบัติเพื่อให้ได้รับผลประโยชน์ให้ได้มากที่สุด และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานได้ประสิทธิภาพสูงสุด

2) สำนักบริหารคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ควรนำข้อมูลจากการค้นพบไปวางแผนปรับปรุงพัฒนาระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการและส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนเอกชน ในด้านงบประมาณให้ได้มากที่สุด สอดคล้องกับสภาพการณ์ของการครองชีพในปัจจุบันรวมทั้งจัดสวัสดิการให้ครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน เพื่อให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป

5.3.2.1 สํารวจความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการสำหรับครูโรงเรียนเอกชนให้ครอบคลุมทุกเขตพื้นที่การศึกษาในกรุงเทพมหานคร

5.3.2.2 ศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการสำหรับครูโรงเรียนเอกชน กับประสิทธิภาพของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงาน

5.3.2.3 ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของครูในแต่ละหน่วยงานทางการศึกษาทั่วประเทศ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ



## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

#### หนังสือ

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพมหานคร : องค์การรับสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กึ่งพร ทองใบ. (2545). การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management). กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร.
- จักร อินทรจักร และ เกரியงไกร เข็มบุญศรี. (2548). คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ปึกแบงก์.
- จินตนา บุญชวน. (2542). การศึกษาความต้องการและการจัดรูปแบบเกี่ยวกับสวัสดิการเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ ของข้าราชการครูกองทุนวิชาการบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (รายงานการวิจัย). กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2546). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ดนัย เทียนพุด. (2539). การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). กลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). บริหารค่าตอบแทนแบบสร้างสรรค์ด้วยระบบ broadbanding. กรุงเทพมหานคร : ขวัญข้าว.
- ธีรพล พึ่งเกียรติ และ สุรพล สุขะพรหม. (2543). การบริหารงานบุคคล และความถนัดเชิงวิเคราะห์. กรุงเทพมหานคร : สุตรไพศาล.
- นรา สมประสงค์. (2546). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2543). การวิจัยทางการวัดและประเมินผล. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- บรรยงค์ โดจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2539). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพมหานคร.

- พนม พงษ์ไพบูลย์และคณะ. (2546). **รวมกฎหมายการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2534). **การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 4)**. กรุงเทพมหานคร : พรานนก  
การพิมพ์.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). **ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญแข แสงแก้ว. (2541). **การวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาคณิตศาสตร์และ  
สถิติ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. (2546). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา**. นนทบุรี :  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- รสริน ศรีพญา. (2545). **ความพึงพอใจและความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการและค่าตอบแทนของ  
บุคลากร (รายงานวิจัย)**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2541). **การวิจัยเชิงปฏิบัติการ**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). **การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร  
: ทิพย์วิสุทธิ์.
- สมคิด บางโม. (2538). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : นำอักษรการพิมพ์.
- สุรางค์รัตน์ วศิณารมภ์ และภาวนา พัฒนศรี. (2538). **บทบาทของภาครัฐในการจัดสวัสดิการให้แก่  
ข้าราชการ : ศึกษาการบริหารงานสวัสดิการของรัฐวิสาหกิจ และเอกชนเพื่อเป็นข้อมูล  
ปรับปรุงบทบาทภาครัฐ (รายงานวิจัย)**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ.
- สุดา สุวรรณภิรมย์. (2547). **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : ไพบูลย์กราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542**.  
กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 2. (2548). **อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษากทม.เขต 2**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
กรุงเทพมหานคร เขต 2.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). **กฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่  
เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพการศึกษาของเอกชน**. กรุงเทพมหานคร : สกศ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2531). **การบริหารโรงเรียนเอกชน**. กรุงเทพมหานคร :  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
- \_\_\_\_\_. (2546). **คู่มือปฏิบัติงานเงินกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน**.  
กรุงเทพมหานคร : ครูสภาลาดพร้าว.

- \_\_\_\_\_. (2536). พระราชบัญญัติกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และแนวปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องกับ  
โรงเรียนเอกชน. กรุงเทพมหานคร : กองทะเบียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
เอกชน กระทรวงศึกษาธิการ.
- \_\_\_\_\_. (2547ก). คู่มือการบัญชีและการวางแผนการเงินของสถานศึกษาเอกชน. กรุงเทพมหานคร  
: ศูนย์สภาลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2547ข). สถิติการศึกษานอกชน. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สภาลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2547ค). คู่มือการอุดหนุนเป็นเงินค่าใช้จ่ายรายหัวการศึกษาขั้นพื้นฐาน.  
กรุงเทพมหานคร : สำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.
- \_\_\_\_\_. (2540). สถิติและสวัสดิการครูโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2535). สรุปการสัมมนาระบบค่าตอบแทน และ  
ประสิทธิภาพของข้าราชการครู. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ  
พลเรือน.

#### บทความ

- กวี วงศพุด. (2542). การจัดสวัสดิการของหน่วยงาน ถือเป็นเรื่องผู้บริหารต้องให้ความสนใจ  
วารสารเพิ่มผลผลิต. 23 ( B ). หน้า 49 – 60.
- จิระพันธ์ พิมพ์พันธุ์. (2538). การบริหารการเงินแบบโปร่งใสของโรงเรียนเอกชน (เอกชนเคียงคู่รัฐ  
จัดการศึกษา. ๖3 ปี ๕๕ : ผู้แต่ง.
- บุญชม ศรีสะอาด, บุญส่ง นิลแก้ว. (2535, กรกฎาคม). “การอ้างอิงประชากร เมื่อใช้เครื่องมือแบบ  
มาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง.” วารสารวัดผลการศึกษา (มหาวิทยาลัยศรี  
นครินทรวิโรฒ มหาสารคาม), 3, 1. หน้า 22 – 25.
- สำนักงานคณะกรรมการสวัสดิการ และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, กรกฎาคม).  
“สวัสดิการ – สวัสดิภาพครูไทยในยุคปฏิรูปการศึกษา.” วังการครู, 3, 31. หน้า 23-25
- วีระพงษ์ เชนบุญ. (2547, ตุลาคม) “การกำหนดอัตราเงินเดือนของครูใหญ่ และครูโรงเรียนเอกชน.”  
หนังสือเลขที่ ศช 040151 6604 : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.



### วิทยานิพนธ์

- กาญจนา อรุณสุขรุจิ. (2546). ความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์ต่อการดำเนินงานของสหกรณ์  
การเกษตรไร่ไพเราะการจำกัด อำเภอไพเราะ จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาเกษตรศาสตร์. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ก้านทิพย์ ชาตวงศ์. (2537). การศึกษาความต้องการสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษา  
นอกระบบโรงเรียน : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนเอกชนประเภทคือปศึกษา และ  
อาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคม  
สงเคราะห์ศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โกเมศ กุลอุดม โภคากุล. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตติมา วัฒน. (2542). เหตุจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษาใน  
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.  
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คนัย เทียนพุด. (2539). การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพมหานคร :  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิชภา ประสพอรยา. (2543). การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นัยนา มั่งคั่ง. (2543). ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการ  
ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รณิษา ปัญญาแก้ว. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูในจังหวัด  
เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประดิษฐ์ ชัยประสิทธิ์โรจน์. (2540). การศึกษาตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับองค์ประกอบของ  
การลาออกจากโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- ผุสดี ทองขวัญ. (2548) การศึกษาคุณภาพของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษามหาบั้งไฟบ่อน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ภคินี โอฬารรักษาดี. (2547). คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งนภา เพ็ญเพ็ญ. (2546). สภาพการจัดสวัสดิการและแนวทางพัฒนาสวัสดิการครูโรงเรียนเอกชน สำนักคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถัดดาวลัย พิรพัฒน์กุล. (2543). การจัดสวัสดิการเพื่อผ่อนคลายภาวะหนี้สินของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุจินต์ เลี้ยวภาวะสุวรรณ. (2546). การติดตามผลโครงการสวัสดิการเงินกู้ของข้าราชการ ดำรงชั้น ผู้ช่วย ศึกษาเฉพาะกรณี : ธนาคารทหารไทย จำกัด(มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ (การบริหารและนโยบายสวัสดิการ สังคม). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพจน์ พิณพาทย์. (2543). การศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนที่เก็บค่าเล่าเรียน ในอัตราที่สูงและโรงเรียนเอกชนที่เก็บค่าเล่าเรียนในอัตราที่ต่ำในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการแรงงานและสวัสดิการสังคม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกริก.
- สัจญา บุญยะไพฑูริย์. (2538). ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมจิตร อุดม. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับ ประถมศึกษา ในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

### รายงานการประชุมวิชาการ

บทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเอกชน. (2548). เอกสารประกอบการประชุมการจัดทำ ROAD MAP เพื่อพัฒนาการศึกษาเอกชน. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสภาการศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย.

ผลการดำเนินงานในปี 2548.(2549). รายงานกิจการประจำปี 2548. กรุงเทพมหานคร : สหกรณ์ออมทรัพย์ครู ผู้บริหาร โรงเรียนราษฎร์ จำกัด.

### สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

สมศักดิ์ ศิลประสิทธิ์. สภาวะการศึกษาเอกชน : วิฤตและโอกาส. สืบค้นเมื่อ 6 มิถุนายน 2549 จาก <http://www.moe.go.th/main2/article/article24.htm>

### ภาษาต่างประเทศ

### BOOKS

Good, C.V. 1973 **Dictionary of Education**. New York : McGraw – Hill Book Company.

Herzberg,F., and Others. **The Motivation to Work**. New York : John Wiley & Sons, 1959

Pigors, P. and C.A.Myers. (1956). **Personel Administration : A Point of View and Method** (3<sup>rd</sup>.ed.) New York : McGraw – Hill Book Company.

Maslow,A.H. (1970). **Motivation and Personality** (2<sup>nd</sup>.ed.) New York : Harper & Row.

Megrakor,D.M. (1960). **The Human Side of Enterprise**. New York : McGraw – Hill Book Company.

Wolman Benjamin B. (1973). **Dictionary of Behavioral Science**. New York :

Van Nostrand Reinhlod Company.

### Articles

Campbell A. **Subjective Measure of Well-being** *Am Psychol* 1976 ; 31(1) : 117.

Pirie , Marianne, Baker. David P.(1997). **Job Satisfaction Among America's Teachers : Effects of workplace Condition, Background Characteristics, And Teacher Compensation. Statistical Analysis Report. Numerical / Quantitative Data , Reports – Research.**

Sergiovanni, T.J. (1970). "Factors with effect satisfaction and dissatisfaction of teacher". **Dissertation Abstracts International**, 30 ( 12 ),1253 – A.

Velez, G.V. (1972). "An Investigation into Job Satisfaction among Teachers" **Dissertation Abstracts International**. 33 (9), 1249 – A.

ด  
พ  
ค

ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**

**หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์และ  
หนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล**



# DPU

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต  
แหล่งวิชาการประสานความร่วมมือ

Dhurakij Pundit University

๑๑๐-๑๖ ถนนประชาชื่น หล้าสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๕๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๕๒) ๙๕๔-๙๖๐๕-๖  
110/1-4 Prachachuen Rd. Laksi, Bangkok 10210 Tel : (662) 954-7300 Fax : (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0306011/09212

16 กันยายน 2549

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียน

ด้วย นางสาวน้ำอ้อย เวชกามา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร"

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จึงขออนุญาตแจกแบบสอบถามเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานของท่าน ข้อมูลที่ได้มาจะใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นางสาวน้ำอ้อย เวชกามา 0-6335-4033)



**DPU**

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต  
แหล่งวิชาการประสานความรู้ธุรกิจ

Dhurakij Puñdit University

๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น หล้ากสิ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๔๙-๙๖๐๕-๖  
110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0306(1)/10059

6 ตุลาคม 2549

เรื่อง ขอสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน

ด้วย นางสาวน้ำอ้อย เวชกามา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำ  
การศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน  
และสวัสดิการสำหรับครู โรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้  
นางสาวน้ำอ้อย เวชกามา สัมภาษณ์เรื่อง ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการเงินเดือน ค่าตอบแทน  
และสวัสดิการสำหรับครูโรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ข้อมูลที่ได้มาจะใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์  
เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คำรชอบ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นางสาวน้ำอ้อย เวชกามา 0-6335-4033)





บันทึก  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ที่ บว.0306(1)/09210

วันที่ 16 กันยายน 2549

จาก บัณฑิตวิทยาลัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สันธะวา คามศิษฐ์

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์

ด้วย นางสาวน้ำอ้อย เวชกามา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา กำลังศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการสำหรับครูโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร”

บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นางสาวน้ำอ้อย เวชกามา 0-6335-4033)



# DPU

มหาวิทยาลัยบูรพาจันดิช Dhuurakij Pundit University

๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น หลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๓๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๘๙-๙๖๐๕-๖  
110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0306(1)/09210

16 กันยายน 2549

เรื่อง ขอบขอมุเคราะห้ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.เสรี ปริดาศักดิ์

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนงาน 8 ว.

ด้วย นางสาวน้ำอ้อย เวชกามา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร"

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพาจันดิช พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอบขอมุเคราะห้จากท่านตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห้จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นางสาวน้ำอ้อย เวชกามา 0-6335-4033)



# DPU

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

แหล่งวิชาการประสานความรู้ธุรกิจ

๑๑๐/๑-๕ ถนนประชาชื่น หลีกสี กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๘๙-๙๖๐๕-๖  
110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0306(1)/09210

16 กันยายน 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายสมเกียรติ โสมากา

กรรมการเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ด้วย นางสาวน้ำอ้อย เวชกามา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ดำริชอบ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นางสาวน้ำอ้อย เวชกามา 0-6335-4033)



# DPU

มหาวิทยาลัยบูรพิจันฑิตย์ Dhurakij Pundit University

มหาวิทยาลัยบูรพิจันฑิตย์ ๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น หล้ากสิ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๘๙-๙๖๐๕-๖  
110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0306(1)/09210

16 กันยายน 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางณัฐกานต์ ต่อเจริญ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 2

ด้วย นางสาวน้ำอ้อย เวชกามา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพิจันฑิตย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นางสาวน้ำอ้อย เวชกามา 0-6335-4033)



# DPU

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0306(1)/09210

16 กันยายน 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางมยุรพงศ์ พรหมสิทธิ์  
ผู้รับใบอนุญาต โรงเรียนโสมาภา

ด้วย นางสาวน้ำอ้อย เวชกามา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นางสาวน้ำอ้อย เวชกามา 0-6335-4033)

**ภาคผนวก ข**  
**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**  
**และผลการหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม**

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของครูโรงเรียนเอกชน  
ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู และผู้บริหาร

2. แบบสอบถามมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน

- 1) ด้านความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน
- 2) ด้านความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน
- 3) ด้านความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการ 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 3.1) ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ
- 3.2) ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการศึกษา
- 3.3) ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านสุขภาพ
- 3.4) ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ
- 3.5) ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการอำนวยความสะดวก

3. ในการตอบแบบสอบถาม กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ และพิจารณาให้ตรงกับความเป็นจริง ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

4. ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ และในการนำเสนอผลการวิจัยจะเป็นไปโดยภาพรวมโดยไม่มีผลกระทบต่อท่านในเรื่องใด ๆ ทั้งสิ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

นางสาวน้ำอ้อย เวชกามา

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการการศึกษา

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

- คำชี้แจง** 1. โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าคำตอบของคำถามที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อละ 1 คำตอบ
2. โปรดตอบคำถามทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล
- 

**1. ระดับการศึกษา**

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรีขึ้นไป

**2. ระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชน**

1. ต่ำกว่า 5 ปี
2. ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป
- 

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อโดยละเอียด และพิจารณาว่า ระดับความพึงพอใจของท่านเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ อยู่ในระดับใด และให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ด้านขวามือของแต่ละรายการที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียง 1 ช่อง โดยมีเกณฑ์การแบ่ง 5 ระดับ คือ

- |           |                  |            |
|-----------|------------------|------------|
| 5 หมายถึง | ระดับความพึงพอใจ | มากที่สุด  |
| 4 หมายถึง | ระดับความพึงพอใจ | มาก        |
| 3 หมายถึง | ระดับความพึงพอใจ | ปานกลาง    |
| 2 หมายถึง | ระดับความพึงพอใจ | น้อย       |
| 1 หมายถึง | ระดับความพึงพอใจ | น้อยที่สุด |
-



ข้อที่	ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน</b>						
1	โรงเรียนให้สิทธิครูในการระบุดำตร้าเงินเดือนแรกเข้า					
2	โรงเรียนกำหนดอัตราเงินเดือนแรกเข้ามากกว่าที่ทางราชการกำหนด					
3	โรงเรียนมีเกณฑ์ในการพิจารณาการกำหนดอัตราเงินเดือน โดยกำหนดเงินเดือนตามวุฒิของครูและกำหนดเงินเดือนตามประสบการณ์					
4	โรงเรียนจ่ายเงินเดือนให้ครูตามวุฒิการศึกษาในอัตราที่ทางราชการกำหนด					
5	โรงเรียนเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ครูทุกปี					
6	โรงเรียนมีการปรับเงินเดือนตามวุฒิทางการศึกษากรณีที่ครูได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น และเป็นไปตามที่ทางราชการกำหนด					
7	โรงเรียนมีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ โดยใช้ระบบคุณธรรมและสามารถตรวจสอบได้					
8	โรงเรียนมีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ครู					
9	โรงเรียนพิจารณาปรับลดขั้นเงินเดือนของครูจากผลการปฏิบัติงานของครู โดยมีเกณฑ์ประกอบการพิจารณาที่ชัดเจนและชี้แจงให้ครูทราบ					
10	ในบางครั้งโรงเรียนมีการงดการเบิกจ่ายเงินเดือนให้กับครู เนื่องจากได้รับผลกระทบจากสภาวะทางเศรษฐกิจ					

ข้อที่	ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน</b>						
11	โรงเรียนจัดค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานปกติของครู เช่น ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน และวันหยุด เป็นต้น					
12	โรงเรียนจัดหางานพิเศษให้ครูปฏิบัติเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ เช่น การสอนพิเศษ การทำขนมฝากขายที่ สหกรณ์ เป็นต้น					
13	โรงเรียนจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ เช่น เบี้ยเลี้ยง ทานหนะ ขณะออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ หรือหลังเวลาทำการ					
14	ค่าตอบแทนที่ครูได้รับจากการปฏิบัติงานพิเศษ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ครูรับผิดชอบ					
15	โรงเรียนจัดรางวัลตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ของครู เช่น มีโบนัสประจำ มีเบี้ยขยัน เป็นต้น					
16	โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้ผลตอบแทนในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัตินอกเหนือจากงานสอน เช่น จัดให้มีเงินประจำตำแหน่ง					
<b>ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการ 5 ด้าน</b>						
<b>ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ</b>						
17	โรงเรียนจัดอาหารกลางวันแก่ครู					
18	โรงเรียนจัดบริการรถรับ-ส่ง ให้แก่ครู					
19	โรงเรียนจัดให้ทุนการศึกษาสำหรับบุตรของครู					

ข้อที่	ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (ต่อ)</b>						
20	โรงเรียนจัดบริการเงินกู้ให้กับครูโดยเสีย ดอกเบี้ยต่ำ					
21	โรงเรียนจัดที่พักให้ครูอยู่อาศัยตามความ จำเป็น					
22	โรงเรียนจัดบริการชุดทำงานให้ครูโดย ไม่คิดค่าใช้จ่าย					
23	โรงเรียนร่วมมือกับองค์กรหรือร้านค้า จัดสินค้าผ่อนให้ครูได้ใช้บริการ เช่น รถจักรยานยนต์ รถยนต์ โทรทัศน์ ตู้เย็น ฯลฯ					
<b>ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการศึกษา</b>						
24	โรงเรียนให้โอกาสสนับสนุนให้ครูศึกษา ต่อ					
25	โรงเรียนสนับสนุนครูเข้ารับการ ฝึกอบรมประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ประสบการณ์ และนำกลับมาใช้ ในการปฏิบัติในโรงเรียน					
26	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีโอกาสดำเนินการ ความรู้ ความสามารถที่ได้รับการ ฝึกอบรมมา เช่น การเป็นวิทยากร อบรม ให้กับเพื่อนครูหรือหน่วยงานภายนอก					
27	โรงเรียนจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า เช่น ห้องสมุด สื่อ เทคโนโลยี เป็นต้น					
28	โรงเรียนให้ความรู้แก่ครูโดยเชิญวิทยากร จากภายนอกมาให้ความรู้อยู่เสมอ					

ข้อที่	ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย</b>						
29	โรงเรียนจัดโครงการส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูได้ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ					
30	โรงเรียนจัดโครงการตรวจสุขภาพทั่วไป แก่ครู					
31	โรงเรียนจัดห้องพยาบาล และเจ้าหน้าที่ เพื่อให้การปฐมพยาบาลเบื้องต้นแก่ครู					
32	โรงเรียนจัดบริการห้องสุขาแยกเป็น สัดส่วนให้กับครู					
33	โรงเรียนจัดบริการน้ำดื่มที่สะอาดให้กับ ครู					
34	โรงเรียนจัดโครงการประกันอุบัติเหตุ สำหรับครู					
<b>ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ</b>						
35	โรงเรียนจัดกิจกรรมสนับสนุนให้ ผู้ร่วมงานมีการแสดงความคิดเห็น ยกย่อง แก่ผู้ที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ โรงเรียนมอบหมาย					
36	โรงเรียนให้การสนับสนุนยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลแก่ผู้ทำความดี หรือปฏิบัติ ได้ผลดีรวมทั้งการสร้างชื่อเสียงให้แก่ โรงเรียน					
37	โรงเรียนดำเนินการขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่ครูผู้มีผลงาน ดีเด่น					

ข้อ ที่	ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ (ต่อ)</b>						
38	โรงเรียนจัดกิจกรรมหรือสวัสดิการที่ส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์อันดีในระหว่างครอบครัวกับโรงเรียน เช่น การจัดทัศนศึกษาโดยสามารถนำครอบครัวครูไปได้ การจัดกิจกรรมสังสรรค์ต่าง ๆ เป็นต้น					
39	โรงเรียนจัดกิจกรรมให้ครูได้มีส่วนร่วมกับองค์กรทางสังคม เพื่อทำประโยชน์แก่ส่วนรวม และสังคม เช่น กิจกรรมวันครู พิธีถวายพระพรฯ โครงการ โรงเรียนศิษย์ เป็นต้น					
<b>ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการอำนวยความสะดวก</b>						
40	โรงเรียนจัดเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานให้เพียงพอ เช่น วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน และการทำงานกิจกรรมต่าง ๆ					
41	โรงเรียนอำนวยความสะดวกในการจัดทำสื่อต่าง ๆ เช่นการจัดพิมพ์การทำสำเนา เป็นต้น					
42	โรงเรียนจัดห้องประกอบการและอำนวยความสะดวกในการใช้งานอย่างมีระบบ					
43	โรงเรียนจัดเจ้าหน้าที่ธุรการ อำนวยความสะดวกให้ครูในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน					
44	โรงเรียนอำนวยความสะดวกในการสื่อสารภายใน โรงเรียน เช่น มีโทรศัพท์ติดทุกห้องเรียน มีทีวีวงจรปิดภายในโรงเรียน เป็นต้น					

**ข้อเสนอแนะ** กรุณาเขียนความคิดเห็น / ประเด็นเพิ่มเติมที่ท่านมีความประสงค์ต้องการจะ  
เสนอแนะเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครู โรงเรียนเอกชน  
ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 / ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

เงินเดือน.....

.....

.....

.....

ค่าตอบแทน.....

.....

.....

.....

สวัสดิการ.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

แนวคำถาม

สำหรับการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2  
เกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของครูโรงเรียน  
เอกชน

1. โรงเรียนของท่านมีการกำหนดอัตราเงินเดือนของครูแรกเข้าในโรงเรียน โดยพิจารณา  
เกณฑ์ใดบ้าง และจากเกณฑ์ดังกล่าว พบปัญหาบ้าง หรือไม่ และท่านได้แก้ไขหรือมี  
ข้อเสนอแนะอย่างไรในการจัดการ

ตอบ.....  
.....  
.....

2. โรงเรียนของท่านประสบปัญหาในการจัดการ เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และ  
สวัสดิการสำหรับครูอย่างไรบ้าง และท่านมีข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาเพื่อเป็นแนวทาง  
ในการจัดการที่มีประสิทธิภาพอย่างไรบ้าง

ตอบ.....  
.....  
.....

3. ระบบบริหารงานของโรงเรียนของท่านผู้วิจัยขอข้อมูล เรื่อง การบริหาร การเงิน ท่านมี  
นโยบายอย่างไรบ้างในการบริหารที่ทำให้โรงเรียนเป็น โรงเรียนที่มีชื่อเสียง และท่านพบ  
ปัญหาบ้างไหม และได้แก้ไขอย่างไร

ตอบ.....  
.....  
.....

4. โรงเรียนมีแนวทางการจัดสวัสดิการอย่างไร

ตอบ.....  
.....  
.....

5. การจัดสวัสดิการจัดเป็นสัดส่วนขึ้นกับผลกำไรของกิจการหรือจัด โดยมีหลักการที่กำหนดไว้ชัดเจน

ตอบ.....  
.....  
.....

6. ภาวะการแข่งขันโรงเรียนเอกชนมีผลกระทบอย่างไร ต่อการจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของโรงเรียน

ตอบ.....  
.....  
.....

โรงเรียน.....  
.....



## Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0      N of Items = 44

Alpha = .8193

## Means

## 2.1 2.2 2.3 2.4 2.5 \*ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		2.1	2.2	2.3	2.4	2.5
ต่ำกว่าปริญญาตรี	Mean	3.00	3.00	3.60	3.60	4.00
	N	5	5	5	5	5
	Std. Deviation	1.00	1.00	.89	.89	1.00
ปริญญาตรีขึ้นไป	Mean	2.56	2.44	3.76	4.20	4.08
	N	25	25	25	25	25
	Std. Deviation	.96	.87	.66	.65	1.08
Total	Mean	2.63	2.53	3.73	4.10	4.07
	N	30	30	30	30	30
	Std. Deviation	.96	.90	.69	.71	1.05

## 2.1 2.2 2.3 2.4 2.5 \*ระยะเวลาการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชน

ระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชน		2.1	2.2	2.3	2.4	2.5
ต่ำกว่า 5 ปี	Mean	2.00	2.00	4.00	5.00	3.00
	N	1	1	1	1	1
	Std. Deviation	.	.	.	.	.
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	Mean	2.66	2.55	3.72	4.07	4.10
	N	29	29	29	29	29
	Std. Deviation	.97	.91	.70	.70	1.05
Total	Mean	2.63	2.53	3.73	4.10	4.07
	N	30	30	30	30	30
	Std. Deviation	.96	.90	.69	.71	1.05

## 2.6 2.7 2.9 2.9 2.10 \* ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		2.6	2.7	2.8	2.9	2.10
ต่ำกว่าปริญญาตรี	Mean	4.00	3.40	3.60	3.20	1.40
	N	5	5	5	5	5
	Std. Deviation	1.00	1.52	.89	.84	1.52
ปริญญาตรีขึ้นไป	Mean	3.80	3.56	4.80	2.44	1.20
	N	25	25	25	25	25
	Std. Deviation	1.08	.96	5.97	1.26	.65
Total	Mean	3.83	3.53	4.60	2.57	1.23
	N	30	30	30	30	30
	Std. Deviation	1.05	1.04	5.46	1.22	.82

## 2.6 2.7 2.9 2.9 2.10 \* ระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชน

ระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชน		2.6	2.7	2.8	2.9	2.10
ต่ำกว่า 5 ปี	Mean	3.00	3.00	4.00	1.00	1.00
	N	1	1	1	1	1
	Std. Deviation	.	.	.	.	.
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	Mean	3.86	3.55	4.62	2.62	1.24
	N	29	29	29	29	29
	Std. Deviation	1.06	1.06	5.55	1.21	.83
Total	Mean	3.83	3.53	4.60	2.57	1.23
	N	30	30	30	30	30
	Std. Deviation	1.05	1.04	5.46	1.22	.82

## 3.1 3.2 3.3 3.4 3.5 3.6 \* ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6
ต่ำกว่าปริญญาตรี	Mean	1.40	4.00	3.60	3.40	4.20	4.20
	N	5	5	5	5	5	5
	Std. Deviation	1.14	1.00	.55	1.14	.84	.84
ปริญญาตรีขึ้นไป	Mean	1.88	3.52	3.56	3.24	4.08	3.88
	N	25	25	25	25	25	25
	Std. Deviation	1.30	1.05	1.08	1.13	.81	1.09
Total	Mean	1.80	3.60	3.57	3.27	4.10	3.93
	N	30	30	30	30	30	30
	Std. Deviation	1.27	1.04	1.01	1.11	.80	1.05

## 3.1 3.2 3.3 3.4 3.5 3.6 \* ระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชน

ระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชน		3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6
ต่ำกว่า 5 ปี	Mean	3.00	3.00	2.00	2.00	4.00	5.00
	N	1	1	1	1	1	1
	Std. Deviation	.	.	.	.	.	.
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	Mean	1.76	3.62	3.62	3.31	4.10	3.90
	N	29	29	29	29	29	29
	Std. Deviation	1.27	1.05	.98	1.11	.82	1.05
Total	Mean	1.80	3.60	3.57	3.27	4.10	3.93
	N	30	30	30	30	30	30
	Std. Deviation	1.27	1.04	1.01	1.11	.80	1.05

## 4.1 4.2 4.3 4.4 4.5 \* ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		4.1	4.2	4.3	4.4	4.5
ต่ำกว่าปริญญาตรี	Mean	4.80	3.40	2.80	4.40	3.40
	N	5	5	5	5	5
	Std. Deviation	.45	1.52	1.48	.55	1.52
ปริญญาตรีขึ้นไป	Mean	4.40	2.12	3.48	4.12	3.92
	N	25	25	25	25	25
	Std. Deviation	1.04	1.36	1.05	.93	1.22
Total	Mean	4.47	2.33	3.37	4.17	3.83
	N	30	30	30	30	30
	Std. Deviation	.97	1.45	1.13	.87	1.26

## 4.1 4.2 4.3 4.4 4.5 \* ระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชน

ระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชน		4.1	4.2	4.3	4.4	4.5
ต่ำกว่า 5 ปี	Mean	5.00	4.00	3.00	3.00	3.00
	N	1	1	1	1	1
	Std. Deviation	.	.	.	.	.
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	Mean	4.45	2.28	3.38	4.21	3.86
	N	29	29	29	29	29
	Std. Deviation	.99	1.44	1.15	.86	1.27
Total	Mean	4.47	2.33	3.37	4.17	3.83
	N	30	30	30	30	30
	Std. Deviation	.97	1.45	1.13	.87	1.26

## 4.6 4.7 \* ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		4.6	4.7
ต่ำกว่าปริญญาตรี	Mean	2.00	1.80
	N	5	5
	Std. Deviation	1.73	1.30
ปริญญาตรีขึ้นไป	Mean	1.68	1.84
	N	25	25
	Std. Deviation	1.31	1.28
Total	Mean	1.73	1.83
	N	30	30
	Std. Deviation	1.36	1.26

## 4.6 4.7 \* ระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชน

ระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชน		4.6	4.7
ต่ำกว่า 5 ปี	Mean	2.00	2.00
	N	1	1
	Std. Deviation	.	.
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	Mean	1.72	1.83
	N	29	29
	Std. Deviation	1.39	1.28
Total	Mean	1.73	1.83
	N	30	30
	Std. Deviation	1.36	1.26

## 5.1 5.2 5.3 5.4 5.5 \* ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		5.1	5.2	5.3	5.4	5.5
ต่ำกว่าปริญญาตรี	Mean	3.20	4.20	4.20	4.40	4.00
	N	5	5	5	5	5
	Std. Deviation	1.48	.45	.45	.55	.71
ปริญญาตรีขึ้นไป	Mean	3.64	4.48	4.36	4.40	4.04
	N	25	25	25	25	25
	Std. Deviation	.99	.59	.70	.87	1.24
Total	Mean	3.57	4.43	4.33	4.40	4.03
	N	30	30	30	30	30
	Std. Deviation	1.07	.57	.66	.81	1.16

## 5.1 5.2 5.3 5.4 5.5 \* ระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชน

ระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชน		5.1	5.2	5.3	5.4	5.5
ต่ำกว่า 5 ปี	Mean	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
	N	1	1	1	1	1
	Std. Deviation	.	.	.	.	.
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	Mean	3.52	4.41	4.34	4.38	4.00
	N	29	29	29	29	29
	Std. Deviation	1.06	.57	.67	.82	1.16
Total	Mean	3.57	4.43	4.33	4.40	4.03
	N	30	30	30	30	30
	Std. Deviation	1.07	.57	.66	.81	1.16

## 6.1 6.2 6.3 6.4 6.5 6.6 \* ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6
ต่ำกว่าปริญญาตรี	Mean	3.20	2.60	2.80	3.80	2.80	4.20
	N	5	5	5	5	5	5
	Std. Deviation	1.48	1.52	1.10	.84	1.30	.84
ปริญญาตรีขึ้นไป	Mean	3.00	2.68	3.72	3.80	3.80	4.08
	N	25	25	25	25	25	25
	Std. Deviation	1.29	1.41	.98	1.12	1.04	1.15
Total	Mean	3.03	2.67	3.57	3.80	3.63	4.10
	N	30	30	30	30	30	30
	Std. Deviation	1.30	1.40	1.04	1.06	1.13	1.09

## 6.1 6.2 6.3 6.4 6.5 6.6 \* ระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชน

ระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชน		6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6
ต่ำกว่า 5 ปี	Mean	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	5.00
	N	1	1	1	1	1	1
	Std. Deviation	.	.	.	.	.	.
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	Mean	3.03	2.69	3.59	3.83	3.66	4.07
	N	29	29	29	29	29	29
	Std. Deviation	1.32	1.42	1.05	1.07	1.14	1.10
Total	Mean	3.03	2.67	3.57	3.80	3.63	4.10
	N	30	30	30	30	30	30
	Std. Deviation	1.30	1.40	1.04	1.06	1.13	1.09

## 7.1 7.2 7.3 7.4 7.5 \* ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		7.1	7.2	7.3	7.4	7.5
ต่ำกว่าปริญญาตรี	Mean	4.00	4.20	3.80	4.20	4.20
	N	5	5	5	5	5
	Std. Deviation	.71	.84	1.30	.84	.84
ปริญญาตรีขึ้นไป	Mean	3.84	4.40	4.00	4.28	4.60
	N	25	25	25	25	25
	Std. Deviation	.94	.65	1.15	.94	.58
Total	Mean	3.87	4.37	3.97	4.27	4.53
	N	30	30	30	30	30
	Std. Deviation	.90	.67	1.16	.91	.63

## 7.1 7.2 7.3 7.4 7.5 \* ระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชน

ระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชน		7.1	7.2	7.3	7.4	7.5
ต่ำกว่า 5 ปี	Mean	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00
	N	1	1	1	1	1
	Std. Deviation	.	.	.	.	.
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	Mean	3.83	4.34	3.93	4.24	4.55
	N	29	29	29	29	29
	Std. Deviation	.89	.67	1.16	.91	.63
Total	Mean	3.87	4.37	3.97	4.27	4.53
	N	30	30	30	30	30
	Std. Deviation	.90	.67	1.16	.91	.63



## 8.1 8.2 8.3 8.4 8.5 \* ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		8.1	8.2	8.3	8.4	8.5
ต่ำกว่าปริญญาตรี	Mean	4.00	3.60	3.80	4.40	4.60
	N	5	5	5	5	5
	Std. Deviation	.71	.89	.84	.55	.89
ปริญญาตรีขึ้นไป	Mean	4.44	4.32	4.16	4.36	4.76
	N	25	25	25	25	25
	Std. Deviation	.77	.80	.80	.86	.66
Total	Mean	4.37	4.20	4.10	4.37	4.73
	N	30	30	30	30	30
	Std. Deviation	.76	.85	.80	.81	.69

## 8.1 8.2 8.3 8.4 8.5 \* ระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชน

ระยะเวลาในการทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชน		8.1	8.2	8.3	8.4	8.5
ต่ำกว่า 5 ปี	Mean	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
	N	1	1	1	1	1
	Std. Deviation	.	.	.	.	.
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	Mean	4.34	4.17	4.07	4.34	4.72
	N	29	29	29	29	29
	Std. Deviation	.77	.85	.80	.81	.70
Total	Mean	4.37	4.20	4.10	4.37	4.73
	N	30	30	30	30	30
	Std. Deviation	.76	.85	.80	.81	.69

**ภาคผนวก ค**

**สาระสำคัญเกี่ยวกับ สวัสดิการครูโรงเรียนเอกชน**

## สวัสดิการครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ม.66 (5)(6)(7) และ ม.73 กำหนดให้ครูโรงเรียนเอกชนที่ส่งสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ฯ แล้ว 30 วันมีสิทธิได้รับสวัสดิการ 4 ประเภท คือ

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

### 1. ค่ารักษาพยาบาล

#### ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการสงเคราะห์ครูใหญ่ และครูโรงเรียนเอกชน ในกรณีเจ็บป่วยและคลอดบุตร พ.ศ. 2544 และ (ฉบับที่ 2 ) พ.ศ. 2545

ผู้มีสิทธิ ได้แก่ 1. ครู 2. คู่สมรส บุตร บิดา มารดา

#### การเบิกค่ารักษาพยาบาล

- เมื่อครู คู่สมรส เจ็บป่วยและคลอดบุตร
- เมื่อบิดา มารดา บุตรเจ็บป่วย

#### วงเงินที่มีสิทธิเบิก

เบิกได้ปีละ 100,000 บาท ต่อครอบครัว โดยการนับระยะเวลาหนึ่งปีตามปฏิทิน

#### สิทธิที่จะได้รับ

1. ค่าห้องและค่าอาหาร เท่าที่จ่ายจริงไม่เกินวันละ 600 บาท ระยะเวลาไม่เกิน 13 วัน
2. ค่ารักษาพยาบาลเบิกได้ตามประเภทต่าง ๆ ดังนี้
  - 2.1 ค่ายา ค่าเลือด และอื่น ๆ ที่ใช้ในการบำบัดรักษาโรค
  - 2.2 ค่าบริการทางการแพทย์ ค่าตรวจ ค่าวิเคราะห์โรค
  - 2.3 ค่าอวัยวะเทียม อุปกรณ์ ค่าซ่อมแซมเบิกได้ตามอัตราที่กระทรวงการคลัง

#### กำหนด

#### การเบิกค่ารักษาพยาบาล มี 2 วิธี คือ

1. นำใบเสร็จรับเงินมาเบิก
  - 1.1 คนไข้นอกสถานพยาบาลของรัฐ
  - 1.2 คนไข้ในสถานพยาบาลของรัฐกรณียื่นขอหนังสือรับรองสิทธิ (ต้นสังกัด) ไม่ทัน
  - 1.3 สถานพยาบาลเอกชนเมื่อประสบอุบัติเหตุอุบัติเหตุหรือมีความจำเป็นรีบด่วน

ถ้าไม่ได้รับการรักษาจะเป็นอันตรายต่อชีวิต

2. ออกหนังสือรับรองการมีสิทธิ(ต้นสังกัด)เมื่อผู้มีสิทธิป่วยเข้ารับการรักษาพยาบาล

ในสถานพยาบาลของรัฐ

## ระยะเวลาการยื่น

ภายใน 1 ปี นับถัดจากวันที่ปรากฏในใบเสร็จรับเงิน

## ขั้นตอนการขอหนังสือรับรองสิทธิ

### ส่วนภูมิภาค

1. ครูยื่นคำขอพร้อมเอกสารประกอบที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนตั้งอยู่  
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนตั้งอยู่ตรวจสอบและออกหนังสือรับรองสิทธิให้ครูนำไปยื่นต่อโรงพยาบาล

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนตั้งอยู่ส่งสำเนาหนังสือรับรองสิทธิ คำขอ และเอกสารประกอบให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 เพื่อเป็นหลักฐานประกอบการเบิกจ่ายเงินให้กับสถานพยาบาล

**ส่วนกลาง** ขึ้นเรื่องที่กองกองทุนและสวัสดิการสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

## 2. ค่าการศึกษาบุตร

### ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการสงเคราะห์อื่น เพื่อสวัสดิการครู โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2544

### สิทธิที่จะได้รับ

1. เบิกให้แก่บุตร 3 คน คนที่ 1 – 3 ตามลำดับการเกิดมีอายุ 3 ปีบริบูรณ์ (16 พ.ค. ของทุกปี) ถึง 25 ปีบริบูรณ์ ( 1 พ.ค. ของทุกปี)

2. เมื่อบุตรเข้าศึกษาในสถานศึกษาของทางราชการในหลักสูตรระดับไม่สูงกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และหลักสูตรแยกต่างหากจากหลักสูตรปริญญาตรี

2.1 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับก่อนประถมศึกษา (อนุบาล 2 ปี ) เบิกค่าธรรมเนียมอื่นเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้

2.2 ระดับก่อนประถมศึกษา(อนุบาล 1) และระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า และหลักสูตรแยกต่างหากจากหลักสูตรปริญญาตรี

3. เบิกได้ตามอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

### ระยะเวลาการยื่นเบิก

ตั้งแต่วันเปิดภาคเรียนถึงวันที่ 30 กันยายนของปีการศึกษาถัดไป

### 3. คำช่วยเหลือบุตร

#### ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการสงเคราะห์อื่นเพื่อสวัสดิการครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2544

#### ผู้มีสิทธิ

1. ครูที่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์แล้ว 30 วัน
2. บรรลุก่อนวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2544

#### สิทธิที่จะได้รับ

1. บุตรจำนวน 3 คน คนที่ 1 – 3 ตามลำดับการเกิดตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 18 ปี บริบูรณ์ และเกิดก่อน วันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2544

2. เบิกได้เดือนละ 50 บาท ต่อบุตร 1 คน

#### การเบิกจ่ายเงิน

ให้เบิกจ่ายปีละ 1 ครั้ง โดยให้เบิกจ่ายย้อนหลังตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึง กันยายนปีที่แล้วมา

#### ระยะเวลาการยื่นเบิก

ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึง วันที่ 30 กันยายน ของปีถัดไป

### 4. เงินทดแทน

#### ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

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

#### ผู้มีสิทธิ

1. ครูที่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์แล้ว 30 วัน
2. ทายาท ( คู่สมรส , บุตร , บิดา , มารดา )

#### วิธีการขอรับเงินทดแทน

ครูหรือทายาทยื่นแบบแจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย พร้อมเอกสารประกอบผ่าน ผู้รับใบอนุญาตภายใน 15 วันนับแต่วันที่ผู้รับใบอนุญาต/ผู้ทำการแทนทราบ ส่วนภูมิภาค ยื่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนตั้งอยู่ ส่วนกลาง ยื่นที่กองทุน และสวัสดิการ สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

#### หลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทน

กรณีที่ครูใหญ่หรือครูประสบอุบัติเหตุถึงแก่ชีวิตทายาทจะได้รับเงินทดแทนดังนี้

1. ค่าทำศพ จำนวน 3 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายแต่ต้องไม่น้อยกว่า 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน
2. เงินทดแทน 60% ของอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้ายเป็นระยะเวลา 8 ปี

#### วิธีการจ่ายเงินทดแทน

1. จำนวนเงินไม่เกิน 100,000 บาท จ่ายงวดเดียวเป็นก้อน
2. จำนวนเงินเกิน 100,000 บาท งวดแรกจ่าย 100,000 บาท + ค่าทำศพ ส่วนที่เกินจ่ายเป็นงวด ๆ ละเท่า ๆ กัน จำนวน 5 ปี ๆ ละงวด

#### ขั้นตอนการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการให้แก่ครูโรงเรียนเอกชน

1. ครูยื่นคำขอรับเงินสวัสดิการพร้อมเอกสารประกอบที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ โรงเรียนตั้งอยู่
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนตั้งอยู่ตรวจสอบความถูกต้อง และส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 ตรวจสอบนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ที่ว่ามอบหมายพิจารณาอนุมัติ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 โอนเงินเข้าบัญชีครู

หมายเหตุ ส่วนกลางขึ้นที่กองกองทุนและสวัสดิการสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

**ภาคผนวก ง**  
**รายชื่อโรงเรียนเอกชนกลุ่มตัวอย่าง**  
**เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2**

รายชื่อโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ตอบแบบสอบถาม  
เพื่อการวิจัย เรื่อง การจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการสำหรับครูโรงเรียน  
เอกชนเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ลำดับ	ระดับที่เปิดสอน	รายชื่อโรงเรียนเอกชนที่ตอบแบบสอบถาม	เขต
1	เปิดสอนเฉพาะระดับอนุบาล	1. โรงเรียนอนุบาลเอ็มสอาด	จตุจักร
		2. โรงเรียนอนุบาลชัยพฤกษ์	บางเขน
		3. โรงเรียนอนุบาลราชพงษา	วังทองกลาง
		4. โรงเรียนอนุบาลทองฤทัย	ลาดพร้าว
		5. โรงเรียนอนุบาลเข็มทอง	หลักสี่
		6. โรงเรียนอนุบาลสมศกุลนา	คลองสามวา
		7. โรงเรียนอนุบาลอมรรัตน์	สายไหม
2	เปิดสอนเฉพาะระดับประถม	1. โรงเรียนสิริเทพ	ห้วยขวาง
3	เปิดสอนเฉพาะระดับมัธยม	1. โรงเรียนมัธยมหนองจอกพิทยานุสรณ์	หนองจอก
4	เปิดสอนระดับอนุบาล - ประถม	1. โรงเรียนเด็กสากณิมิตรใหม่	มีนบุรี
		2. โรงเรียนถนอมบุตร	บางกะปิ
		3. โรงเรียนศิริเพ็ญ	สะพานสูง
		4. โรงเรียนเชิดเจิมศิลป์	ลาดกระบัง
5	เปิดสอนระดับอนุบาล - ประถม - มัธยม	1. โรงเรียนโสมภาพัฒนา	คลองสามวา
		2. โรงเรียนทรงวิทย์ศึกษา	คันนายาว
6	เปิดสอนระดับประถม - มัธยม	1. โรงเรียนประสานวิทย์วัฒนา	สวนหลวง



**ประวัติผู้เขียน**

ชื่อ - นามสกุล  
ประวัติการศึกษา

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

นางสาวน้ำอ้อย เวชกามา  
ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.)  
สถาบันราชภัฏจันทรเกษม ปีการศึกษา 2545  
ผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายธุรการ โรงเรียนโสมสภา  
ถนนนวมินทร์ แขวงคลองกุ่ม บึงกุ่ม  
กรุงเทพมหานคร 10240  
โทรศัพท์ 0 2734 8865